
LES INFORMATIONS

ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Fonction Publique Territoriale

- ▶ **Le principe de laïcité dans la fonction publique**
- ▶ **Le projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels**
- ▶ **La rémunération et la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale**
- ▶ **Les nouvelles dispositions applicables à la rémunération des collaborateurs de cabinet**

CIG petite couronne



n°6 - juin 2005



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

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

Directeur de la publication

Jacques Alain Benisti

Directeur de la rédaction

Patrick Gautheron

**Conception, rédaction,
documentation et P. A.O.**

Direction des affaires juridiques
et de la documentation

Site internet sur l'emploi territorial :
www.centresdegestion.org

également accessible par le portail
de l'administration française
www.service-public.fr

© La **documentation** Française
Paris, 2005

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1^{er} 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. »

Actualité commentée

Dossier

- 3 **Le principe de laïcité dans la fonction publique**

Statut au quotidien

- 19 **Le projet de fin de carrière
des sapeurs-pompiers professionnels**
- 24 **La rémunération et la compensation
des astreintes et des permanences
dans la fonction publique territoriale**
- 29 **Les nouvelles dispositions applicables
à la rémunération des collaborateurs de cabinet**

Actualité documentaire

Références

- 33 **Textes**
- 41 **Chronique de jurisprudence**
- 45 **Presse et livres**

Textes intégraux

- 49 **Jurisprudence**
- 54 **Réponses aux questions écrites**

Le principe de laïcité dans la fonction publique

Le principe de laïcité a fait l'objet de nombreux débats lors du vote de la loi encadrant le port de signes ou tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics. Cette loi fixe uniquement les règles applicables aux élèves de l'enseignement public. S'agissant des agents publics, aucune disposition législative ou réglementaire ne précise les règles découlant du principe de laïcité. L'application de ce principe aux agents publics a donc une origine essentiellement jurisprudentielle. A la veille du centenaire de la loi du 9 décembre 1905 relative à la séparation des Eglises et de l'Etat, il semble intéressant d'analyser l'application du principe de laïcité dans la fonction publique.

La commission de réflexion sur l'application du principe de laïcité dans la République, présidée par M. Bernard Stasi et dont le rapport a été remis au président de la République le 11 décembre 2003, définit la laïcité comme « *la pierre angulaire du pacte républicain* » reposant « *sur trois valeurs indissociables : liberté de conscience, égalité en droit des options spirituelles et religieuses, neutralité du pouvoir politique* ».

En France, la loi du 9 décembre 1905 consacre véritablement le principe de laïcité au travers de la séparation des Eglises et de l'Etat. Toutefois, sans que le terme soit utilisé, l'idée de laïcité apparaît dès 1789. En effet, d'une part, la révolution française met fin à la monarchie de droit divin au sein de laquelle le roi était considéré comme « *le lieutenant de Dieu sur terre* » et d'autre part, un article de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen protège les opinions des citoyens,

notamment religieuses, mais à la condition qu'elles ne troublent pas l'ordre public. Cependant, le lien étroit entre le pouvoir politique et le religieux a continué d'exister tout au long du dix-neuvième siècle, notamment à travers le régime du Concordat.

Le principe de laïcité acquiert une valeur constitutionnelle par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 repris par la Constitution du 4 octobre 1958. Cette reconnaissance constitutionnelle repose également sur l'article 1^{er} de la Constitution de la cinquième République qui définit la France comme une république laïque.

Sur le plan international, les traités multilatéraux signés par la France n'utilisent pas le terme laïcité mais traitent de la liberté de religion dans le respect des lois du pays.

S'agissant plus particulièrement de la fonction publique, le statut général des fonctionnaires ne fait pas mention du

principe de laïcité ni du principe de neutralité. Cependant, la loi du 13 juillet 1983¹ reconnaît et garantit la liberté d'opinion aux fonctionnaires.

La laïcité recoupe trois notions essentielles : la liberté religieuse, la neutralité de l'Etat et l'égalité des citoyens. Les agents publics, comme tout citoyen, disposent de la liberté de leurs convictions religieuses, de leur expression et d'en accomplir les rites correspondants. Toutefois, cette liberté doit se concilier avec la neutralité des services publics. En effet, les agents publics ont pour mission l'exécution du service public. L'Etat s'interdisant de s'immiscer dans les affaires religieuses, les agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou agents non titulaires, doivent agir de manière neutre. L'utilisateur des services publics ne doit pas avoir l'impression que la décision de l'agent a été dictée par les convictions personnelles de celui-ci, notamment religieuses. Ainsi, la liberté de conscience des agents est restreinte par l'obligation de neutralité du service public. Ce principe est le corollaire du principe d'égalité. A situation identique, chaque citoyen doit être traité de manière similaire quelle que soit sa religion.

Ainsi, afin de respecter les croyances de chacun, d'une part, l'administration doit prendre des décisions impartiales à l'égard de ses agents et d'autre part, les agents publics ont l'obligation de se comporter de manière neutre dans leurs relations avec les administrés et avec leurs collègues de travail.

Au cours du vingtième siècle, le paysage religieux français s'est transformé. D'un pays essentiellement catholique au début du vingtième siècle, la France a évolué vers une multiplicité de religions. Les textes nationaux et internationaux définissant la laïcité en énonçant des principes généraux, le juge a donc eu pour mission de préciser la portée de l'application du principe de laïcité, notamment aux agents publics, en tenant compte de cette évolution. Pour le juge, la difficulté réside dans une juste combinaison entre le principe de liberté de conscience, de culte et d'expression des agents publics et la neutralité des services publics.

Ce dossier propose d'une part d'examiner comment l'administration s'attache à respecter la liberté de religion des agents publics et d'autre part d'étudier comment cette liberté est limitée par le devoir de stricte neutralité au sein du service.

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

2 Article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

3 Article 1^{er} de la loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Eglises et de l'Etat.

4 Article 31 de la loi du 9 décembre 1905 précitée.

Le respect par l'administration de la liberté de religion des agents publics

Les agents publics disposent du droit d'avoir des opinions spirituelles ou religieuses. Ce droit, consacré par plusieurs textes, permet à ces derniers de ne pas être inquiétés du fait de leurs convictions religieuses tant au moment de l'accès à la fonction publique que dans le déroulement de leur carrière. En outre, l'administration offre la possibilité aux agents membres d'une association culturelle de bénéficier de dérogations leur permettant de pratiquer leur religion dans le respect du bon fonctionnement du service.

Les fondements juridiques de la liberté de religion

La liberté de religion se définit comme le droit de choisir, de renoncer ou de changer de croyance religieuse, la liberté de l'exprimer et la liberté de pratiquer des rites religieux. Il est important de séparer ces trois notions car elles n'ont pas les mêmes incidences sur le principe de neutralité. En effet, la liberté de conscience permet d'avoir en soi des convictions religieuses alors que la liberté d'expression et la liberté de culte ont pour conséquence une extériorisation de ces convictions.

La liberté religieuse est protégée par un corpus juridique important.

La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 constitue le premier texte garantissant au citoyen le droit de ne pas « être inquiété pour ses opinions, mêmes religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi ».²

Elle est complétée et précisée par la loi du 9 décembre 1905 précitée qui consacre la liberté de conscience et la liberté de culte :

*« La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées ci-après dans l'intérêt de l'ordre public ».*³

Cette loi dispose d'une force contraignante puisque « sont punis de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe et d'un emprisonnement de six jours à deux mois ou de l'une de ces deux peines seulement ceux qui, soit par voies de fait, violences ou menaces contre un individu, soit en lui faisant craindre de perdre son emploi ou d'exposer à un dommage sa personne, sa famille ou sa fortune, l'auront déterminé à exercer ou s'abstenir d'exercer un culte, à faire partie ou à cesser de faire partie d'une association culturelle, à contribuer ou à s'abstenir de contribuer aux frais d'un culte ».⁴

La liberté de religion obtient une reconnaissance constitutionnelle au cours du vingtième siècle avec le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 repris par la Constitution du 4 octobre 1958. Il dispose que « tout être humain sans distinction de race, de religion ni de croyance,

possède des droits inaliénables et sacrés »⁵ et précise que « nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances ». ⁶ De même, dans son article 1^{er}, la Constitution du 4 octobre 1958 rappelle que la République « respecte toutes les croyances ».

La liberté de conscience devient un des principes fondamentaux reconnus par les lois de la République par une décision du Conseil constitutionnel du 23 novembre 1977.⁷

Sur le plan international, les textes protégeant la liberté religieuse sont également nombreux et rédigés dans des termes similaires.

L'article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950, ratifiée par la France le 3 mai 1974, reprenant les termes de l'article 18 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948, protège la liberté de conscience, de pensée et de religion des citoyens contre toute dérive dans un pays signataire :

« Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites ».

Dans ce cadre, les citoyens disposent de droits importants en matière de liberté de religion. Toutefois, ce même article limite cette liberté au respect de l'ordre public :

« La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui ».

L'article 10 de cette convention consacre la liberté d'expression⁸, et son article 14 a pour objectif de lutter contre les discriminations fondées notamment sur la religion.⁹

Le pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 énonce dans des termes sensiblement identiques, les libertés consacrées par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

L'ensemble de ces textes nationaux et internationaux est applicable à tout citoyen.

S'agissant plus particulièrement des fonctionnaires, l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 garantit à ces derniers la liberté d'opinion :

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou race ».

La liberté de religion accordée aux agents publics a pour conséquence d'interdire à l'administration de prendre une décision individuelle fondée sur des convictions religieuses de l'agent.

La neutralité de l'administration, garante de la liberté de conscience des agents

Aucun agent ne doit être jugé par son administration sur le fondement de ses convictions religieuses lors de son recrutement et durant sa carrière.

L'égal accès à la fonction publique sans considération religieuse

Le principe de l'égalité dans l'accès aux emplois publics a été proclamé par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789. L'administration ne doit pas tenir compte des opinions des candidats, notamment religieuses, lors de leur recrutement. Toutefois, l'accès à la fonction publique peut être interdit, au cas par cas, dans l'intérêt du service. Ce principe n'a pas toujours été respecté. En effet, une interdiction de principe à l'accès à la fonction publique pour motif religieux a parfois été légitimée.

5 1^{er} alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

6 5^e alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

7 Décision n°77-87 DC du Conseil constitutionnel du 23 novembre 1977 relative à la liberté d'enseignement

8 Article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales : « Toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière. Le présent article n'empêche pas les Etats de soumettre les entreprises de radiodiffusion, de cinéma ou de télévision à un régime d'autorisations ».

« L'exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions

prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l'intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité et l'impartialité du pouvoir judiciaire ».

9 Article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales : « La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente convention doit être assurée, sans distinction aucune, notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation ».

- La question de l'état ecclésiastique et de l'égal accès à la fonction publique

La question de la discrimination dans l'accès à la fonction publique fondée sur des considérations religieuses s'est posée en ce qui concerne l'enseignement public. L'accès au concours d'agrégation de philosophie de l'enseignement secondaire avait été

L'accès à un emploi public avait été refusé à un prêtre du fait de sa qualité de religieux

par exemple refusé par le ministre de l'instruction publique à un prêtre de l'église catholique du fait de son état ecclésiastique. Cette affaire est intéressante puisqu'elle illustre le

cas où la qualité de religieux suffit, par elle-même, à exclure un candidat à l'accès à certains emplois publics.

Il est important d'indiquer que cet arrêt a été rendu en 1912, soit quelques années après la loi relative à la séparation des Eglises et de l'Etat.¹⁰

Bien qu'aucun texte législatif ou réglementaire n'interdise l'accès au concours d'agrégation de philosophie aux ecclésiastiques, le juge a validé la décision du ministre de l'instruction publique en se fondant sur deux arguments : D'une part, il a tenu compte du public auquel l'abbé aurait à enseigner la philosophie :

« Considérant que l'agrégation a été instituée exclusivement en vue du recrutement des professeurs de l'enseignement secondaire public ; qu'elle ne confère pas aux agrégés un grade universitaire, mais un titre d'ordre professionnel ».

Dans ses conclusions, le commissaire du gouvernement, M. Helbronner, insistait sur le public visé pour justifier le refus du ministre :

« C'est qu'en effet, l'enseignement de la jeunesse a, dans la société, une telle importance, la première empreinte laissée dans les esprits subsiste avec une telle force dans le reste de l'existence, que le jour où l'Etat devait assumer la charge de l'enseignement public, il ne pouvait que le donner impartial et indépendant de toute doctrine religieuse. Cette indépendance et cette impartialité devaient avoir pour corollaire obligatoire le respect des croyances et la liberté de conscience. L'enseignement public, par suite, devait être d'une neutralité absolue ».¹¹

D'autre part, le juge a précisé que le décret relatif aux conditions exigées des candidats à l'agrégation de l'enseignement secondaire réservait au ministre de l'instruction publique la possibilité d'écarter certains candidats dans l'intérêt du service. Par conséquent, il a conclu que le droit d'appréciation dont disposait le ministre lui permettait de rejeter la candidature de l'abbé Bouteyre dans l'intérêt du service :

« Les textes précités ont donc pu légalement, étant donné ce caractère d'agrégation, ne pas rendre accessible à tous, mais la réserver aux candidats agréés par le ministre, chef responsable du service de l'enseignement secondaire public, comme pouvant être éventuellement chargés des fonctions de professeur dans un lycée ou dans un collège. Qu'en refusant, par la décision attaquée, d'admettre le requérant à prendre part au concours d'agrégation de philosophie, le ministre de l'Instruction publique n'a fait qu'user à l'égard de ce candidat, dans l'intérêt du service placé sous son autorité, du droit d'appréciation qui lui a été réservé par le décret du 10 avril 1852 et le règlement du 29 juillet 1885 et que ladite décision n'est par suite entachée ni d'excès, ni de détournement de pouvoir ».

En admettant que le ministre puisse ainsi écarter un candidat au seul motif qu'il était religieux, le juge a validé une exclusion de principe de l'accès à ce concours de la fonction publique, de l'ensemble des ecclésiastiques. Le Commissaire du gouvernement préconisait cependant une possible modulation de cette exclusion en fonction des époques. Ainsi, il estimait que *« l'on conçoit très bien qu'on puisse, selon les époques et les tendances, ne pas admettre que ceux qui exercent le pouvoir spirituel puissent solliciter de collaborer à l'exercice d'un pouvoir temporel (...). C'est une question d'appréciation qui peut ne pas être nécessairement résolue comme elle l'est actuellement (...). Le ministre n'a pas entendu dire qu'il y avait un obstacle légal empêchant les ecclésiastiques dans le personnel de l'enseignement public ».*

Enfin, il est important de souligner que le juge a restreint l'accès à ce concours du fait de l'état ecclésiastique du candidat qui était incompatible, selon lui, avec la neutralité du service public et non pas du fait de simples convictions religieuses.

La portée de cet arrêt semble de plus atténuée par l'avis du Conseil d'Etat du 21 septembre 1972¹². Le Conseil d'Etat a considéré qu'aucun texte n'interdisait aux ecclésiastiques l'accès aux fonctions de l'enseignement de second degré. L'état ecclésiastique n'est donc pas, par lui-même, incompatible avec un emploi public. L'accès à un emploi public peut seulement, comme pour n'importe quel candidat, être interdit à un religieux en fonction de son comportement et dans l'intérêt du service.

- La reconnaissance de l'égalité dans l'accès aux emplois publics

Le juge a reconnu le principe proclamé par la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de l'égal accès à la fonction publique sans considération d'ordre politique, religieux ou philosophique, dans son célèbre arrêt Barel, en ce qui concerne les convictions politiques mais également dans un arrêt relatif aux croyances religieuses. Dans ces deux décisions, il a considéré que l'administration ne pouvait se

¹⁰ Conseil d'Etat, 10 mai 1912, Abbé Bouteyre, req n°46027.

¹¹ Conclusions du Commissaire du gouvernement, M. Helbronner, sous l'arrêt Abbé Bouteyre, extrait du *Rapport public 2004 du Conseil d'Etat : jurisprudence et avis 2003. Un siècle de laïcité (études et documents n°55)*, La documentation Française.

¹² Avis du Conseil d'Etat, 21 septembre 1972, n° 309.354.

fonder exclusivement sur les convictions politiques ou religieuses d'un candidat pour lui refuser l'accès à un emploi public. Il a toutefois jugé légales les décisions excluant un candidat de l'accès à certains concours, en tenant compte de son comportement passé, jugé incompatible avec ses futures fonctions.

Dans l'arrêt Barel du 28 mai 1954, le Conseil d'Etat a annulé la décision refusant à un candidat l'inscription sur la liste des admis à concourir en raison de ses convictions politiques. Le raisonnement du Conseil d'Etat en la matière pourrait être transposable à une décision portant atteinte à l'égal accès à un emploi public pour raisons religieuses. En effet, le Conseil d'Etat a précisé dans quelles mesures, l'administration pouvait écarter un candidat dans l'intérêt du service. Il a ainsi estimé que l'administration ne pouvait pas se baser uniquement sur les convictions politiques du candidat pour lui refuser l'inscription à un concours (voir encadré).

Conseil d'Etat, 28 mai 1954, M. Barel,
req. n°28238 - 28493 - 28524 - 30237 - 30256 (Extrait)

« Considérant que, s'il appartient au secrétaire d'Etat, chargé par les textes précités d'arrêter la liste des candidats admis à concourir, d'apprécier dans l'intérêt du service, si les candidats présentent les garanties requises pour l'exercice des fonctions auxquelles donnent accès les études poursuivies à l'Ecole nationale d'administration et s'il peut, à cet égard, tenir compte de faits et manifestations contraires à la réserve que doivent observer ces candidats, il ne saurait, sans méconnaître le principe de l'égalité de l'accès à tous les Français aux emplois et fonctions publics, écarter de ladite liste un candidat en se fondant exclusivement sur ses opinions politiques ».

En matière religieuse, le juge a également consacré ce principe dans l'arrêt Demoiselle Pasteau du 8 décembre 1948.¹³

En l'espèce, l'administration a mis fin au contrat d'une assistante sociale chef. Ce licenciement a eu pour conséquence de lui interdire l'accès au cadre des assistantes sociales adjointes d'hygiène sociale et autres auxiliaires des médecins chargés de l'hygiène scolaire et universitaire. Le juge a annulé le licenciement au motif que « la décision attaquée a été uniquement motivée par les croyances religieuses de la demoiselle Pasteau ».

Le juge a étendu le principe à l'ensemble des candidats à ce concours en précisant que « le ministre a entendu dénier d'une façon générale aux candidates ayant des croyances religieuses l'aptitude aux fonctions d'assistante sociale de l'hygiène scolaire et universitaire et instituer une

incapacité de principe qui est contraire à la législation en vigueur ». Cette jurisprudence a été confirmée par plusieurs arrêts du Conseil d'Etat.

Dans certains cas, le juge valide en revanche la décision de l'administration refusant l'accès d'un candidat à un emploi public, dès lors qu'elle se fonde sur son comportement passé. Il étudie au cas par cas si les agissements du candidat sont susceptibles d'avoir des répercussions sur le bon fonctionnement du service. Les arrêts en la matière traitent généralement de l'incompatibilité de comportements à caractère politique avec les futures fonctions du candidat mais le raisonnement pourrait être le même s'agissant de comportements à caractère religieux. Le juge a ainsi considéré comme légale la décision de l'administration retirant l'admission à concourir d'un candidat aux fonctions d'inspecteur de police au motif que son comportement antérieur – manifestation devant une ambassade étrangère, affrontement lors d'un procès d'un dirigeant d'un groupe d'extrémistes – était incompatible avec les fonctions d'inspecteur de police.¹⁴

L'absence de discrimination religieuse dans le déroulement de la carrière de l'agent public

L'administration ne doit pas tenir compte ni faire mention des convictions religieuses d'un agent lors de la prise d'une décision relative à sa carrière. Elle ne doit pas faire apparaître ses convictions religieuses dans son dossier administratif, ni refuser une demande de changement de position administrative en se fondant sur un motif d'ordre religieux.

L'interdiction de mention des convictions religieuses dans le dossier individuel des agents publics a pour point de départ l'affaire dite des « fiches ». En 1904, le ministre de la guerre avait demandé, de manière officieuse, à ce que soient répertoriées sur des fiches, les opinions politiques

et religieuses de ses officiers. Ces fiches ont été supprimées en octobre 1904 lorsque l'affaire a été dévoilée au public par la presse. A la suite de cet événement, une disposition législative¹⁵ a été

Aucun élément d'ordre religieux relatif à un agent ne peut être inséré dans un document administratif ou dans son dossier individuel

adoptée, prévoyant la communication « personnelle et confidentielle » du dossier administratif à l'agent dans certaines circonstances précises.

Désormais, l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 protège le fonctionnaire contre toute inscription d'ordre politique, philosophique ou religieux dans son dossier individuel.

¹⁴ Conseil d'Etat, 27 janvier 1992, Ministère de l'intérieur, req n°89074.

¹⁵ Article 65 de la loi du 22 avril 1905 portant fixation du budget des dépenses et des recettes de l'exercice 1905.

¹³ Conseil d'Etat, 8 décembre 1948, Demoiselle Pasteau.

Cet article indique « *qu'il ne peut être fait état dans le dossier d'un fonctionnaire, de même que dans tout document administratif, des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé* ».

Ainsi, dans un arrêt du 16 juin 1982¹⁶, le juge a annulé la décision de l'administration refusant de supprimer des feuilles de notation des deux requérants, une phrase précisant les effets néfastes des convictions personnelles de ces agents sur le fonctionnement du service. Le juge a considéré que le fait de mentionner, sans même les préciser, l'existence de convictions personnelles dans des documents devant être versés au dossier administratif de l'agent était contraire à l'article 13 de l'ordonnance du 4 février 1959¹⁷,

La qualité de religieux n'est pas, par elle-même, inconciliable avec un emploi public

agent pour lui refuser un changement de position administrative. Ainsi, un professeur de l'enseignement public du second degré en position de disponibilité, devenu ecclésiastique, avait souhaité mettre fin à sa disponibilité et obtenir un nouveau poste dans l'enseignement. Son administration lui avait refusé sa réintégration au motif qu'il était devenu religieux. L'avis du 21 septembre 1972 relatif à cette affaire, déjà évoqué plus haut, intéresse l'ensemble de la fonction publique puisque le Conseil d'Etat l'a étendu à tous les services publics. Il a ainsi dégagé trois principes :

Tout d'abord, le Conseil d'Etat a considéré qu'il était impossible de mettre fin aux fonctions d'un agent titulaire sans procédure disciplinaire ou sans abandon de poste et dès lors que l'administration n'a pas justifié que le comportement de l'agent n'était pas compatible avec ses fonctions :

« Considérant que l'autorité publique, alors qu'elle est en droit de refuser l'accès à la fonction publique ou l'intégration dans les cadres de l'administration à des candidats dont l'exclusion est justifiée par l'intérêt du service, ne peut également, en dehors de toute procédure disciplinaire ou d'un abandon de poste, mettre fin aux fonctions d'un fonctionnaire titulaire ou lui refuser un emploi correspondant à sa qualification s'il n'est pas établi que cet agent se trouve dans une situation incompatible avec la poursuite de son activité. »

Ensuite, le Conseil d'Etat a précisé que les fonctions de l'enseignement public ne sont pas incompatibles, par elles-mêmes, avec l'état ecclésiastique. L'administration doit justifier que, dans l'intérêt du service, les fonctions ne

peuvent être exercées par un prêtre du fait de son comportement et non établir une interdiction de principe à l'ensemble des membres d'une religion.

Enfin, le Conseil d'Etat a étendu sa solution à l'ensemble des services publics :

« [Considérant] que les dispositions constitutionnelles qui ont établi la laïcité de l'Etat et celle de l'enseignement imposent la neutralité de l'ensemble des services publics et en particulier la neutralité du service de l'enseignement à l'égard de toutes les religions, elles ne mettent pas obstacle par elles-mêmes à ce que des fonctions de ces services soient confiées à des membres du clergé ».

La reconnaissance des pratiques religieuses des agents publics dans le respect du bon fonctionnement du service

La loi du 9 décembre 1905 précitée a instauré un pluralisme religieux. Le principe de séparation des Eglises et de l'Etat a pour objectif que l'Etat ne méconnaisse aucune religion. Inversement, il a pour conséquence d'interdire à l'Etat de s'immiscer dans les affaires religieuses en salariant ou subventionnant certains cultes. Cependant, il existe quelques entorses à ce principe. Ainsi, la loi de 1905 a établi une dérogation au principe de séparation des Eglises et de l'Etat en prévoyant que soient inscrites aux budgets des administrations, les dépenses relatives à des services d'aumônerie dans les lycées, collèges, écoles, hospices, asiles et prisons. En outre, la loi du 9 décembre 1905 n'est pas applicable aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle qui restent soumis aux règles du Concordat reconnaissant notamment un service public du culte aux quatre cultes reconnus (Eglise catholique, Eglise de la confession d'Augsbourg d'Alsace et de Lorraine, Eglise réformée d'Alsace et de Lorraine, culte israélite). Des régimes différents ont également été instaurés dans certains départements et territoires d'outre mer en raison de leur histoire culturelle spécifique.

En matière de fonction publique, une des dérogations essentielles susceptible d'être appliquée à l'ensemble des agents est celle constituée par le régime des autorisations d'absence pour raisons religieuses.

La légalité des autorisations d'absence pour raisons religieuses

En France, le calendrier des jours fériés a été élaboré essentiellement en fonction des fêtes religieuses chrétiennes. Ainsi, l'ensemble des agents bénéficie d'un jour chômé lors des jours fériés chrétiens quelles que soient leurs convictions religieuses. Pour pallier l'absence de jours chômés le jour des fêtes religieuses des autres religions, une

¹⁶ Conseil d'Etat, 16 juin 1982, C., req n°23276-23277.

¹⁷ Ordonnance n°59-244 du 4 février 1959 portant statut général des fonctionnaires.

circulaire ministérielle en date du 23 septembre 1967¹⁸ dispose que les agents publics peuvent prétendre à des autorisations d'absence pour participer aux cérémonies

Les autorisations d'absence pour raisons religieuses sont accordées sous réserve du bon fonctionnement du service

célébrées à l'occasion des principales fêtes propres à chaque confession. Cette circulaire est complétée chaque année par une note informant les administrations des dates des principales fêtes religieuses. Ainsi, la note du 15 décembre 2004 du

ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat précise, à titre indicatif, les principales dates des fêtes religieuses pour l'année 2005.

La circulaire du 23 septembre 1967 indique que les autorisations d'absence peuvent être accordées par les chefs de service sous réserve du bon fonctionnement du service. Les autorisations d'absence pour raisons religieuses peuvent donc être refusées par les autorités administratives mais uniquement sur la base de ce motif lié au fonctionnement du service.

On citera, à titre d'illustration, un arrêt du 12 février 1997¹⁹ par lequel le Conseil d'Etat a rappelé que l'administration pouvait refuser une autorisation d'absence pour raisons religieuses uniquement au motif de l'incompatibilité avec le fonctionnement normal du service.

En l'espèce, un agent non titulaire du centre national d'art et de culture Georges Pompidou a demandé à bénéficier de trois autorisations d'absence pour la célébration du Vendredi saint, de la fête de Dieu et de la fête de la Médaille Miraculeuse. Le directeur du centre a refusé de lui accorder ces trois jours d'absence au motif qu'ils ne correspondaient pas à une fête légale. Le juge a annulé ladite décision parce que le motif du refus était mal fondé :

« [Considérant] *qu'en absence de règles définissant le régime des autorisations d'absence, le directeur du centre précité a rejeté la demande en se fondant par sa décision du 10 mars 1987, sur [les raisons suivantes :] "Seules... les fêtes religieuses légales en France peuvent donner lieu à autorisation d'absence" ; qu'en se bornant à opposer un tel motif, alors que l'institution par la loi de fêtes légales ne fait pas, par elle-même, obstacle à ce que, sous réserve des nécessités du fonctionnement normal du service, des autorisations soient accordées à des agents publics pour participer à d'autres fêtes religieuses correspondant à leur confession, le directeur du centre national d'art et de culture Georges Pompidou a entaché sa décision d'erreur de droit* ».

Ainsi, concernant le champ d'application des autorisations d'absence, l'arrêt du 12 février 1997 apporte une première

précision : les autorisations d'absence pour raisons religieuses ne sont pas restreintes aux seules fêtes légales énumérées à l'article L. 222-1 du code du travail.

De plus, les autorisations d'absence ne se limitent pas aux dates mentionnées dans la note annuelle. En effet, cette note précise, pour l'année à venir, les dates des fêtes orthodoxes, arméniennes, musulmanes, juives et bouddhistes. Toutefois, cet inventaire n'est pas exhaustif, les autorisations pouvant être accordées pour d'autres confessions religieuses.

Ainsi, dans une réponse à une question écrite du 12 juillet 1999, le ministre de la fonction publique a précisé que bien que les dates des fêtes religieuses des confessions faiblement représentées en France ne soient pas précisées

dans la note annuelle, cette absence n'empêche pas les agents membres de ces confessions de pouvoir bénéficier des autorisations d'absence :

« *Il n'est pas publié de circulaire spécifique à*

Les autorisations d'absence pour raisons religieuses peuvent être accordées pour l'ensemble des religions

d'autres confessions en raison du faible nombre d'agents appartenant aux communautés concernées. Ces derniers peuvent néanmoins bénéficier d'autorisations d'absence en application de la circulaire de portée générale du 23 septembre 1967 ».²⁰

Par conséquent, tout agent public membre d'une confession religieuse peut demander à bénéficier des autorisations d'absence, ce qui suscite des interrogations s'agissant de demandes d'absence d'agents adeptes de confessions considérées comme des sectes par le rapport de la commission d'enquête sur les sectes du 22 décembre 1995.

La cour administrative d'appel de Paris a ainsi annulé la décision du préfet de police refusant à un agent, gardien de la paix, les autorisations d'absence pour célébrer les fêtes organisées par le mouvement raëlien. Le chef de service avait motivé son refus en se fondant sur le fait que les autorisations d'absence n'étaient accordées qu'aux cultes arménien, musulman et juif (voir encadré).

Cour administrative d'appel de Paris, 22 mars 2001, M. C., req. n°99PA02621 (Extrait)

« [Considérant] *que le préfet de police a opposé, le 22 janvier 1996, à sa demande formulée en 1996 une décision de refus motivée : " Je ne peux accéder à votre demande, ce type d'exemption n'étant applicable en l'état actuel des textes qu'aux cultes : / arménien, /-musulman, /-juif." ; qu'en se bornant à opposer un tel motif, alors qu'aucun texte ne permet de limiter aux fonctionnaires croyants, de l'un de ces trois cultes, la possibilité de bénéficier d'absence pour fêtes religieuses, et notamment pas la note de service du préfet de police du 30 octobre 1995 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions pour 1996, le préfet a entaché sa décision d'une erreur de droit* ».

¹⁸ Circulaire du ministère d'Etat chargé de la fonction publique et de la réforme administrative FP/n°901 du 23 septembre 1967.

¹⁹ Conseil d'Etat, 12 février 1997, Mlle H., req n°125893.

²⁰ JOAN (Q), n°38, 20 septembre 1999, p.5514.

En l'espèce, le juge a annulé la décision de l'autorité administrative au motif qu'elle était mal fondée mais n'a pas tranché la question des autorisations d'absence accordées aux agents membres d'une secte. En effet, dans cet arrêt, le juge n'a pas examiné le moyen « *tiré de ce que le mouvement raëlien serait classé comme une secte par un rapport parlementaire* » parce que ce motif n'avait pas été opposé à l'agent au moment de sa demande.

Sous réserve de l'appréciation du juge, il est possible d'imaginer qu'un agent adepte d'une secte puisse bénéficier d'autorisation d'absence pour participer à des cérémonies religieuses au même titre que n'importe quel autre agent membre d'une association culturelle classique, puisqu'aucun texte législatif ou réglementaire ne définit la secte ni ne répertorie les différentes sectes en France. Il existe uniquement un rapport de l'assemblée nationale qui n'a aucune valeur normative.

En revanche, le juge a considéré qu'un agent ne pouvait prétendre à une autorisation d'absence pour raisons religieuses afin de célébrer une fête athée. En l'espèce, un agent de la Banque de France souhaitait être autorisé à s'absenter pour motif religieux le jour de la mort de Giordano Bruno le 17 février, les athées rendant hommage à ce philosophe à cette date. Le juge a validé le refus de l'administration estimant que les autorisations d'absence pour raisons religieuses n'étaient pas applicables dans cette situation :

« *Considérant qu'aucune des dispositions régissant le personnel de la Banque de France ni aucune disposition législative ou réglementaire ne donnaient à Mme B., secrétaire comptable de 3^e classe à la direction de la balance des paiements de la Banque de France, un droit à l'octroi d'une autorisation d'absence qui avait été demandée par elle pour la célébration de la mort à Rome le 17 février 1600 de Giordano Bruno ; que, dès lors, les moyens tirés de ce que d'une part, par dérogation aux règles concernant les congés à la Banque, les agents qui en font la demande pour participer aux cérémonies célébrées à l'occasion des fêtes israélites, musulmanes et arméniennes obtiendraient des autorisations de cette nature, et d'autre part l'article 2 de la Constitution, le principe d'égalité des citoyens devant la loi ou la Convention européenne des droits de l'homme seraient violés sont inopérants* ». ²¹

Concernant la justification de la demande d'autorisation d'absence pour raisons religieuses, le ministre de la fonction publique a précisé dans la réponse écrite précitée que l'administration pouvait demander à l'agent un justificatif de sa présence à la manifestation ou une déclaration sur l'honneur.

Le refus des aménagements horaires pour raisons religieuses

Au nom de la liberté de pratiquer leur religion, certains agents demandent à leur administration le bénéfice d'une adaptation de leurs horaires. Dans le cadre d'un recours contre le refus de l'administration opposé à une telle demande, le juge considère comme légale la décision de l'administration motivée par l'incompatibilité avec le bon fonctionnement du service. Ainsi, un agent de recouvrement à la Recette de perception de Fort-de-France a demandé au juge d'annuler la décision du Trésorier payeur général imputant ses absences le samedi sur ses congés annuels, estimant que ses absences découlaient de ses « *obligations religieuses adventistes* ». Le juge a validé la décision de l'autorité administrative en précisant qu'en l'absence de texte, les agents devaient respecter l'organisation du travail et ne pas compromettre le bon fonctionnement du service (voir encadré).

Tribunal administratif de Fort-de-France, 19 juin 1976, Demoiselle Coralie (Extrait)

« *Considérant que les fonctionnaires sont tenus de respecter les horaires régulièrement institués par l'administration ; que les textes ne prévoient aucune autorisation exceptionnelle d'absence pouvant être accordée une fois par semaine de façon constante (...)* ;

« *Considérant que le principe de la liberté de conscience posé notamment par l'article 1^{er} de la loi du 9 décembre 1905 et le principe d'égalité des citoyens devant la loi ne sauraient, en raison de la laïcité de l'Etat, permettre aux fonctionnaires de compromettre le bon fonctionnement du service public en choisissant des horaires à leur convenance pour remplir leurs obligations religieuses* ».

De manière générale, le juge valide le refus de l'administration d'accorder un aménagement horaire justifié par la continuité du service public, mais contrôle la proportionnalité de la sanction en cas de non respect de la décision de refus de l'administration par l'agent.

Ainsi dans un arrêt en date du 16 décembre 1992²², le Conseil d'Etat a validé la décision de révocation d'un agent refusant de se conformer à l'organisation de travail de son administration. En l'espèce, la requérante, membre de l'église adventiste du 7^e jour, occupait un emploi de téléphoniste à l'hôpital de Gonesse et refusait de travailler le samedi pour des raisons religieuses même lorsqu'elle ne pouvait pas être remplacée. Le juge a d'une part considéré que son attitude était « *incompatible avec la nécessaire continuité du service* » et a, d'autre part, validé la sanction de la révocation étant donné qu'elle avait été précédée d'avertissement, blâme et mises en demeure.

²¹ Conseil d'Etat, 3 juin 1988, Mme B., req n°67791.

²² Conseil d'Etat, 16 décembre 1992, Mme G., req n°96459.

Le juge vérifie également si le refus de l'administration ne porte pas atteinte à la liberté de culte de l'agent.

Le Conseil d'Etat, saisi en référé, n'a pas considéré comme une atteinte manifestement illégale à la liberté de culte ni comme une situation d'urgence, le fait que l'administration refuse à un agent un aménagement horaire tous les vendredis.

M. B., gardien d'immeuble, a demandé à son employeur, l'office municipal d'habitations à loyer modéré de Saint Dizier de l'autoriser à s'absenter tous les vendredis de 14 heures à 15 heures pour se rendre à la mosquée.

Dans cette affaire, le juge des référés-liberté a, d'une part, reconnu pour la première fois la liberté de culte comme une liberté fondamentale au sens de l'article 521-2 du code de justice administrative²³.

Les aménagements horaires pour raisons religieuses peuvent être refusés dès lors qu'ils compromettent le bon fonctionnement du service

Il a, d'autre part, rappelé que cette liberté de pratiquer la confession de son choix devait se concilier avec la continuité du service public. Or, en l'espèce, il n'a pas considéré que le refus

d'autoriser un agent à s'absenter une heure pendant son travail tous les vendredis pour aller à la mosquée constituait une atteinte manifestement illégale à la liberté de culte. Le juge a estimé que l'agent devait respecter les règles d'organisation du service imposant des horaires de travail à tous les gardiens d'immeuble afin d'assurer la continuité du service :

« Considérant que la liberté de culte présente le caractère d'une liberté fondamentale ; que toutefois, en estimant que les nécessités du fonctionnement normal du service public faisaient obstacle à ce que M. B. soit autorisé à se rendre à la mosquée chaque vendredi de 14 h à 15 h, alors que le règlement horaire applicable aux gardiens d'immeubles de l'Office dont il relève prescrit, en ce qui concerne ce jour de la semaine une présence obligatoire de 5 h à 8 h, de 9 h à 11 h et de 14 h à 16 h30, la présidente de l'Office municipal d'habitations à loyer modéré de Saint Dizier n'a pas porté une atteinte manifestement illégale à la liberté de M. B. de pratiquer la confession de son choix ». ²⁴

²³ Article L. 521-2 du code de justice administrative : « Saisi d'une demande en ce sens justifiée par l'urgence, le juge des référés peut ordonner toutes mesures nécessaires à la sauvegarde d'une liberté fondamentale à laquelle une personne morale de droit public ou un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public aurait porté, dans l'exercice d'un de ses pouvoirs, une atteinte grave et manifestement illégale. Le juge des référés se prononce dans un délai de quarante-huit heures ».

²⁴ Conseil d'Etat, M. B., 16 février 2004, req n°264314.

Le respect du principe de neutralité par les agents publics

Corollaire du principe d'égalité, le principe de neutralité a acquis une valeur constitutionnelle par une décision du Conseil constitutionnel²⁵ du 18 septembre 1986.

Toutefois, ce principe ne figure pas dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. La commission de réflexion sur l'application du principe de laïcité propose d'ailleurs que le principe de neutralité soit inscrit dans le statut général des trois fonctions publiques. C'est donc le juge administratif qui s'est attaché à définir les contours du principe de neutralité.

Les agents publics ont ainsi l'obligation de se comporter de manière impartiale au sein de leur service mais doivent également agir avec réserve en dehors du service.

Un devoir de stricte neutralité des agents publics dans l'exercice de leurs fonctions

Dès 1948, le Conseil d'Etat consacre le principe de stricte neutralité des agents publics dans l'arrêt Pasteau précité : « [Considérant] qu'il est constant que [la demoiselle Pasteau], dans l'exercice de ses fonctions, n'a jamais manqué au devoir de stricte neutralité qui s'impose à tout agent collaborant à un service public ». ²⁶

Il n'a toutefois pas défini précisément ce que représente le principe de neutralité. La jurisprudence, en la matière, a été peu abondante au cours du vingtième siècle. Cependant avec l'évolution du fait religieux en France, les litiges se sont récemment multipliés. Le juge, dans un avis du Conseil d'Etat du 3 mai 2000²⁷, a ainsi précisé la portée du principe de neutralité des agents publics permettant de répondre aux interrogations des administrations face à ces nouvelles manifestations religieuses.

La définition du principe de neutralité

La neutralité peut s'analyser au travers de trois approches : tout d'abord, elle s'entend comme l'absence, pour les agents, de prise en compte ou de manifestation de leurs convictions religieuses dans leurs relations avec les administrés et avec leurs collègues de travail. Elle interdit ensuite aux agents de fonder leurs décisions en se basant sur les convictions religieuses des administrés. Inversement, au nom du respect des croyances religieuses, les services publics peuvent, dans certains cas, permettre la pratique par les administrés de prescriptions religieuses.

²⁵ Décision du Conseil constitutionnel n°86-217 DC du 18 septembre 1986.

²⁶ Arrêt du Conseil d'Etat du 8 décembre 1948 précité.

²⁷ Avis du Conseil d'Etat, 3 mai 2000, Mademoiselle Marteaux, req n°217017.

• La neutralité et les convictions religieuses des agents

Le principe de neutralité a tout d'abord pour objectif de faire en sorte que les administrés n'aient pas le sentiment que les agents publics prennent leurs décisions en fonction de leurs propres convictions politiques, philosophiques ou religieuses mais qu'ils agissent de manière neutre et objective. Les agents publics servent les collectivités publiques et contribuent à l'exécution du service public. Ils ont donc l'obligation d'être neutres et objectifs dans leurs relations avec les administrés et avec les autres agents publics.

La neutralité s'apprécie au niveau des décisions mais également au niveau du comportement ou de l'apparence des agents. Le manquement au devoir de neutralité peut ainsi prendre différentes formes. La plupart des litiges

Le manquement au devoir de neutralité revêt différents aspects : signe religieux, prosélytisme ou encore utilisation du nom et du matériel de son administration à des fins religieuses

actuels traite du port d'un signe religieux par les agents publics. Cependant, les entraves au principe de neutralité ne se réduisent pas à ces seuls faits. L'agent peut également ne pas respecter le principe de neutralité en se livrant à des actes de

prosélytisme dans l'exercice de ses fonctions. Les nouvelles formes de religion dont l'essor repose essentiellement sur le prosélytisme se trouvent souvent confrontées au principe de neutralité des services publics. La cour administrative d'appel de Nantes a ainsi jugé une affaire dans laquelle une assistante maternelle se livrait à des actes de prosélytisme envers des enfants dont elle avait la charge :

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que Mme G. qui avait été recrutée par le département du Cher en qualité d'assistante maternelle contractuelle pour accueillir à son domicile en garde permanente les deux fillettes de Mme T., a été licenciée, par décision du directeur de la prévention et du développement social de ce département du 23 juin 1995, au motif qu'elle a initié et fait participer aux activités de la secte des " Témoins de Jéhovah", depuis plusieurs années, les enfants qui lui avaient été confiés sans avoir consulté ni demandé l'autorisation du service, favorisant ainsi l'éloignement des fillettes de leur mère ». ²⁸

L'atteinte au principe de neutralité par l'agent peut résulter également de l'utilisation du nom et de l'adresse électronique de son administration à des fins religieuses (voir encadré).

²⁸ Cour administrative d'appel de Nantes, 28 décembre 2001, département du Cher, req n°98NT02067.

²⁹ Cour européenne des droits de l'homme, Affaire Larissis et autres c/ Grèce, 24 février 1998, req n°140/1996/759/958-960.

Conseil d'Etat, 15 octobre 2003, M. O., req. n°244428 (Extrait)

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond, notamment des motifs de l'arrêté du 23 décembre 1996, que la cour administrative d'appel ne s'est pas fondée sur des faits matériellement inexacts en relevant que la sanction infligée à M. O. reposait exclusivement, d'une part, sur ce que celui-ci avait usé de l'adresse électronique de l'Ecole nationale supérieure des arts et métiers sur Internet "à des fins personnelles d'échanges entrepris en sa qualité de membre de l'Association pour l'unification du christianisme mondial" et, d'autre part, sur ce qu'il avait utilisé la messagerie électronique d'un directeur de laboratoire de l'école à l'insu de ce dernier ; que la Cour n'a pas davantage entaché son arrêt d'une inexactitude matérielle en mentionnant qu'un site de cette association, sur lequel M. O. avait fait figurer sa qualité de membre de cette organisation accompagnée de l'adresse électronique dont il disposait à l'Ecole nationale supérieure des arts et métiers, était destiné à la consultation du public ; qu'en estimant que M. O. avait utilisé la messagerie électronique d'un autre agent de l'établissement, la Cour s'est livrée à une appréciation souveraine des faits de l'espèce, exempte de dénaturation ;

« Considérant qu'en relevant que, d'une part, le fait d'utiliser des moyens de communication du service au profit de l'Association pour l'unification du christianisme mondial et, d'autre part, le fait d'apparaître, dans les conditions susrappelées, sur le site de cette organisation en qualité de membre de celle-ci, constituaient un manquement au principe de laïcité et à l'obligation de neutralité qui s'impose à tout agent public, la cour qui, contrairement aux allégations de l'intéressé, ne s'est fondée ni sur ce que celui-ci se serait livré à des actes de prosélytisme, ni sur la teneur des messages envoyés par lui n'a ni inexactement qualifié les faits de l'espèce, ni méconnu les dispositions de l'article 1^{er} de la loi du 10 juillet 1991 relative au secret des correspondances émises par la voie des télécommunications ou celles de l'article 226-15 du code pénal ».

La neutralité des agents publics s'apprécie généralement dans leurs relations avec les administrés. Cependant, le juge a été amené à traiter des affaires dans lesquelles les agents ne respectaient pas le principe de neutralité dans leurs relations avec leurs collègues de travail.

Les agents publics disposent de la liberté de conscience mais ne peuvent se livrer à des actes de prosélytisme au sein de leurs services. En outre, les supérieurs hiérarchiques ne doivent pas laisser supposer que les décisions à l'égard de leurs subordonnés ont été prises en fonction de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses. A titre d'illustration jurisprudentielle, on citera un arrêt du 24 février 1998²⁹ dans lequel la Cour européenne des

droits de l'homme a condamné pour prosélytisme envers certains de leurs subordonnés des officiers de l'armée de l'air grecque adeptes de l'église pentecôtiste qui ont essayé de convaincre leurs agents d'adhérer aux préceptes de cette église :

« Elle note que les soldats Antoniadis et Kokkalis ont affirmé dans leurs dépositions que les requérants les avaient abordés à plusieurs reprises afin de les persuader de se convertir et de se rendre à l'église pentecôtiste.

M. Antoniadis a déclaré s'être senti obligé de prendre part aux discussions parce que les requérants étaient ses officiers supérieurs, et M. Kokkalis a dit que les démarches des intéressés l'ennuyaient. Comme la Commission l'a constaté,

Les agents publics doivent agir avec neutralité avec les administrés mais également avec leurs collègues de travail

rien n'indique que les requérants aient recouru à la menace ou à des [pressions] incitatives. Il apparaît néanmoins qu'ils ont persisté dans leurs démarches et que les deux soldats se sont sentis contraints et soumis à une certaine pression vu la qualité d'officier des requérants, même si cette pression n'était pas délibérée. (...) Eu égard à ce qui précède, la Cour considère comme justifié en principe que les autorités grecques aient pris certaines mesures pour mettre les hommes du rang à l'abri des pressions abusives que les requérants leur faisaient subir dans leur désir de promouvoir leurs convictions religieuses. Elle note que les mesures en question n'étaient pas particulièrement sévères et revêtaient un caractère plus préventif que répressif ».

• **La neutralité et les convictions religieuses des administrés**

Cet autre aspect du principe de neutralité est composé de deux éléments en apparence contradictoires :

D'une part, le principe de neutralité en tant que corollaire du principe d'égalité impose aux agents publics de ne pas tenir compte des convictions religieuses des administrés lors de leurs prises de décisions. A situation identique, les agents publics doivent traiter les administrés de manière identique quelles que soient leurs convictions religieuses.

D'autre part, il autorise certaines administrations, au nom du respect de toutes les croyances, à tenir compte des croyances religieuses des administrés. En effet, des dispositions législatives et réglementaires permettent dans certains cas d'offrir la possibilité aux administrés de pratiquer leur religion. Ainsi, dans les hôpitaux, les lycées, les collèges, les écoles, les prisons et à l'armée, il existe des services d'aumônerie permettant ainsi de respecter la liberté de culte des administrés. En outre, dans certains hôpitaux et au sein de l'armée les administrations mettent à disposition des administrés des salles multiconfessionnelles afin que ces derniers disposent d'un lieu de prière.

Les administrations peuvent également favoriser les pratiques religieuses des administrés en prévoyant, par exemple, dans le cadre de la restauration collective, que des repas de substitution soient proposés lorsque le menu n'est pas adapté à certaines convictions religieuses. La question se pose alors de savoir jusqu'à quel point les administrations peuvent tenir compte des convictions religieuses des administrés. S'est ainsi posé le problème du refus des transfusions sanguines par des adeptes de religions rejetant certains actes médicaux.

Le champ d'application du principe de neutralité

• **La neutralité de l'ensemble des services publics**

Le principe de neutralité est applicable à l'ensemble des services publics. Dans l'avis du 3 mai 2000 précité, le Conseil d'Etat a répondu à trois questions posées par le tribunal de Châlons-en-Champagne relatives à la neutralité d'une surveillante d'externat de confession musulmane qui portait, pendant son service, un voile manifestant ses convictions religieuses. Le tribunal administratif souhaitait tout d'abord savoir si le principe de neutralité devait s'apprécier en fonction de la nature des services publics concernés. Bien que cet avis porte sur le service public de l'enseignement, le Conseil d'Etat a précisé que l'ensemble des services publics était soumis au respect du principe de neutralité :

« Il résulte des textes constitutionnels et législatifs que le principe de liberté de conscience ainsi que celui de la laïcité de l'Etat et de neutralité des services publics s'appliquent à l'ensemble de ceux-ci ».

• **La neutralité de l'ensemble des agents publics**

Le Conseil d'Etat a précisé que le principe de neutralité devait être respecté par l'ensemble des agents publics sans tenir compte de leurs fonctions.

Dans l'avis Marteaux, le tribunal de Châlons-en-Champagne avait posé la question de savoir si dans le cas du service public de l'enseignement il convenait « de distinguer suivant que l'agent assure ou non des fonctions éducatives et, dans cette éventualité, suivant qu'il exerce ou non des fonctions d'enseignement ».

Le Conseil d'Etat considère ainsi qu'« il n'y a pas lieu d'établir une distinction entre les agents de ce service selon qu'ils sont ou non chargés de fonctions d'enseignement ».

Cependant, il a limité la portée de cette solution aux agents publics de l'éducation nationale.

Le commissaire du gouvernement, M. Schwartz, dans ses conclusions sous l'avis Marteaux³⁰ avait proposé la même solution mais l'avait étendue à l'ensemble des agents

³⁰ Conclusions du Commissaire du gouvernement, M. Schwartz, sous l'avis du Conseil d'Etat du 3 mai 2000, Mlle Marteaux, req n°217017.

publics : « cette interdiction est valable pour tous les services publics, services de l'Education nationale compris, sans qu'il y ait lieu de distinguer ceux des agents au contact du public de ceux qui ne le seraient pas, et sans distinguer ceux des agents ayant des fonctions éducatives ou des fonctions directes d'enseignement de ceux qui ne les auraient pas ».

Pour justifier l'absence de distinction entre agents, M. Schwartz s'est fondé sur le fait que les agents publics, durant leur carrière, ont la possibilité de changer de poste. Ainsi, s'ils n'occupent pas un poste en relation avec

les administrés à une certaine époque, ils pourront travailler en contact avec eux postérieurement :

« Pourrait se poser la question d'une distinction

entre ceux qui sont en contact avec le public et les autres agents. Il est cependant parfois difficile de faire cette différence : ceux qui ne sont pas en contact avec le public, les usagers, à un moment donné, peuvent l'être à un autre moment. L'interdiction d'une expression politique ou religieuse ne peut être variable selon les moments. Cela serait d'ailleurs impraticable ».³¹

L'interdiction de tout signe religieux doit donc s'appliquer à l'ensemble des agents sans distinction entre les fonctions exercées.

Les arrêts postérieurs à cet avis ont retenu la solution dégagée par le commissaire du gouvernement en traitant de l'ensemble des agents publics quelles que soient leurs fonctions et sans les différencier en fonction du service auxquels ils appartiennent. Ainsi, dans une espèce opposant un agent au ministère de l'emploi, de la solidarité et au ministère de l'équipement, des transports et du logement³², la cour administrative d'appel de Lyon utilise le terme générique d' « agent public » ne limitant pas la portée de sa décision aux seuls agents publics relevant de ces deux ministères.

Les conséquences en cas d'atteinte au principe de neutralité

- Le non respect du principe de neutralité est constitutif d'une faute

Dès lors qu'un agent manifeste ses convictions religieuses dans le cadre de son service, le juge considère que l'agent ne respecte pas ses obligations professionnelles. Ainsi, le juge n'établit pas de distinction entre les signes religieux selon leur nature ou le degré de leur caractère ostensible mais

considère que tout signe d'appartenance religieuse, même discret, constitue une faute. Le Conseil d'Etat a affirmé cette règle stricte et claire dans l'avis du 3 mai 2000 précité :

« le fait pour un agent du service de l'enseignement public de manifester dans l'exercice de ses fonctions ses croyances religieuses, notamment en portant un signe destiné à marquer son appartenance à une religion, constitue un manquement à ses obligations ».

Le caractère plus ou moins ostensible du signe religieux a uniquement un effet sur le choix de la sanction.

- L'appréciation de la gravité de la faute et le choix de la sanction

Le manquement au devoir de neutralité est donc automatiquement considéré comme une faute de l'agent. L'administration peut toutefois tenir compte, au cas par cas, de la situation de l'agent, pour le choix de la sanction. M. Scharwz, dans ses conclusions sous l'avis du 3 mai 2000, souligne cette distinction par un exemple (voir encadré).

Conclusions de M. Scharwz sous l'avis du Conseil d'Etat du 3 mai 2000, Mlle Marteaux (Extrait)

« Mais le principe étant posé, sa mise en œuvre par l'administration pourra être plus ou moins souple selon les situations. L'administration n'ira certainement pas reprocher à un gardien de phare d'avoir eu un comportement contraire au principe de neutralité dans son service si elle était à même de l'établir. C'est au stade de la sanction éventuelle que la situation de l'agent pourra être prise en considération ».

« [Il précise que les agents] ne doivent pas exprimer leurs convictions religieuses dans le cadre du service, ni porter de signes par lesquels ils entendraient les exprimer. Mais, comme nous l'avons indiqué, la rigueur du principe n'interdit pas une modulation des éventuelles sanctions en fonction des manquements constatés ».

Le degré de la sanction dépend ainsi du contexte de la faute. Pour évaluer la gravité de la faute, le juge retient plusieurs critères. Dans son avis du 3 mai 2000, le Conseil d'Etat précise tout d'abord que l'administration doit tenir compte de « la nature et du degré ostentatoire du signe » pour établir la sanction. Un signe religieux discret n'aura pas les mêmes conséquences sur la sanction qu'un signe très visible. En outre, il considère, dans des termes généraux, que l'autorité doit prendre en compte les circonstances dans lesquelles les manquements ont été constatés.

Dans l'arrêt du 27 novembre 2003 précité, la cour administrative d'appel de Lyon précise les circonstances à prendre en compte. Elle considère que l'importance de la faute

³¹ Conclusions du Commissaire du gouvernement, M. Schwartz, sous l'avis du Conseil d'Etat du 3 mai 2000 précitées.

³² Cour administrative d'appel de Lyon, 27 novembre 2003, Mlle B., req n°03LY01392.

dépend de la nature des fonctions confiées à l'agent, de l'exercice ou non par ce dernier de prérogatives de puissance publique et de l'exercice ou non de fonctions de représentation.

En l'espèce, Mlle B., contrôleur du travail, a été suspendue puis exclue temporairement de la subdivision d'inspection du travail des transports de Lyon, au motif qu'elle portait un foulard et qu'elle refusait d'obéir à sa hiérarchie lui demandant de le retirer. Le juge a considéré que ce refus constituait une faute. Au vu des critères permettant d'établir l'importance de la faute, le juge a estimé que son refus était constitutif d'une faute grave, Mlle B. étant détentrice

La gravité de la faute est appréciée en fonction de critères relatifs à la nature du signe religieux, aux fonctions de l'agent ou encore au type de public avec lequel l'agent travaille

de prérogatives de puissance publique. Il a donc confirmé la légalité de la suspension puisqu'aux termes de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 précitée, « en cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une

infraction commise 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 ». Dans ce même arrêt, Mlle B. a demandé à ce que les faits qui lui étaient reprochés soient amnistiés. Le juge a rejeté sa demande au motif que le port d'un signe ostensible d'appartenance à une religion et les refus successifs de le retirer étaient contraires à l'honneur professionnel et ne pouvaient donc pas être amnistiés.

En outre, le degré de la sanction varie en fonction de la vulnérabilité du public avec lequel l'agent travaille. Ainsi, le principe de neutralité doit être particulièrement respecté dès lors que l'agent est en contact avec un public dit fragile. Sont considérés comme tels les jeunes, les personnes âgées, les malades...

S'inspirant du raisonnement du Conseil d'Etat dans l'avis du 3 mai 2000, le tribunal administratif de Paris³³ précise ainsi que, bien qu'il ne faille pas établir de distinction entre les agents en contact ou non avec le public en matière de neutralité, ce principe doit s'appliquer avec d'autant plus de vigilance que le public est dans un état de dépendance :

« [Considérant] que cette obligation trouve à s'appliquer avec une rigueur particulière dans les services publics dont les usagers sont dans un état de fragilité ou de dépendance ».

En l'espèce, le contrat de Mme E., assistante sociale au centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre n'a pas été renouvelé du fait du refus de la requérante d'enlever son voile après plusieurs plaintes de patients et des mises

en garde de sa hiérarchie. Suivant le raisonnement développé dans l'avis du Conseil d'Etat, le juge a validé la décision de l'autorité administrative.

En fonction de ces critères, le juge étudie donc au cas par cas si la sanction est proportionnée à la faute commise.

Ainsi, dans l'arrêt du 27 novembre 2003 Mlle B., le juge estime que la sanction d'exclusion temporaire de 15 jours avec sursis est proportionnée à la faute, même s'il annule la décision de l'autorité administrative pour insuffisance de motivation.

Dans une espèce récente, le Conseil d'Etat a jugé légale la sanction d'exclusion temporaire de six mois dont trois mois avec sursis, infligée à un agent ayant utilisé le nom et l'adresse électronique de son administration et de l'un de ses collègues dans le cadre d'échanges relatifs à une association religieuse dont il est membre et en apparaissant sur le site internet de cette association.³⁴

De même, le juge confirme la légalité de la décision du ministre de l'économie infligeant à un agent la sanction du déplacement d'office au motif qu'il s'était livré à des actes de prosélytisme envers une consultante.³⁵

En revanche, le juge a considéré que le fait pour une assistante maternelle contractuelle de faire participer les enfants qui lui étaient confiés à des activités de la secte des « Témoins de Jéhovah » était constitutif d'une faute permettant le licenciement de cette dernière mais ne justifiait pas son licenciement pour faute grave.³⁶

Le principe de neutralité applicable aux usagers des services publics

Le principe de neutralité ne s'applique pas avec la même rigueur aux usagers des services publics. Le législateur et le juge ont différencié les agents publics des usagers des services publics en estimant que les premiers ne devaient aucunement manifester leurs croyances religieuses dans le cadre de leurs fonctions alors que les administrés pouvaient porter des signes religieux ou manifester leur religion dans le respect du bon fonctionnement des services publics.

A la différence des agents publics, les usagers peuvent porter des signes religieux

Le Commissaire du gouvernement, dans ses conclusions sous l'avis du 3 mai 2000, souligne cette différence en la généralisant à l'ensemble des agents publics et des administrés :

« L'agent public est donc placé dans une situation radicalement différente de celle de l'usager. L'agent doit veiller à la stricte neutralité du service pour permettre le plein respect des convictions des usagers. Si le second a le droit en conséquence d'exprimer ses

³³ Tribunal administratif de Paris, 17 octobre 2002, Mme E., req n°0101740/5.

³⁴ Arrêt du Conseil d'Etat du 15 octobre 2003 précité.

³⁵ Cour administrative d'appel de Lyon, 6 mai 1997, Mme M., req n°94LY01381.

³⁶ Arrêt de la cour administrative d'appel de Nantes du 28 décembre 2001 précité.

convictions religieuses, dans les limites inhérentes au bon fonctionnement du service, l'agent ne doit pas, par son comportement, autoriser un quelconque doute sur la neutralité du service ».

Dans ce cadre, on rappellera toutefois que la situation des usagers de l'Education nationale a récemment été encadrée par le législateur, afin de tenir compte des exigences particulières du service public de l'éducation : le code de l'éducation dispose que « *dans les écoles, les collèges et les lycées publics, le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit* ». ³⁷

Ce qui est interdit, c'est le port de signes ostensibles et non pas le port de signes discrets. Ainsi, la circulaire ³⁸ relative à la mise en œuvre de la loi du 15 mai 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics, précise que « *la loi ne remet pas en cause le droit des élèves de porter des signes religieux discrets* », et ajoute que cette loi ne modifie pas les règles applicables aux agents publics en rappelant que « *les agents contribuant au service public de l'éducation, quels que soient leur fonction et leur statut, sont soumis à un strict devoir de neutralité qui leur interdit le port de tout signe d'appartenance religieuse, même discret* ».

La position de la Cour européenne des droits de l'homme

La cour européenne a adopté une position sur certains points différente de celle retenue par les juges administratifs français. Pour comprendre cette approche, il est important, tout d'abord, de tenir compte du raisonnement de la Cour en matière de laïcité.

La Cour européenne des droits de l'homme, qui peut être saisie par les agents publics après épuisement des voies de recours internes, a précisé la portée de l'article 9 ³⁹ de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans un arrêt Kokkinakis du 25 mai 1993 ⁴⁰. Tout d'abord, la Cour souligne l'importance de la liberté de religion en rappelant qu'elle constitue une des « *assises d'une société démocratique* ». La Cour précise que l'article 9 a pour objectif de protéger non seulement les croyants mais également les agnostiques

ou encore les athées : « *Elle figure, dans sa dimension religieuse, parmi les éléments les plus essentiels de l'identité des croyants et de leur conception de la vie, mais elle est aussi un bien précieux pour les athées, les agnostiques, les sceptiques ou les indifférents* ». Afin de respecter le pluralisme religieux, cette liberté peut être assortie de limitation. Le juge vérifie la légalité de ces restrictions en étudiant trois points. Il contrôle tout d'abord que les limitations ont bien été prévues par la loi. Il s'attache ensuite à vérifier que les mesures restrictives poursuivent un but légitime. Enfin, les mesures doivent être nécessaires dans une société démocratique. La Cour tient également compte du contexte propre à chaque Etat mais essaye de dégager des solutions communes en étudiant le droit comparé.

Ainsi, en matière de neutralité, la Cour a jugé une affaire dans laquelle une enseignante d'une classe primaire du canton de Genève a été écartée de ses fonctions au motif qu'elle portait un foulard islamique ⁴¹. La Cour privilégie le respect du principe de neutralité, comme la haute juridiction française. Cependant, la Cour n'adopte pas le même raisonnement que les juridictions françaises. Pour vérifier si l'agent respecte le principe de neutralité, elle tient compte, d'une part, de trois éléments : de l'état de vulnérabilité du public en contact avec l'agent, du message véhiculé par le signe religieux et des missions exercées par l'agent. En fonction de ces trois critères, la Cour détermine si l'agent respecte ou non le principe de neutralité. Les juges administratifs français ont adopté une position plus stricte, en estimant que dès lors qu'un agent manifeste son appartenance religieuse, il porte atteinte au principe de neutralité et commet une faute. L'analyse du contexte des faits fautifs, c'est-à-dire le degré de vulnérabilité du public ou encore l'importance du message véhiculé par le

signe religieux, sert alors uniquement à déterminer le degré de la sanction.

Selon la CEDH, le port du foulard est incompatible avec le principe d'égalité des sexes

En revanche, il est intéressant de relever que la cour européenne s'attache à vérifier, d'autre part, si le port d'un signe religieux respecte le principe d'égalité des sexes, contrairement à la haute juridiction française qui n'a jusqu'à présent jamais examiné ce point. Elle adopte ainsi un raisonnement plus approfondi que celui des juridictions françaises.

Dans l'affaire Dahlab, la Cour a estimé que la mesure prise par l'autorité administrative était compatible avec l'article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Elle s'est fondée sur le fait que l'agent travaillait en contact avec un public de jeunes enfants vulnérables : « *la requérante a enseigné*

³⁷ Article L141-5-1 du code de l'éducation.

³⁸ Circulaire du 18 mai 2004 relative à la mise en œuvre de la loi n°2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics.

³⁹ Article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales précité.

⁴⁰ Cour européenne des droits de l'homme, 25 mai 1993, Kokkinakis c/ Grèce, série A, n°260-A.

⁴¹ Cour européenne des droits de l'homme, 15 février 2001, Mme Dahlab c/ Suisse, req n°42393/98.

dans une classe d'enfants entre 4 et 8 ans et donc d'élèves se trouvant dans un âge où ils se posent beaucoup de questions tout en étant plus facilement influençables que d'autres élèves d'âges plus avancés ». En outre, la Cour a considéré que le port du foulard islamique produisait par lui-même une volonté de prosélytisme en contradiction avec le principe d'égalité des sexes : « Dans ces circonstances, comment pourrait-on dénier de prime abord tout effet prosélytique que peut avoir le port du foulard, dès lors qu'il semble être imposé aux femmes par une prescription coranique qui, comme le constate le Tribunal fédéral, est difficilement conciliable avec le principe d'égalité des sexes ». Enfin, la Cour a estimé que le port du foulard islamique par une enseignante était incompatible avec les messages qu'elle devait transmettre à ses élèves : « Aussi semble-t-il difficile de concilier le port du foulard islamique avec le message de tolérance, de respect d'autrui et surtout d'égalité et de non discrimination que dans une démocratie tout enseignant doit transmettre à ses élèves ».

La Cour fonde sa décision en se basant notamment sur l'atteinte au principe d'égalité des sexes. Le non respect de ce principe a des conséquences d'autant plus importantes que la requérante est enseignante et qu'elle doit donc véhiculer ce principe à ses élèves.

En l'espèce, la Cour a donc conclu que l'administration avait respecté l'article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Le raisonnement de la Cour diffère donc de celui du juge français sur deux points :

D'une part, elle pourrait estimer que dans certains cas le port de signes religieux n'est pas fautif dès lors que les critères permettant de déterminer l'existence d'une faute ne sont pas réunis alors que la haute juridiction française considère que le port d'un signe religieux est par lui-même fautif.

D'autre part, la Cour base en partie son raisonnement sur le fait que le port du foulard islamique ne respecte pas le principe d'égalité des sexes alors que les juridictions administratives françaises n'ont jamais retenu ce principe dans des espèces relatives au port d'un signe religieux distinctif.

Le devoir de réserve des agents publics en dehors du service

La manifestation de l'appartenance religieuse de l'agent en dehors de son service ne doit pas nuire au bon fonctionnement de celui-ci. L'agent est donc tenu de modérer ses opinions et son comportement. Dans ses conclusions sous l'avis Marteaux, M. Schwartz, commissaire du gouvernement précise que « même hors service, l'agent doit veiller à ce que son comportement ne retentisse pas sur son service. L'agent a une liberté d'expression, comme nous l'avons vu ; mais il se doit de la maîtriser afin qu'elle ne puisse pas affecter le service dont il est membre ». La circulaire du 5 janvier 1999⁴² définit le devoir de réserve comme « l'obligation faite aux fonctionnaires d'user de mesure et de retenue à l'occasion de l'expression publique de leurs opinions, de manière à ce que l'extériorisation de ces opinions, notamment politiques, soit conforme aux intérêts du service public et à la dignité des fonctions occupées », ce principe imposant « une attitude générale de modération des agents publics qui, lorsqu'ils sont conduits à manifester publiquement leurs opinions, doivent mesurer les mots qu'ils emploient et la forme dans laquelle ils les expriment ».

Le devoir de réserve ne figure pas expressément parmi les obligations définies par le statut général des fonctionnaires. C'est une notion essentiellement jurisprudentielle, bien que certains textes consacrent ce principe dans des cas particuliers tels que pour les magistrats et les militaires.

Toutefois, si les espèces concernant l'examen d'opinions politiques sont relativement fréquentes, il semblerait qu'il n'existe pas de jurisprudence en matière de réserve religieuse. Il est donc difficile d'apprécier si le juge adopterait en la matière les raisonnements qu'il applique aux opinions politiques.⁴³

En annexe au présent dossier, il est proposé, page suivante, une présentation des règles applicables aux salariés du secteur privé en matière de laïcité.

⁴² Circulaire DAGEMO/BCG n°99-1 du 5 janvier 1999 relative aux droits et obligations des fonctionnaires et agents publics de l'administration du travail de l'emploi et de la formation professionnelle dans leurs relations avec les médias.

⁴³ Pour une information plus précise sur le devoir de réserve, un dossier publié dans « Les informations administratives et juridiques » d'avril 2000 traite de l'obligation de réserve dans la fonction publique.

Les salariés et le principe de laïcité

Il est intéressant d'étudier comment le juge s'attache à faire respecter le principe de laïcité en droit du travail afin de comprendre la différence avec le principe de laïcité applicable aux agents publics. Comme tout citoyen, les salariés sont régis par les textes nationaux et internationaux protégeant la liberté de religion. Ils bénéficient, en outre, d'une protection particulière par le code du travail. Les salariés, contrairement aux agents publics, ne sont pas soumis au devoir de neutralité puisqu'ils n'exécutent pas de mission de service public. En revanche, ils sont le reflet de leur entreprise et doivent, à ce titre, accepter que leur liberté de conscience et d'expression soit restreinte par les intérêts de leur entreprise.

Les salariés sont protégés contre toute forme de discrimination fondée notamment sur leurs convictions religieuses, lors de leur recrutement ou lors de l'exécution de leur contrat (article L. 122-45 du code du travail). En outre, le règlement intérieur des entreprises ne doit pas comporter de discrimination fondée notamment sur des considérations religieuses (article L. 122-35 du code du travail). La liberté des convictions religieuses des salariés peut cependant être restreinte dans des conditions strictement encadrées par le principe selon lequel « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché » (article L. 120-2 du code du travail).

Le juge examine donc au cas par cas les situations d'atteinte à la liberté religieuse des salariés en s'attachant à vérifier si l'entreprise n'a pas commis d'erreur en prenant une décision qui se serait pas justifiée ni proportionnée aux circonstances de l'espèce.

Le juge vérifie tout d'abord, si le respect des pratiques religieuses du salarié, par exemple l'obligation de porter un signe religieux ou le refus de pratiquer certains actes, a expressément été prévu dans le contrat de travail. Ainsi, un boucher qui pendant deux ans a manipulé de la viande de porc, refuse de continuer à travailler dans ce poste pour des motifs d'ordre religieux, ne peut contester la légalité de son licenciement si lors de la signature de son contrat, il n'a pas stipulé de manière expresse que cette tâche n'était pas compatible avec ses convictions religieuses : « Attendu que s'il est exact que l'employeur est tenu de respecter les convictions religieuses de son salarié, celles-ci, sauf clause expresse, n'entrent pas dans le cadre du contrat de travail et l'employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché dès l'instant que celle-ci n'est pas contraire à une disposition d'ordre public ; d'où il suit qu'en statuant comme il l'a fait, alors que le travail demandé à M. Y. correspondant à celui de boucher, poste qu'il avait accepté d'occuper, et alors que le salarié n'a jamais soutenu qu'une clause de son contrat de travail ou une disposition du statut local prévoyait qu'en raison de ses convictions religieuses il serait dispensé de traiter la viande de porc, le tribunal supérieur d'appel n'a pas caractérisé la faute de l'employeur et a ainsi violé les textes susvisés » (Cour de Cassation, chambre sociale, 24 mars 1998, M. Y, n°95-44738).

Le juge contrôle ensuite si la décision de l'entreprise est justifiée par la nature des tâches du salarié et proportionnée au but recherché. Il essaye ainsi d'établir un juste équilibre entre la liberté de religion des salariés et les intérêts de l'entreprise.

Ainsi, le licenciement d'une salariée portant un foulard islamique alors qu'elle est en contact avec le public et qu'elle doit véhiculer l'image de l'entreprise est justifié dès lors qu'au moment de son recrutement elle ne portait pas ce voile. En l'espèce, une vendeuse a substitué au port d'un foulard noué en bonnet dégageant le visage, le cou et les oreilles, accepté par l'entreprise, un foulard islamique recouvrant les oreilles et le cou. Elle a été licenciée au motif qu'elle ne respectait pas la discipline de l'entreprise en portant une tenue vestimentaire non conforme : « [Attendu] que ce refus de l'employeur en raison des conséquences sur le fonctionnement de son entreprise, du comportement d'une salariée dont la tête, le cou et partie du visage étaient dissimulés contrairement aux autres salariés, est justifié par la nature de la tâche à accomplir par une vendeuse nécessairement au contact des clients au sein du centre commercial de La Défense dont la conception, destinée à un large public [aux] convictions variées, impose en conséquence à ceux qui y travaillent la neutralité ou à défaut la discrétion dans l'expression des options personnelles ; que d'autre part, ce refus est proportionné au but recherché dès lors que l'employeur avait accepté le port discret d'un bonnet conforme aux exigences rituelles ; qu'ainsi la restriction à la liberté individuelle de Mme C., limitée au seul foulard porté de façon ostentatoire et apportée sans délai après manifestation par l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise, ne constituant pas une faute dans l'exercice du pouvoir de direction, est légitime » (Cour d'appel de Paris 18^e chambre, 16 mars 2001, Mme C. c/ SA Hamon n°99/31302).

En revanche, le licenciement d'une salariée en raison du port d'un signe religieux sur son lieu de travail malgré le refus de sa direction est annulé dès lors que l'agent portait le voile lors de son recrutement et que son changement d'affectation n'a pas pour conséquence d'augmenter la fréquence de ses relations avec la clientèle : « il ressort toutefois des pièces de la procédure que Mlle T. était déjà en contact avec la clientèle de la société pendant l'année où elle a exercé sur le site de Tolbiac, ceci résultant des attestations de collègues de travail (...). Quant au changement des conditions d'exercice de son activité lié à sa nouvelle affectation, il est contesté par la salariée qui fait valoir que depuis sa réintégration elle exerce toujours la fonction de télé enquêtrice prévue à son contrat de travail, participant occasionnellement à des réunions appelées "brief" avec les clients, comme elle le faisait sur le site de Tolbiac, sans que sa tenue pose problème. (...) Ainsi, il n'est pas, en l'état, rapporté la preuve d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination de nature à justifier la décision de la société. C'est donc à juste titre que la formation de référé du conseil de prud'hommes, après avoir constaté la nullité du licenciement a réparé le trouble manifestement illicite en résultant par la mesure de poursuite du contrat de travail ordonnée » (Cour d'appel de Paris, 19 juin 2003, Mme T. c/ Téléperformance).

Le projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels

Les sapeurs-pompiers professionnels rencontrant des difficultés incompatibles avec l'exercice de leurs fonctions peuvent bénéficier depuis une loi du 7 juillet 2000 d'un dispositif spécifique de reclassement ou de cessation anticipée d'activité. Ce dispositif a été modifié et complété par la loi du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile, et reçoit désormais l'appellation de « *projet de fin de carrière* ». Un décret du 20 avril 2005 est venu en préciser les modalités d'application. Par ailleurs, la reconnaissance de la dangerosité du métier a également conduit le pouvoir réglementaire, par un décret du 10 mai 2005, à assouplir sur deux points les règles applicables aux sapeurs pompiers professionnels en matière de retraite.

Un décret du 20 avril 2005¹ fixe les modalités de mise en œuvre du « *projet de fin de carrière* » introduit dans la loi du 7 juillet 2000 par la loi du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile². La loi du 7 juillet 2000 avait mis en place un dispositif de reclassement ou de cessation anticipée d'activité, ouvert aux sapeurs-pompiers professionnels ne pouvant plus exercer de missions opérationnelles en raison de difficultés liées à leur état de santé. Selon le rapport de présentation du projet de décret soumis au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) du 22 décembre 2004, ces mesures n'avaient été mises en œuvre que « *dans un nombre assez réduit de cas, moins de deux cents en trois ans* ». Ce dispositif, qui reposait notamment sur la possibilité

d'octroi d'un congé pour difficulté opérationnelle, a fait l'objet d'une réforme par la loi précitée du 13 août 2004, en vue notamment d'en améliorer l'efficacité. Le nouveau projet de fin de carrière s'articule toujours autour de mesures de reclassement ou de mise en congé, mais selon des formes renouvelées et précisées. En outre, un décret du 10 mai 2005³ vise à atténuer les effets de l'allongement des durées de carrière découlant de la réforme de la retraite des fonctionnaires, afin de tenir compte du caractère dangereux du métier de sapeur-pompier professionnel, et prévoit deux dispositions nouvelles d'assouplissement des règles applicables à cette catégorie de personnel.

¹ Décret n°2005-372 du 20 avril 2005 relatif au projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels, (*Journal officiel* du 23 avril 2005). Ce décret abroge le décret n°2001-770 du 29 août 2001 pris pour l'application de l'article 3 de la loi n°2000-628 du 7 juillet 2000 et relatif au reclassement et au congé pour difficulté opérationnelle des sapeurs-pompiers professionnels.

² Loi n°2000-628 du 7 juillet 2000 relative à la prolongation du mandat et à la date de renouvellement des conseils d'administration des services d'incendie

et de secours ainsi qu'au reclassement et à la cessation anticipée d'activité des sapeurs-pompiers professionnels.

³ Décret n°2005-451 du 10 mai 2005 modifiant le décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (*Journal officiel* du 12 mai 2005).

Le projet de fin de carrière

Les bénéficiaires

Aux termes de la loi du 7 juillet 2000, le projet de fin de carrière peut être accordé aux sapeurs-pompiers professionnels âgés d'au moins 50 ans et rencontrant des « *difficultés incompatibles avec l'exercice des fonctions opérationnelles relevant des missions confiées aux services d'incendie et de secours* ».

S'agissant de la condition d'âge, on rappellera que les emplois de sapeurs-pompiers professionnels sont classés par un arrêté interministériel du 20 septembre 1949 en catégorie active au regard de la retraite, ce qui autorise leurs titulaires à demander la liquidation de leur pension dès 55 ans. Le projet de fin de carrière autorise donc, selon différentes modalités exposées ci-dessous, une cessation anticipée des fonctions de sapeur-pompier cinq ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension.

Les différentes modalités du projet de fin de carrière

L'article 3 de la loi du 7 juillet 2000, dans sa version issue de la loi du 13 août 2004, indique que le projet de fin de carrière peut prendre l'une ou l'autre des formes suivantes :

- une affectation à des fonctions non opérationnelles au sein du service départemental d'incendie et de secours (SDIS),
- un reclassement pour raison opérationnelle dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi de la fonction publique,
- un congé pour raison opérationnelle.

L'affectation à des fonctions non opérationnelles

Dans sa forme la plus simple, le projet de fin de carrière peut consister en une nouvelle affectation au sein du SDIS, ne s'accompagnant plus de fonctions opérationnelles. Cette solution dépend, comme le souligne l'article 4 du décret du 20 avril 2005, des « *possibilités de ce service* ». A cet effet, l'article 3 de la loi prévoit que le directeur du SDIS « *peut établir, après avis du comité d'hygiène et de sécurité, une liste d'emplois non opérationnels susceptibles d'être proposés par priorité aux sapeurs-pompiers professionnels bénéficiant d'un projet de fin de carrière* ». Il doit en outre rendre compte au conseil d'administration du SDIS, chaque année, des affectations opérées sur des emplois figurant dans cette liste.

Le reclassement pour raison opérationnelle

L'article 4 de la loi du 7 juillet 2000 envisage aussi la possibilité d'un reclassement pour inaptitude physique du sapeur-pompier, dans les conditions de droit commun prévues par les articles 81 à 85 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ce reclassement ne peut être mis en œuvre que si le fonctionnaire en formule la demande.

Certaines dispositions spécifiques sont toutefois introduites par la loi du 7 juillet 2000 pour le reclassement au titre du projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers.

Tout d'abord, elle dispose que le reclassement est opéré « *par la voie du détachement dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de niveau équivalent ou inférieur* », mais ne peut conduire à l'intégration du fonctionnaire dans le corps, cadre d'emplois ou emploi d'accueil, alors que cette possibilité d'intégration est envisagée par l'article 83 de la loi du 26 janvier 1984, après une année de détachement.

Ensuite, la loi accorde au sapeur-pompier ainsi détaché le maintien du bénéfice de l'indemnité de feu prévue par l'article 17 de la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 et par l'article 6-3 du décret n°90-850 du 25 septembre 1990⁴. On rappellera que cette indemnité, dont le taux est fixé à 19 % du traitement soumis à retenue pour pension, est prise en compte pour le calcul de la pension de retraite et entre dans l'assiette des retenues correspondantes. Pour le sapeur-pompier détaché dans le cadre d'un reclassement, la loi du 7 juillet 2000 précise que ce maintien prend la forme du versement d'une « *indemnité spécifique* », d'un montant égal à l'indemnité de feu, calculée « *sur la base de l'indice détenu à la date du reclassement et soumise au même régime au regard des droits à pension* ».

Le SDIS d'origine rembourse à la collectivité ou à l'établissement d'accueil le montant correspondant à la « *différence de traitement* » résultant du versement de l'indemnité spécifique. Le remboursement porte également sur les contributions patronales de retraite afférentes à l'indemnité.

En outre, l'article 5 du décret du 20 avril 2005 dispose que si le corps, cadre d'emplois ou emploi d'accueil ne comporte pas un indice égal ou immédiatement supérieur à celui que détenait le sapeur-pompier dans son grade d'origine, il est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps, cadre d'emplois ou emploi d'accueil et conserve, à titre personnel, la rémunération correspondant à son indice d'origine.

La différence de traitement découlant de l'application de ce principe garantissant le maintien de la rémunération d'origine, également prévu par l'article 85 de la loi du

⁴ Loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes ; décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels.

26 janvier 1984, est aussi mise à la charge du SDIS d'origine, qui en rembourse le montant à la collectivité ou l'établissement de détachement.

De plus, pendant les deux premières années du détachement, le SDIS rembourse également à l'organisme d'accueil du fonctionnaire « *les autres cotisations et contributions patronales attachées à l'emploi occupé par le sapeur-pompier reclassé* ».

Le détachement ainsi prononcé nécessite un avis préalable de la commission administrative paritaire, en application de l'article 5 du décret du 20 avril 2005. Il doit s'accompagner d'une formation adaptée au nouvel emploi.

L'article 8 du décret envisage l'hypothèse du décès en service du sapeur-pompier professionnel ayant fait l'objet d'un reclassement, afin d'indiquer que le paiement de la rémunération au titre du mois du décès, inclut également l'indemnité spécifique représentative de l'indemnité de feu.

Le congé pour raison opérationnelle

Les articles 5 à 8 de la loi du 7 juillet 2000 dans sa rédaction issue de la loi du 13 août 2004 fixent les conditions d'octroi, toujours dans le cadre du projet de fin de carrière, d'un congé pour raison opérationnelle.

Pour bénéficier de ce congé, le sapeur-pompier professionnel doit être en position d'activité et avoir accompli une durée de 25 années de services effectifs en tant que sapeur-pompier ou de services militaires.

Pendant ce congé, le sapeur-pompier perçoit un « *revenu de remplacement* », égal à 75 % :

- du traitement indiciaire brut afférent à l'emploi, au grade et à l'échelon ou chevron qu'il détenait effectivement depuis six mois au moins à la date de départ en congé,
- et de l'indemnité de feu déjà évoquée plus haut.

Ce revenu de remplacement est versé mensuellement par le SDIS qui employait le fonctionnaire avant son congé.

Les deux formes du congé pour raison opérationnelle

• Le congé avec faculté d'exercer une activité privée

Le bénéficiaire a dans ce cas le droit de cumuler son revenu de remplacement avec les revenus qu'il tire d'une activité privée lucrative.

Il cesse de relever de son régime de retraite et d'invalidité mais reste cependant assujéti à son régime de sécurité sociale d'origine pour tous les autres risques. Le revenu est alors soumis aux cotisations dues sur les allocations et revenus de remplacement telles que prévues par les articles L. 131-2 et L. 711-2 du code de la sécurité sociale, ainsi qu'à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS).

• Le congé avec constitution de droits à pension

Ce congé ne peut être accordé que si le fonctionnaire n'a fait l'objet d'aucune proposition de reclassement dans un délai de deux mois à compter de sa demande de congé.

Le refus par l'intéressé d'un emploi proposé dans le même délai de deux mois le prive de la possibilité de demander le bénéfice du congé avec constitution de droits à pension. Pour l'application de ce principe, le refus doit cependant porter sur un emploi « *de niveau équivalent* » et situé dans « *un lieu d'affectation proche* » de celui qu'occupait le sapeur-pompier au moment de sa demande. L'article 6 du décret du 20 avril 2005 précise cette dernière condition de proximité géographique en indiquant que l'emploi proposé ne doit pas être distant de plus de 20 kilomètres du centre d'affectation du fonctionnaire à la date de saisine de la commission médicale.

La condition d'équivalence du niveau de l'emploi conduit quant à elle à exiger que l'emploi de reclassement ainsi refusé ne soit pas, aux termes de l'article 6 précité, « *d'un niveau hiérarchique inférieur* » à l'ancien emploi du sapeur-pompier.

Comme son nom l'indique, le congé accordé dans ces conditions est pris en compte pour la retraite de la CNRACL, qu'il s'agisse de la constitution ou de la liquidation des droits à pension.

Le fonctionnaire ne peut exercer aucune activité lucrative, à l'exception :

- de la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques,
- d'activités d'enseignement rémunérées sous forme de vacations,
- de la participation à des jurys d'examen et de concours.

De tels cumuls doivent en outre respecter les règles fixées par le décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions.

Le sapeur-pompier bénéficiaire d'un congé avec constitution des droits à pension peut, sur sa demande, être maintenu en congé au-delà de l'âge minimum d'ouverture de ses droits à pension, dans la limite de dix trimestres (deux ans et six mois) et à condition que la durée totale du congé ne dépasse pas cinq ans.

Il peut également, à tout moment, renoncer à son congé et demander un reclassement, un congé avec faculté d'exercer une activité privée ou sa mise à la retraite s'il a atteint l'âge minimum d'ouverture des droits à pension.

Le congé se termine à la fin du mois au cours duquel le fonctionnaire atteint l'âge minimum d'ouverture des droits à pension, date à laquelle l'intéressé est obligatoirement mis à la retraite et radié des cadres, sous réserve d'une possibilité de dérogation exposée dans l'encadré page précédente.

En cas de décès du fonctionnaire en cours de congé pour raison opérationnelle, le capital décès est calculé sur la base du traitement brut dont il bénéficiait avant sa mise en congé, et est liquidé par le SDIS qui lui a accordé le congé.

Sur la base de ces conditions générales d'octroi, le sapeur-pompier professionnel dispose d'un choix entre deux types de congé (voir encadré page précédente) :

- le congé avec faculté d'exercer une activité privée ;
- le congé avec constitution de droits à pension.

La procédure d'octroi du projet de fin de carrière

Une demande du fonctionnaire

L'octroi d'un projet de fin de carrière repose obligatoirement sur une demande du sapeur-pompier professionnel. L'article 2 du décret du 20 avril 2005 précise en effet que « *l'initiative de la demande de projet de fin de carrière appartient au sapeur-pompier professionnel* ». Il ne peut donc être décidé d'office par l'administration. En outre, le même article prévoit que tout au long de la procédure d'attribution du projet de fin de carrière, le sapeur-pompier professionnel « *peut se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix* ».

L'avis d'une commission médicale

Pour bénéficier du projet de fin de carrière, le sapeur-pompier doit adresser sa demande à une commission médicale, chargée d'apprécier s'il rencontre bien des difficultés incompatibles avec l'exercice de fonctions opérationnelles. L'article 1^{er} du décret du 20 avril 2005 fixe la composition de cette commission (voir encadré).

Composition de la commission médicale (Article 1^{er} du décret du 20 avril 2005)

- Le médecin-chef du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) intéressé, qui préside la commission ;
- Un autre médecin de sapeurs-pompiers du SDIS intéressé, nommé pour trois ans par arrêté du président du service départemental d'incendie et de secours ;
- Un médecin agréé inscrit sur la liste départementale établie par le préfet, telle que prévue par le décret n°97-602 du 30 juillet 1987⁵, nommé pour trois ans par arrêté du président du SDIS.

En outre, la commission entend, à la demande du sapeur-pompier intéressé, un médecin désigné par celui-ci.

L'avis émis par la commission médicale est notifié à l'autorité territoriale et à l'intéressé dans un délai de deux mois suivant la demande formulée par le sapeur-pompier professionnel. Cette règle fixée par l'article 3 du décret du 20 avril 2005 vise, selon le rapport de présentation du projet de décret présenté au CSFPT, à réduire au minimum les délais d'instruction.

Le fonctionnaire comme l'autorité territoriale peuvent contester l'avis de la commission médicale devant la commission de réforme prévue par l'article 31 du décret du 26 décembre 2003 relatif au régime de la CNRACL. Cette voie d'appel doit être utilisée dans les deux mois qui suivent l'avis de la commission médicale. La commission de réforme dispose alors d'un délai de trois mois suivant sa saisine pour émettre son avis, qui est notifié à l'autorité territoriale et à l'intéressé.

En application de l'article 7 du décret du 20 avril 2005, le fonctionnaire pour lequel la commission médicale a constaté des difficultés incompatibles avec l'exercice de fonctions opérationnelles ne peut plus se voir confier aucune des missions de protection, de lutte et de secours prévues à l'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales (CGCT) relatif aux missions des SDIS. L'intéressé est toutefois maintenu en position d'activité dans son service d'origine, dans l'attente de la décision lui accordant le bénéfice du projet de fin de carrière. Rien ne semble alors s'opposer pendant cette période à la participation du fonctionnaire à des missions liées à la prévention, à l'évaluation des risques de sécurité civile, à la préparation des mesures de sauvegarde et à l'organisation des moyens de secours, également mentionnées par l'article précité du CGCT, dès lors que cette participation ne s'accompagne pas de l'exercice des fonctions opérationnelles visées ci-dessus.

La mise en œuvre du projet de fin de carrière

Lorsque la commission médicale a constaté que le fonctionnaire rencontre des difficultés incompatibles avec l'exercice de fonctions opérationnelles, l'autorité territoriale doit proposer par écrit à l'intéressé, dans un délai de deux mois suivant la réception de l'avis de la commission⁶, les différentes formes que peut prendre le projet de fin de carrière, à savoir l'affectation non

⁵ Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

⁶ Ce délai est suspendu en cas d'appel interjeté devant la commission de réforme.

opérationnelle au sein du SDIS, le reclassement pour raison opérationnelle, le congé pour raison opérationnelle.

L'article 4 du décret du 20 avril 2005 précise que le SDIS est tenu de fournir au fonctionnaire ou à son conseil tout élément d'information relatif aux différentes possibilités offertes dans le cadre du projet de fin de carrière, « *et notamment des simulations chiffrées relatives à sa nouvelle situation* ».

L'article 3 de la loi du 7 juillet 2000 dispose que « *la décision accordant à un sapeur-pompier professionnel le bénéfice de l'affectation non opérationnelle, d'un reclassement ou d'un congé pour raison opérationnelle, ne peut être prise qu'après acceptation écrite de l'intéressé* ». Selon l'article 4 du décret du 20 avril 2005, le sapeur-pompier dispose d'un délai de deux mois pour faire part, par écrit, « *de son accord sur le projet de fin de carrière* ».

La décision de mise en œuvre du projet de fin de carrière repose ensuite sur une décision de l'autorité territoriale, qui entre en vigueur à compter de la date de l'accord formulé par l'agent.

L'article 3 de la loi du 7 juillet 2000 précise enfin que le fonctionnaire bénéficiaire du congé de fin de carrière ne peut plus exercer aucune activité en qualité de sapeur-pompier volontaire.

L'article 1^{er} du décret du 10 mai 2005 abaisse la condition de services effectifs ainsi exigée de 120 à 100 trimestres (25 ans). Le rapport de présentation au CSFPT indique que cette durée de 25 ans est « *celle applicable à la quasi-totalité des corps et cadres d'emplois bénéficiant de bonification (police, douaniers...)* » et qu'elle permettra à davantage de sapeurs-pompiers professionnels de bénéficier de la bonification, notamment ceux entrés tardivement dans la carrière.

Le deuxième assouplissement consiste à accorder cette même bonification à une nouvelle catégorie de fonctionnaires, les anciens sapeurs-pompiers professionnels, sans condition d'âge, dès lors qu'ils ont perdu cette qualité à la suite d'un accident de service ou d'une maladie reconnue d'origine professionnelle, sous réserve qu'ils justifient de 15 ans de services valables pour la retraite. Selon le rapport précité, cette mesure permet, « *en reconnaissance de la dangerosité du métier (...) aux anciens sapeurs-pompiers professionnels contraints à une reconversion professionnelle de conserver le bénéfice des bonifications acquises par leurs services de sapeurs-pompiers. Aujourd'hui les SDIS sont souvent conduits à garder dans leurs effectifs ces agents non opérationnels, afin de ne pas les pénaliser dans leurs droits à retraite. Cette mesure est donc de nature à faciliter le reclassement dans d'autres administrations ou une reconversion dans un emploi privé* ». ■

Les nouveaux droits en matière de retraite

Outre le décret du 20 avril 2005 relatif au projet de fin de carrière, un décret du 10 mai 2005 apporte deux assouplissements, en matière de retraite, aux conditions d'octroi de la bonification de services prise en compte pour le calcul de la pension des sapeurs-pompiers professionnels. Il est rappelé que l'article 15 du décret du 26 décembre 2003 relatif au régime de la CNRACL, accorde, sous certaines conditions, une bonification de services prise en compte pour la liquidation de la pension, correspondant au cinquième du temps de service effectivement accompli en qualité de sapeur-pompier professionnel.

Cette bonification était jusqu'à présent acquise aux sapeurs-pompiers professionnels admis à la retraite à compter de 55 ans et qui avaient accompli 120 trimestres (30 ans) de services effectifs, pris en compte dans la constitution de leurs droits à pension, dont 60 trimestres (15 ans) en qualité de sapeurs-pompiers professionnels.

La rémunération et la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale

La réglementation sur le temps de travail autorise l'organe délibérant à mettre en place un régime d'astreinte et de permanence afin de répondre à certaines situations particulières. Le décret du 19 mai 2005 fixe les conditions de leur rémunération ou de leur compensation par une période de repos.

Le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale a donné compétence aux organes délibérants des collectivités territoriales pour fixer, dans les conditions établies pour les personnels de l'Etat, le régime d'aménagement du temps de travail applicable dans la collectivité ou l'établissement public local, après avis du comité technique paritaire.

Dans ce cadre, le décret du 12 juillet 2001 autorise l'organe délibérant à organiser un régime d'astreinte ou de permanence, auquel peut être assujéti n'importe quel agent, et à fixer la liste des emplois concernés. Les conditions de rémunération ou de compensation de ces obligations restaient à préciser par décret, sur la base des modalités et des taux applicables aux services de l'Etat.

C'est l'objet du décret n°2005-542 du 19 mai 2005, publié au *Journal officiel* du 27 mai 2005, relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale. Dès lors que ces indemnités ne relèvent pas du régime de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 mais du dispositif sur l'aménagement du temps de travail, le principe de leur octroi s'impose à l'organe délibérant. Le texte ne confère par ailleurs aucune marge d'appréciation locale quant aux taux applicables. En matière d'indemnisation des astreintes et des permanences,

l'intervention de l'assemblée délibérante paraît requise uniquement sur deux points. D'une part, pour déterminer le mode de compensation des astreintes applicable puisque, comme on le verra, le décret du 19 mai 2005 autorise deux modes de compensation et, d'autre part, ainsi qu'il sera évoqué plus loin, afin de définir parmi les agents de la filière technique soumis à des astreintes, ceux qui relèvent de la catégorie du « personnel d'encadrement », soumis à un taux spécifique.

Le champ des bénéficiaires

Aux termes de l'article 1^{er} du décret du 19 mai 2005, le régime d'indemnisation ou de compensation est ouvert aux agents qui :

- soit participent à une période d'astreinte,
- soit sont assujéttis à des obligations de présence sur leur lieu de travail, ou en un lieu autre désigné par le chef de service, sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.

C'est à l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou au conseil d'administration de l'établissement public local qu'il incombe de définir les services dont les agents sont susceptibles d'être soumis à des astreintes ou à des permanences, et de fixer les modalités de leur organisation.

La définition de l'astreinte et de la permanence

L'article 2 du décret du 19 mai 2005 reprend la définition de l'astreinte figurant à l'article 5 du décret du 25 août 2000¹ régissant les agents de l'Etat, en la précisant sur un point. Il définit la période d'astreinte comme « *une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail* ».

Selon ce texte, le temps de trajet d'aller et de retour entre le domicile et le lieu de travail lié à une intervention pendant l'astreinte est donc pris en compte dans la durée du travail effectif, à la différence de la période d'astreinte proprement dite, pendant laquelle l'agent demeure à son domicile.

Le même article définit, par ailleurs, la notion de permanence qui se caractérise par « *l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié* ». La permanence ne s'analyse ni comme de l'astreinte, ni comme du travail effectif.

Le régime d'indemnisation

L'article 3 du décret du 19 mai 2005 renvoie au régime d'indemnisation ou de compensation des périodes d'astreinte ou de permanence établi pour les personnels de la fonction publique de l'Etat. Dans ce cadre, il distingue un dispositif de droit commun et un régime spécifique dont bénéficient, par exception, les agents relevant de la filière technique.

Le régime d'indemnisation de droit commun

Pour l'ensemble des agents territoriaux, à l'exception de ceux relevant de la filière technique, le régime de rémunération ou de compensation des astreintes et des permanences est aligné sur celui des personnels relevant de la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur.

Les astreintes

S'agissant des astreintes, le décret du 19 mai 2005 renvoie ainsi au décret n°2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur. Un arrêté d'application du 7 février 2002² fixe le taux de l'indemnité d'astreinte et les modalités de compensation. En cas d'intervention de l'agent pendant une période d'astreinte, un taux complémentaire est prévu. Le tableau ci-après présente les taux applicables.

Taux des indemnités d'astreinte et d'intervention (hors filière technique)

Astreinte	
une semaine complète	121€
du vendredi soir au lundi matin	76€
du lundi matin au vendredi soir	45€
un jour ou une nuit de week end ou férié	18€
une nuit de semaine	10€
Intervention	
entre 18 h et 22 h	11€ de l'heure
le samedi entre 7 h et 22 h	11€ de l'heure
entre 22 h et 7 h	22€ de l'heure
les dimanches et jours fériés	22€ de l'heure

Lorsque la participation à une astreinte ou à une intervention ne donne pas lieu à un avantage indemnitaire, l'agent bénéficie d'un temps de repos compensateur dans les conditions présentées page suivante.

¹ Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat.

² Arrêté interministériel du 7 février 2002 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions en application du décret n°2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur (J.O. du 8 février 2002).

Repos compensateur des astreintes et des interventions (hors filière technique)

Temps de compensation d'astreinte	
astreinte d'une semaine complète	1 journée 1/2
astreinte du lundi matin au vendredi soir	1/2 journée
astreinte d'un jour ou d'une nuit de week end ou férié	1/2 journée
astreinte d'une nuit de semaine	2 heures
astreinte du vendredi soir au lundi matin	1 journée

Temps de compensation d'intervention	
heures d'intervention effectuées entre 18 h et 22 h	nombre d'heures de travail effectif majoré de 10 %
heures d'intervention effectuées les samedis entre 7 h et 22 h	nombre d'heures de travail effectif majoré de 10 %
heures d'intervention effectuées entre 22 h et 7 h	nombre d'heures de travail effectif majoré de 25 %
heures d'intervention effectuées les dimanches et jours fériés	nombre d'heures de travail effectif majoré de 25 %

Les permanences

S'agissant des permanences, l'article 3 du décret du 19 mai 2005 renvoie au décret n°2002-148 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des permanences au bénéfice de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur.

Un arrêté du 7 février 2002³ fixe les taux des indemnités et les modalités de compensation applicables. Ces éléments sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Indemnité de permanence (hors filière technique)

Taux de l'indemnité	
permanence la journée du samedi	45 €
permanence la demi-journée du samedi	22,50 €
permanence la journée du dimanche ou un jour férié	76 €
permanence la demi-journée du dimanche ou d'un jour férié	38 €

Si la permanence est compensée par un temps de repos, sa durée est calculée ainsi qu'il suit :

Temps de compensation de permanence
nombre d'heures de travail effectif majoré de 25 %

Le régime d'indemnisation spécifique à la filière technique

Le décret du 19 mai 2005 désigne les agents qui bénéficient du régime d'indemnisation spécifique à la filière technique en se référant aux cadres d'emplois de la filière technique tels qu'ils figurent en annexe au décret n°91-875 du 6 septembre 1991 relatif au régime indemnitaire applicable aux fonctionnaires territoriaux. Ce régime est celui prévu réglementairement en faveur de certains fonctionnaires du ministère de l'équipement. Il s'applique à l'ensemble des cadres d'emplois de la filière technique, sans qu'il y ait lieu de se référer aux corps de fonctionnaires de l'Etat bénéficiaires des indemnités correspondantes. Ces règles d'indemnisation des astreintes découlent directement des textes relatifs à la durée du travail et sont indépendantes des équivalences établies entre les cadres d'emplois territoriaux et les corps de l'Etat par le décret du 6 septembre 1991.

³ Arrêté interministériel du 7 février 2002 fixant les taux des indemnités de permanence en application du décret n°2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des permanences au bénéfice de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur. (J.O. du 8 février 2002).

Les astreintes

S'agissant des astreintes, le décret du 19 mai 2005 renvoie au décret n°2003-363 du 15 avril 2003 relatif à l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer. Un arrêté d'application du 18 février 2004⁴ fixe les taux de l'indemnité. A l'examen de ce dispositif, il est important de noter, d'une part, qu'il ne prévoit pas d'indemnité complémentaire lorsque l'agent est amené à intervenir au cours d'une période d'astreinte, et, d'autre part, que la participation à une période d'astreinte a nécessairement pour contrepartie l'octroi d'un avantage indemnitaire et ne peut être compensée par un repos supplémentaire.

L'article 1^{er} de cet arrêté distingue deux taux d'indemnité d'astreinte selon que l'agent bénéficiaire relève ou non du « personnel d'encadrement ». Sous réserve qu'elle soit transposable dans la fonction publique territoriale, cette notion de « personnel d'encadrement » devra être définie au niveau local par l'assemblée délibérante. Pour cette dernière catégorie le taux applicable est égal à la moitié de celui fixé pour les agents n'appartenant pas au personnel d'encadrement. Le tableau ci-dessous présente ces différents taux.

Taux de l'indemnité d'astreinte (filière technique)

Agents ne relevant pas du personnel d'encadrement

astreinte d'une semaine complète	145,80€
astreinte de nuit entre le lundi et le samedi ou la nuit suivant un jour de récupération	9,80€*
astreinte couvrant une journée de récupération	34€
astreinte de week end, du vendredi soir au lundi matin	106,60€
astreinte le samedi	34€
astreinte le dimanche ou un jour férié	42,30€

* ce taux est fixé à 7,90 € dans le cas d'une astreinte fractionnée inférieure à 10 heures.

Agents relevant du personnel d'encadrement

astreinte d'une semaine complète	72,90€
astreinte de nuit entre le lundi et le samedi ou la nuit suivant un jour de récupération	4,90€**
astreinte couvrant une journée de récupération	17€
astreinte de week end, du vendredi soir au lundi matin	53,30€
astreinte le samedi	17€
astreinte le dimanche ou un jour férié	21,15€

** ce taux est fixé à 3,95 € dans le cas d'une astreinte fractionnée inférieure à 10 heures.

L'article 2 de l'arrêté du 18 février 2004 précise que les indemnités d'astreinte versées aux agents ne relevant pas du personnel d'encadrement sont majorées de 50 % lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période.

Les permanences

S'agissant des permanences, le décret du 19 mai 2005 renvoie au décret n°2003-545 du 18 juin 2003 relatif à l'indemnité de permanence attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer. Un arrêté du 18 juin 2003⁵ fixe les taux de l'indemnité de permanence à trois fois ceux de l'indemnité d'astreinte définis par l'arrêté du 18 février 2004 précité⁶. Sur la base de ces principes, les taux applicables sont précisés dans le tableau ci-dessous.

A l'instar de l'indemnité d'astreinte, l'indemnité de permanence est majorée de 50 % lorsque l'agent est prévenu de la permanence pour une période donnée moins de 15 jours avant le début de cette période.

Taux de l'indemnité de la permanence (filière technique)

permanence d'une semaine complète	437,40€
permanence de nuit entre le lundi et le samedi ou la nuit suivant un jour de récupération	29,40€*
permanence couvrant une journée de récupération	102€
permanence de week end, du vendredi soir au lundi matin	319,80€
permanence le samedi	102€
permanence le dimanche ou un jour férié	126,90€

* ce taux est fixé à 23,70 € dans le cas de permanence fractionnée inférieure à 10 heures.

⁴ Arrêté du 18 février 2004 fixant les taux de l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer (J.O. du 10 mars 2004).

⁵ Arrêté du 18 juin 2003 fixant les taux de l'indemnité de permanence attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer. (J.O. du 25 juin 2003).

⁶ L'arrêté du 18 juin 2003 se réfère à un arrêté du 15 avril 2003 qui a été abrogé depuis par l'arrêté du 18 février 2004. Seul ce dernier est aujourd'hui applicable.

Les interdictions de cumul

L'article 3 du décret du 19 mai 2005 dispose que l'indemnité d'astreinte ou d'intervention, de même que l'indemnité de permanence, ne peut être accordée aux agents qui bénéficient d'un logement de fonctions par nécessité absolue de service.

Elle ne peut davantage être versée aux fonctionnaires qui peuvent prétendre à la nouvelle bonification indiciaire attribuée aux fonctionnaires détachés sur certains emplois administratifs de direction en application des décrets n°2001-1274 du 27 décembre 2001 et n°2001-1367 du 28 décembre 2001.

Les cotisations sur les indemnités d'astreinte, d'intervention ou de permanence

L'article 1^{er} du décret du 19 mai 2005 exonère les indemnités d'astreinte, d'intervention et de permanence, de retenue au titre des cotisations dues au régime de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

En revanche, elles constituent un élément de rémunération qui entre dans l'assiette des cotisations dues au régime de retraite additionnelle institué par le décret n°2004-569 du 18 juin 2004.

S'agissant des agents non titulaires et des fonctionnaires à temps non complet qui effectuent moins de 28 heures de travail hebdomadaire, ces éléments de rémunération entrent dans l'assiette des cotisations au titre du régime général de sécurité sociale et de l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC). ■

Les nouvelles dispositions applicables à la rémunération des collaborateurs de cabinet

Un décret du 30 mai 2005 apporte des assouplissements aux principes régissant la rémunération des collaborateurs de cabinet et leur accorde le bénéfice d'une indemnité de licenciement. Cette intervention du pouvoir réglementaire, qui s'accompagne d'une clarification des règles applicables au plafond de rémunération de cette catégorie d'agents non titulaires, met fin à certaines difficultés d'interprétation des dispositions antérieures.

Sur le fondement de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984¹, des agents non titulaires peuvent être recrutés « librement » par l'autorité territoriale « pour former son cabinet ». Les règles de gestion de ces collaborateurs de cabinet résultent des dispositions générales relatives aux agents non titulaires figurant dans le décret n°88-145 du 15 février 1988, mais découlent aussi d'un décret spécifique à leur situation, en date du 16 décembre 1987². L'ensemble de ces règles avait fait l'objet d'une présentation dans le numéro de la présente revue du mois de septembre 2000. Le décret du 30 mai 2005³ vise principalement à améliorer les conditions matérielles de cette catégorie d'agents en modifiant les règles de composition et de plafonnement de leur rémunération et en leur accordant le bénéfice d'une indemnité de licenciement.

La composition de la rémunération

Le décret du 30 mai 2005 apporte plusieurs précisions et modifications au titre II du décret précité du 16 décembre 1987, relatif aux modalités de rémunération des collaborateurs de cabinet (la nouvelle rédaction de ces dispositions est reproduite en fin de dossier).

Est maintenu le principe selon lequel « la rémunération individuelle de chaque collaborateur de cabinet est fixée par l'autorité territoriale ». L'exercice de cette compétence doit toutefois s'effectuer dans le respect des crédits affectés à l'emploi de cette catégorie d'agents par l'organe délibérant

de la collectivité ou de l'établissement, en application de l'article 3 du décret du 16 décembre 1987. Le montant de la rémunération, ainsi que « les éléments qui servent à la déterminer » doivent en outre être mentionnés dans l'acte de recrutement du collaborateur de cabinet, sur le fondement de l'article 5 du décret du 16 décembre 1987.

Une précision nouvelle est apportée par le décret du 30 mai 2005 à l'article 7, relative à la composition de la rémunération des collaborateurs de cabinet. Cette rémunération est tout d'abord constituée des éléments obligatoires de rémunération des fonctionnaires et agents publics : un traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Sur ce point, l'ajout est purement formel et vise une simple clarification, dans la mesure où les collaborateurs de cabinet, en qualité d'agents non titulaires, entraînent déjà dans le champ d'application de ces trois éléments obligatoires de rémunération prévus par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, sur le fondement de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984.

- 1 Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- 2 Décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.
- 3 Décret n°2005-618 du 30 mai 2005 portant modification de certaines dispositions relatives aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales, *Journal officiel* du 31 mai 2005.

Toutefois, la nouvelle rédaction ajoute à ces éléments obligatoires de rémunération, la possibilité, « *le cas échéant* », d'accorder des « *indemnités* ». Or, jusqu'à présent, cette faculté était expressément exclue par l'article 9 du décret du 16 décembre 1987, qui précisait que « *l'exercice des fonctions de collaborateurs de cabinet ne donne droit à la perception d'aucune rémunération accessoire à l'exception des frais de déplacement (...)* ». Cette disposition est donc modifiée afin de prévoir que l'interdiction de toute rémunération accessoire ne concerne pas les « *indemnités prévues à l'article 7* ».

Le plafonnement de la rémunération

De nouvelles règles de plafonnement de la rémunération des collaborateurs de cabinet sont introduites à l'article 7 par le décret du 30 mai 2005.

Deux plafonds sont prévus, l'un pour le montant du traitement indiciaire, l'autre pour les éventuelles indemnités qui peuvent dorénavant être accordées.

S'agissant du traitement indiciaire, le nouvel article 7 dispose qu'il ne peut en aucun cas être supérieur à 90 % du traitement correspondant :

- soit à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement occupé par un fonctionnaire,
- soit à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou l'établissement.

Selon le rapport de présentation du projet de décret au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) du 16 février 2005, la référence à l'un ou l'autre de ces deux indices, s'effectue « *au choix de l'autorité territoriale* ».

Le plafond des indemnités est quant à lui fixé à « *90 % du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement et servi au titulaire de l'emploi fonctionnel ou du grade de référence* ». Le montant maximum du régime indemnitaire auquel il convient d'appliquer les 90 % semble correspondre au montant individuel versé au fonctionnaire nommé dans l'emploi ou le grade de référence. Ce point mériterait toutefois d'être confirmé dans la mesure où les termes « *montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante* » peuvent aussi désigner le montant plafond théorique de la délibération, dont le montant individuellement « *servi* » peut être différent.

Enfin, la nouvelle rédaction garantit la conservation, à titre personnel, du traitement et des indemnités accordés

au collaborateur de cabinet selon ces modalités, « *en cas de vacance dans l'emploi ou le grade retenu en application des dispositions du présent article* ».

Au regard du régime antérieur, ces nouvelles dispositions offrent une plus grande marge de manœuvre aux autorités locales et de meilleures garanties aux collaborateurs de cabinet.

Tout d'abord, outre le fait qu'aucune indemnité ne pouvait être versée, les règles de plafonnement antérieures s'appliquaient à la « *rémunération* » du collaborateur de cabinet, qui devait donc s'entendre dans sa globalité, et notamment inclure l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Désormais, l'article 7, après avoir énuméré l'ensemble des éléments de rémunération tels qu'ils ont été exposés plus haut, ne mentionne l'existence d'un plafonnement que pour le seul traitement indiciaire et les indemnités. L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement s'ajoutent à la rémunération ainsi plafonnée, et n'en font donc pas partie, comme le confirme le rapport de présentation au CSFPT précité. Ces deux éléments sont en revanche bien calculés sur la base du traitement ainsi plafonné.

Le calcul du plafond lui-même est assoupli. L'article 7 le définissait comme suit :

« *En aucun cas, cette rémunération ne doit être supérieure à 90% de celle qui correspond à l'indice terminal de l'emploi du fonctionnaire occupant l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement public. En l'absence de fonctionnaire occupant un tel emploi administratif fonctionnel de direction, cette rémunération ne doit pas être supérieure à 90 % de celle qui correspond à l'indice terminal du grade détenu par le fonctionnaire territorial titulaire du grade le plus élevé en fonctions dans la collectivité ou l'établissement public* ».

L'autorité territoriale se voyait donc imposer l'indice servant de référence au calcul du plafond, qui était celui afférent à l'indice terminal de l'emploi fonctionnel ou, en l'absence de fonctionnaire occupant cet emploi, et uniquement dans cette hypothèse, l'indice terminal du grade le plus élevé. Or, il est rappelé qu'elle dispose dorénavant d'un choix entre ces deux références. L'ancien système avait également pour effet de pouvoir entraîner une variation de la rémunération du collaborateur de cabinet en cas de vacance de l'emploi fonctionnel de référence, puisque l'administration devait dans ce cas procéder à un nouveau calcul du plafond, sur la base du grade le plus élevé. Or, comme cela est exposé plus haut, le décret du 30 mai 2005 assure désormais le maintien à titre personnel de la rémunération, dans une telle hypothèse de vacance de l'emploi retenu initialement comme référence.

Enfin et surtout, cette ancienne rédaction était interprétée strictement par le juge, qui limitait la base de calcul du plafond à la seule rémunération afférente à un indice, soit

le traitement indiciaire⁴. Le taux de 90 % ne pouvait donc être appliqué au régime indemnitaire perçu par le fonctionnaire occupant l'emploi fonctionnel ou le grade de référence, comme l'avait en revanche admis une position ministérielle (*J.O. Sénat, (Q), n°11, 18 mars 1999, p. 892*). Le décret du 30 mai 2005 clarifie donc ce point en prévoyant expressément, d'une part la possibilité d'attribution d'indemnités aux collaborateurs, d'autre part l'encadrement de cette possibilité par un plafond de 90 % du montant maximum du régime indemnitaire prévu en faveur du fonctionnaire occupant l'emploi fonctionnel de référence, ou du titulaire du grade de référence.

Le décret du 30 mai 2005 ne modifie pas l'article 8 du décret du 16 décembre 1987, qui prévoit la possibilité de maintenir la rémunération annuelle d'origine au fonctionnaire qui occupe un emploi de collaborateur de cabinet, lorsqu'elle est supérieure à celle calculée en application des règles exposées ci-dessus. S'agissant du fonctionnaire territorial qui occupe un emploi de collaborateur de cabinet par voie de détachement, il est en outre rappelé que la détermination de sa rémunération, si elle s'effectue bien selon les règles fixées ci-dessus, doit aussi tenir compte du plafond de rémunération propre au détachement, tel que prévu par l'article 6 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions des fonctionnaires territoriaux, et qui correspond à la rémunération globale d'origine majorée de 15 %.

⁴ Cour administrative d'appel de Bordeaux, Ordonnance du 18 mars 2004, Commune de Pointe-à-Pitre, req. n°04BX00223 ; Conseil d'Etat, 15 octobre 2004, Commune de Pointe-à-Pitre, req. n°266496.

Le bénéfice de l'indemnité de licenciement

Jusqu'à présent, les collaborateurs de cabinet licenciés par l'autorité territoriale étaient expressément exclus du bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue en faveur des agents non titulaires par l'article 43 du décret du 15 février 1988. L'article 3 du décret du 30 mai 2005 supprime cette disposition et inclut donc désormais cette catégorie d'agents dans le champ d'application de l'indemnité de licenciement. On indiquera toutefois que le versement de cette indemnité aux collaborateurs de cabinet s'effectue dans les conditions générales prévues par les articles 43 et 44 du décret du 15 février 1988 et ne pourra donc intervenir :

- lorsque le licenciement est prononcé pour des motifs disciplinaires,
- lorsque le licenciement est prononcé au cours de la période d'essai,
- lorsque l'agent a par ailleurs la qualité de fonctionnaire et occupait l'emploi de collaborateur de cabinet après avoir été placé en position de détachement, hors cadres ou de disponibilité,
- lorsque l'agent retrouve immédiatement un emploi équivalent dans les services de l'Etat, d'une collectivité territoriale, de leurs établissements publics ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité locale a une participation majoritaire,
- lorsque l'agent a atteint l'âge d'entrée en jouissance d'une pension au taux plein du régime général d'assurance vieillesse de la sécurité sociale.

Modalités de rémunération des collaborateurs de cabinet

(Articles 7, 8 et 9 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 modifiés par le décret du 30 mai 2005)

« Art. 7.- La rémunération individuelle de chaque collaborateur de cabinet est fixée par l'autorité territoriale. Elle comprend un traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement y afférents ainsi que, le cas échéant, des indemnités.

Le traitement indiciaire ne peut en aucun cas être supérieur à 90 % du traitement correspondant soit à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement occupé par un fonctionnaire, soit à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou l'établissement.

Le montant des indemnités ne peut en aucun cas être supérieur à 90 % du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement et servi au titulaire de l'emploi fonctionnel ou du grade de référence mentionnés au deuxième alinéa.

En cas de vacance dans l'emploi ou le grade retenu en application des dispositions du présent article, le collaborateur de cabinet conserve à titre personnel la rémunération fixée conformément aux dispositions qui précèdent.

« Art. 8.- Par dérogation aux dispositions de l'article précédent, la décision de recrutement d'un collaborateur de cabinet ayant la qualité de fonctionnaire peut prévoir le maintien de la rémunération annuelle perçue par ce fonctionnaire dans son dernier emploi, lorsque l'application des règles fixées par l'article précédent aboutit à une situation moins favorable que celle qui était la sienne antérieurement.

« Art. 9.- L'exercice des fonctions de collaborateur de cabinet ne donne droit à la perception d'aucune rémunération accessoire à l'exception des indemnités prévues à l'article 7 et des frais de déplacement, dans les conditions prévues par le [décret n°2001-654 du 19 juillet 2001] ».

actualité documentaire

Références

Textes

Cette rubrique regroupe des références de textes parus et non parus au *Journal officiel* ainsi que de communiqués, d'études et de rapports émanant d'institutions publiques.

Astreinte et permanence **Durée du travail** **Indemnité d'astreinte ou de permanence**

Décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale.

(NOR : INTB0500118D).

J.O., n°122, 27 mai 2005, texte n°21,
(version électronique exclusivement).- 2 p.

(Voir Partie commentée, p. 24)

Autorisations d'absence pour fonctions électives **Autorisations d'absence / Membres de conseils**

Décret n°2005-586 du 27 mai 2005 pris pour l'application de l'article 17, paragraphes IV et V, de la loi n°2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité et modifiant le code général des collectivités territoriales (partie réglementaire).

(NOR : INTB0500136D).

J.O., n°124, 29 mai 2005, p. 9478.

Le crédit d'heures accordé trimestriellement aux présidents des conseils économiques et sociaux régionaux est fixé à soixante-dix heures et à vingt et une heures pour les membres des conseils.

Pour les personnels appartenant à un corps ou cadre d'emplois d'enseignants, la durée du crédit d'heures est répartie entre le temps de service effectué en présence des élèves et le temps complémentaire de service dont ils sont redevables et, pour les fonctionnaires travaillant à temps partiel, il est réduit au prorata du rapport entre la durée annuelle du service à temps partiel et la durée annuelle légale du travail.

Le temps maximal d'absence auquel ont droit les fonctionnaires s'apprécie sur la base de la durée annuelle fixée à l'article 1^{er} du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001.

Le décret n°2004-983 du 13 septembre 2004 est abrogé.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière technique. **Contrôleur de travaux**

Arrêté du 5 avril 2005 fixant la date des épreuves écrites des concours pour le recrutement de contrôleurs territoriaux de travaux (session 2005).

(NOR : FPPT0500028A).

J.O., n°132, 8 juin 2005, texte n°2,
(version électronique exclusivement).- 2 p.

Arrêté du 2 mai 2005 portant ouverture en 2005 de concours pour le recrutement de contrôleurs territoriaux de travaux.

(NOR : FPPT0500029A).

J.O., n°132, 8 juin 2005, texte n°3,
(version électronique exclusivement).- 2 p.

Arrêté du 2 mai 2005 portant ouverture en 2005 de concours pour le recrutement de contrôleurs territoriaux de travaux.

(NOR : FPPT0500032A).

J.O., n°132, 8 juin 2005, texte n°4,
(version électronique exclusivement).- 1 p.

Arrêté du 3 mai 2005 portant ouverture en 2005 de concours pour le recrutement de contrôleurs territoriaux de travaux.

(NOR : FPPT0500031A).

J.O., n°132, 8 juin 2005, texte n°5,
(version électronique exclusivement).- 1 p.

Arrêté du 3 mai 2005 portant ouverture en 2005 de concours pour le recrutement de contrôleurs territoriaux de travaux.

(NOR : FPPT0500033A).

J.O., n°132, 8 juin 2005, texte n°6,
(version électronique exclusivement).- 1 p.

Arrêté du 11 mai 2005 portant ouverture en 2005 de concours pour le recrutement de contrôleurs territoriaux de travaux.

(NOR : FPPT0500030A).

J.O., n°132, 8 juin 2005, texte n°7,
(version électronique exclusivement).- 2 p.

Arrêté du 11 mai 2005 portant ouverture en 2005 de concours pour le recrutement de contrôleurs territoriaux de travaux.

(NOR : FPPT0500035A).

J.O., n°132, 8 juin 2005, texte n°8,
(version électronique exclusivement).- 1 p.

Arrêté du 12 mai 2005 portant ouverture en 2005 de concours pour le recrutement de contrôleurs territoriaux de travaux.

(NOR : FPPT0500034A).

J.O., n°132, 8 juin 2005, texte n°9,
(version électronique exclusivement).- 1 p.

Arrêté du 27 mai 2005 portant ouverture en 2005 de concours pour le recrutement de contrôleurs territoriaux de travaux.

(NOR : FPPT0500036A).

J.O., n°132, 8 juin 2005, texte n°10,
(version électronique exclusivement).- 2 p.

La date des épreuves écrites des concours est fixée au 6 décembre 2005 et le retrait des dossiers d'inscription prévu entre le 4 juillet 2005 et le 12 août 2005, leur dépôt devant être effectué au plus tard le 19 août 2005.

Le nombre de postes ouverts est réparti de la façon suivante:

- centre interrégional d'Aquitaine : 264 dont 80 au concours externe, 66 au concours interne agents de maîtrise, 66 au concours interne dispositions communes et 52 au troisième concours ;
- centre interrégional de Bourgogne : 130 dont 48 au concours externe, 33 au concours interne agents de maîtrise, 32 au concours interne dispositions communes et 17 au troisième concours ;

- centre interrégional de Bretagne : 120 dont 36 au concours externe, 30 au concours interne agents de maîtrise, 30 au concours interne dispositions communes et 24 au troisième concours ;

- centre interrégional de Martinique : 16 dont 5 au concours externe, 4 au concours interne agents de maîtrise, 4 au concours interne dispositions communes et 3 au troisième concours ;

- centre interrégional Nord-Pas-de-Calais : 110 dont 40 au concours externe, 25 au concours interne agents de maîtrise, 25 au concours interne dispositions communes et 20 au troisième concours ;

- centre interrégional Première couronne : 328 dont 99 au concours externe, 82 au concours interne agents de maîtrise, 82 au concours interne dispositions communes et 65 au troisième concours ;

- centre interrégional de Provence-Alpes-Côte-d'Azur : 450 dont 150 au concours externe, 115 au concours interne agents de maîtrise, 110 au concours interne dispositions communes et 75 au troisième concours ;

- centre régional de la Réunion : 26 dont 8 au concours externe, 7 au concours interne agents de maîtrise, 6 au concours interne dispositions communes et 5 au troisième concours.

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

Arrêté du 29 novembre 2004 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0510043A).

J.O., n°123, 28 mai 2005, texte n°255
(version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la ville de Lyon.

Arrêté du 29 novembre 2004 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0510042A).

J.O., n°123, 28 mai 2005, texte n°256
(version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion de la Moselle.

Arrêté portant inscription sur des listes d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0510041A).

J.O., n°120, 25 mai 2005, texte n°72
(version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général de l'Oise.

Arrêté portant inscription sur des listes d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0510040A).

J.O., n°120, 25 mai 2005, texte n°72 (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion du Bas-Rhin.

Arrêté du 27 avril 2005 portant ouverture de concours pour le recrutement d'administrateurs territoriaux (session 2005).

(NOR : FPPT0500027A).

J.O., n°127, 2 juin 2005, pp. 9885-9886.

Les épreuves des concours auront lieu du 10 au 14 octobre 2005 pour le concours externe et du 10 au 13 octobre pour le concours interne et le troisième concours.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 4 juillet et le 19 août et la date limite de leur remise au 26 août 2005.

Le nombre de postes ouvert est fixé à 60 et se répartit de la façon suivante :

- concours externe : 27 ;
- concours interne : 27 ;
- troisième concours : 6.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Conservateur du patrimoine**Arrêté du 26 mai 2005 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.**

(NOR : MCCB0500353A).

J.O. n°126, 1^{er} juin 2005, pp. 9818-9820.

Les annexes I et II sont modifiées.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Professeur d'enseignement artistique**Décret n°2005-527 du 23 mai 2005 modifiant le décret n°91-857 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique (musique, danse, art dramatique, arts plastiques).**

(NOR : INTB0500120D).

J.O., n°121, 26 mai 2005, texte n°7, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Il est ajouté deux alinéas au 4° de l'article 4 précisant la nature des concours (sur épreuves ou sur titres) selon les spécialités.

Décret n°2005-543 du 23 mai 2005 portant modification du décret n°92-894 du 2 septembre 1992 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des professeurs territoriaux d'enseignement artistique.

(NOR : INTB0500119D).

J.O., n°122, 27 mai 2005, texte n°22, (version électronique exclusivement).- 7 p.

La liste des disciplines de la spécialité musique est modifiée et les épreuves d'admissibilité et d'admission du concours interne pour chaque discipline de cette spécialité sont fixées.

Arrêté du 27 mai 2005 portant ouverture de concours pour l'accès au cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (session 2005).

(NOR : FPPT0500026A).

J.O., n°133, 9 juin 2005, texte n°39, (version électronique exclusivement).- 4 p.

L'examen des dossiers et les épreuves des concours auront lieu à compter du 25 octobre 2005.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé du 27 juin au 5 août 2005 et leur dépôt au 12 août 2005 au plus tard.

Le nombre de postes ouverts, toutes spécialités confondues, est réparti de la façon suivante :

- Alsace-Moselle : 22 dont 11 pour le concours externe et 11 pour le concours interne ;
- Aquitaine : 30 dont 15 pour le concours externe et 15 pour le concours interne ;
- Auvergne : 2 dont 1 pour le concours externe et 1 pour le concours interne ;
- Basse-Normandie : 12 dont 6 pour le concours externe et 6 pour le concours interne ;
- Bourgogne : 36 dont 22 pour le concours externe et 14 pour le concours interne ;
- Bretagne : 20 dont 10 pour le concours externe et 10 pour le concours interne ;
- Centre : 6 dont 3 pour le concours externe et 3 pour le concours interne ;
- Champagne-Ardenne : 6 dont 3 pour le concours externe et 3 pour le concours interne ;
- Franche-Comté : 4 dont 2 pour le concours externe et 2 pour le concours interne ;
- Grande couronne : 37 dont 24 pour le concours externe et 13 pour le concours interne ;
- Haute-Normandie : 60 dont 45 pour le concours externe et 15 pour le concours interne ;
- Languedoc-Roussillon : 12 dont 6 pour le concours externe et 6 pour le concours interne ;
- Limousin : 8 dont 4 pour le concours externe et 4 pour le concours interne ;
- Lorraine : 8 dont 4 pour le concours externe et 4 pour le concours interne ;
- Midi-Pyrénées : 62 dont 40 pour le concours externe et 22 pour le concours interne ;

- Nord-Pas-de-Calais : 14 dont 7 pour le concours externe et 7 pour le concours interne ;
- Pays de la Loire : 4 dont 2 pour le concours externe et 2 pour le concours interne ;
- Picardie : 8 dont 4 pour le concours externe et 4 pour le concours interne ;
- Poitou-Charentes : 40 dont 20 pour le concours externe et 20 pour le concours interne ;
- Première couronne : 50 dont 39 pour le concours externe et 11 pour le concours interne ;
- Provence-Alpes-Côte d'Azur : 36 dont 18 pour le concours externe et 18 pour le concours interne ;
- Rhône-Alpes-Grenoble : 8 dont 6 pour le concours externe et 2 pour le concours interne ;
- Rhône-Alpes-Lyon : 46 dont 23 pour le concours externe et 23 pour le concours interne.

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

Avis relatif à un arrêté portant inscription sur une liste d'aptitude en qualité de sapeurs-pompiers professionnels.

(NOR : INTE0500359V).

J.O., n°124, 29 mai 2005, texte n°154,
(version électronique exclusivement).- 3 p.

Par arrêté du ministère de l'intérieur du 6 mai 2005 sont inscrits sur la liste d'aptitude 120 candidats.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Sapeur-pompier professionnel. Major

Avis relatif à l'ouverture d'un examen professionnel de major de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2005.

(NOR : INTE0500343V).

J.O., n°122, 27 mai 2005, texte n°217,
(version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du ministère de l'intérieur du 6 mai 2005, les épreuves d'admissibilité auront lieu à partir du 25 octobre 2005 et les épreuves orales d'admission à partir du 12 décembre 2005.

Les dossiers pourront être retirés jusqu'au 19 septembre, leur date limite de dépôt étant fixée au 26 septembre 2005.

Cessation anticipée d'activité et admission à la retraite / Conditions d'ouverture du droit

Communiqué du 24 mai 2005 de la CNRACL relatif au départ anticipé à la retraite des parents de trois enfants.

Site internet de la CNRACL, juin 2005.- 3 p.

Ce communiqué fait le point sur les conditions à remplir, exemples à l'appui, pour que les parents de trois enfants ayant accompli 15 années de service puissent bénéficier du départ anticipé à la retraite à la suite de la parution du décret n°2005-449 du 10 mai 2005.

Collaborateur de cabinet

Décret n°2005-618 du 30 mai 2005 portant modification de certaines dispositions relatives aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

(NOR : INTB0500142D).

J.O. n°125, 31 mai 2005, p. 9661.

(Voir Partie commentée, p. 29)

Cotisations au régime général de sécurité sociale / Cotisations salariales Cotisations au régime général de sécurité sociale / Cotisations patronales

Lettre-circulaire n°2005-077 du 3 mai 2005 de l'ACOSS relative aux frais professionnels – décisions du Conseil d'Etat du 29 décembre 2004.

Site internet de l'ACOSS, mai 2005.- 9 p.

Cette circulaire analyse les conséquences des deux décisions du Conseil d'Etat du 29 décembre 2004 qui ont annulé certaines dispositions de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale et de la circulaire du 7 janvier 2003 prise pour son application.

Dans l'attente d'un nouvel arrêté les déductions forfaitaires spécifiques sont maintenues.

CSFPT / Composition

Arrêté du 16 mai 2005 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

(NOR : MDIB0500330A).

J.O., n°123, 28 mai 2005, texte n°167

(version électronique exclusivement).- 1 p.

Décentralisation

Décret n°2005-529 du 24 mai 2005 portant création des commissions tripartites locales.

(NOR : FPPA0510001D).

J.O., n°121, 26 mai 2005, texte n°9, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Des commissions locales de suivi des transferts des services et des personnels sont instituées auprès de chaque préfet de région et auprès de chaque préfet de département à compter de l'entrée en vigueur des conventions constatant la liste des services ou parties de services mis à disposition des collectivités territoriales ou des arrêtés interministériels mentionnés à l'article 104 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales.

Elles sont constituées de représentants de l'Etat, de représentants des collectivités territoriales concernées et de représentants du personnel de la fonction publique de l'Etat.

Diplôme

Arrêté du 18 mai 2005 portant nomination des membres de la commission prévue à l'article 4 du décret n°2002-348 du 13 mars 2002 pris pour l'application de l'article 4 (3°) de la loi du 3 janvier 2001 et relatif à la reconnaissance de l'expérience professionnelle en équivalence des titres et diplômes requis pour l'accès aux cadres d'emplois dans la fonction publique territoriale.

(NOR : MDIB0500009A).

J.O., n°122, 27 mai 2005, texte n°145, (version électronique exclusivement).- 8 p.

Il s'agit de la commission chargée des cadres d'emplois dont les concours sont organisés par le CNFPT et dont le secrétariat est organisé par ce dernier.

Environnement Police du maire

Circulaire du 23 mai 2005 du ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales et du ministère de l'écologie et du développement durable relative à la mise en œuvre du plan national d'action contre le bruit : renforcement et suivi de la police du bruit en matière de bruit de voisinage et de deux roues.

(NOR : INTK0500056C).

Site internet du ministère de l'intérieur, juin 2005.- 13 p.

Cette circulaire fait le point sur le contrôle des nuisances sonores et la sanction des infractions à la réglementation relative aux nuisances sonores. Des fiches techniques décrivent les différents régimes de sanctions, la constatation

des infractions qui peut être effectuée en matière de bruit de voisinage par les ingénieurs ou techniciens territoriaux exerçant les fonctions d'inspecteurs de salubrité des services communaux d'hygiène et de santé et les agents des collectivités locales agréés par le procureur de la République et assermentés ainsi que les actions qui peuvent être mises en place par les maires, notamment la formation des agents de contrôle.

Etablissement public / Social et médico-social Personnes âgées

Décret n°2005-560 du 27 mai 2005 relatif à la qualification, aux missions et au mode de rémunération du médecin coordonnateur exerçant dans un établissement hébergeant des personnes âgées dépendantes mentionné au I de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles.

(NOR : SANA0521723D).

J.O., n°123, 28 mai 2005, pp. 9363-9364.

Tout établissement hébergeant des personnes âgées dépendantes doit se doter d'un médecin coordonnateur titulaire d'un diplôme ou d'une attestation de formation en gériatrie ou gérontologie. Ses différentes missions sont listées et sa rémunération, dans les établissements publics, est fixée, en fonction de son temps de présence, par référence, soit à la rémunération d'un médecin attaché ou d'un praticien hospitalier, soit à celle d'un médecin territorial hors classe.

Les établissements disposent d'un délai de six mois à dater de la signature de la convention prévue à l'article L. 313-12 pour se mettre en conformité avec les dispositions de ce décret et les médecins d'un délai de trois ans soit à compter de la date de publication du décret, soit à compter de la date de leur embauche.

Ile-de-France Versement transport / Région Ile-de-France

Décret n°2005-664 du 10 juin 2005 portant statut du Syndicat des transports d'Ile-de-France et modifiant certaines dispositions relatives à l'organisation des transports de voyageurs en Ile-de-France.

(NOR : EQU0500955D).

J.O., n°135, 11 juin 2005, pp. 10162-10169.

Le Syndicat des transports d'Ile-de-France est un établissement public à caractère administratif dont l'organisation et les attributions sont fixées par ce décret.

Les agents recrutés à compter du 1^{er} juillet 2005 sont soumis aux dispositions applicables aux agents des syndicats mixtes visés par les articles L. 5721-1 et suivants du code général des collectivités territoriales (art. 29).

L'article D. 2531-6 du code général des collectivités territoriales fixant les taux du versement de transport pour la région Ile-de-France est abrogé à compter de l'entrée en vigueur de la délibération du syndicat fixant ces taux et au plus tard dans les six mois suivant l'installation du conseil du syndicat (art. 33).

Indemnité de responsabilité de direction d'établissement à certains personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports

Indemnité de sujétions spéciales des personnels de direction des établissements d'enseignement ou de formation de l'éducation nationale

Décret n°2005-526 du 18 mai 2005 modifiant le décret n°2002-47 du 9 janvier 2002 portant attribution d'indemnités à certains personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.

(NOR : MENF0500635D).

J.O., n°121, 26 mai 2005, texte n°1

(version électronique exclusivement).- 1 p.

Les taux annuels de l'indemnité de responsabilité de direction et de l'indemnité de sujétions spéciales sont indexés sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique.

Indications à porter sur le bulletin de paie

Décret n°2005-239 du 14 mars 2005 portant simplification de diverses dispositions dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et modifiant le code du travail (partie Réglementaire) (rectificatif).

(NOR : SOCT0510202Z).

J.O., n°135, 11 juin 2005, p. 10162.

Une modification de l'article R. 143-2 du code du travail est rectifiée.

Médecine professionnelle et préventive

Décret n°2005-528 du 24 mai 2005 pris pour l'application de l'article L. 241-6 du code du travail dans la fonction publique territoriale et relatif à la mise en place d'un dispositif de reconversion vers la médecine professionnelle et préventive.

(NOR : INTB0500123D).

J.O., n°121, 26 mai 2005, texte n°8,

(version électronique exclusivement).- 4 p.

Ce décret porte application de l'article L. 241-6-1, créé par la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation

sociale, qui prévoit la possible reconversion de docteurs en médecine dans le domaine de la médecine professionnelle et préventive à la suite d'une formation décrite par le présent texte.

L'article 12 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale est modifié en conséquence et prévoit que ces médecins devront, pour exercer cette spécialité, disposer de l'un des diplômes, titres ou certificats dont la liste est fixée par l'article R. 241-29 du code du travail ou d'autres titres reconnus équivalents par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Ministère / De la fonction publique

Décret n°2005-663 du 9 juin 2005 relatif aux attributions du ministre de la fonction publique.

(NOR : FPPX0500137D).

J.O., n°134, 10 juin 2005, pp. 10128-10129.

Le ministre veille au respect des droits et obligations de l'ensemble des fonctionnaires et des principes régissant leur carrière, conduit la politique salariale et assure la coordination des règles statutaires et indiciaires particulières.

Il dispose de la direction générale de l'administration et de la fonction publique et bénéficie, en tant que de besoin, de la mise à disposition de certains services ministériels comme la direction générale des collectivités locales et peut faire appel à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

Mobilité entre les fonctions publiques / Ministère de la justice

Décret n°2005-532 du 24 mai 2005 portant statut particulier du corps des directeurs des services de la protection judiciaire de la jeunesse.

(NOR : JUSF0550030D).

J.O., n°121, 26 mai 2005, texte n°28

(version électronique exclusivement).- 7 p.

Le corps des directeurs des services de protection judiciaire de la jeunesse est accessible par concours interne (art. 3) aux fonctionnaires et agents publics des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent justifiant au 1^{er} janvier de l'année du concours d'au moins quatre ans de services publics effectifs.

Décret n°2005-533 du 24 mai 2005 relatif aux statuts d'emplois des directeurs territoriaux et des directeurs fonctionnels de la protection judiciaire et de la jeunesse.

(NOR : JUSF0550031D).

J.O., n°121, 26 mai 2005, texte n°29 (version électronique exclusivement).- 7 p.

Arrêté du 26 mai 2005 fixant les échelonnements indiciaires applicables aux emplois des directeurs territoriaux et des directeurs fonctionnels de la protection judiciaire et de la jeunesse.

(NOR : JUSF0550031D).

J.O., n°122, 27 mai 2005, texte n°87

(version électronique exclusivement).- 7 p.

Peuvent être nommés dans un emploi de directeur régional les fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale appartenant à un cadre d'emplois de catégorie A ou assimilé dont l'indice terminal est supérieur à l'indice brut 1015 remplissant les conditions fixées par les articles 1^{er} et 2 du décret n°2001-529 du 18 juin 2001 relatif aux conditions d'accès aux emplois de direction des services déconcentrés de l'Etat (art. 6).

Peuvent être nommés dans un emploi de directeur départemental les fonctionnaires remplissant les conditions fixées par les articles 1^{er} et 2 du décret n°2001-529 du 18 juin 2001 susvisés ainsi que les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966 et justifiant d'au moins sept ans de services effectifs dans un grade d'avancement d'un de ces cadre d'emplois (art. 11).
Peuvent être nommés dans un emploi de directeur fonctionnel du premier groupe les fonctionnaires remplissant les conditions fixées aux 2° et 3° de l'article 6, dans un emploi de deuxième groupe les fonctionnaires remplissant les conditions prévues aux 2°, 3°, 4° et 5° de l'article 11 et dans l'emploi de directeur fonctionnel du troisième groupe les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966, titulaires d'un grade d'avancement (art. 16).

Prime exceptionnelle

Circulaire FP7 n°2094 et 2BPSS n°05-2291 du 27 mai 2005 du ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État et du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie relative à l'application du décret n°2005-396 du 27 avril 2005 portant attribution d'une indemnité exceptionnelle de sommet de grade à certains personnels civils et militaires de l'État, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale.

Site internet du ministère de la fonction publique, juin 2005.- 8 p.

L'indemnité exceptionnelle prévue par le décret n°2005-396 du 27 avril 2005 est versée en une seule fois et son versement est obligatoire sans modulation de montant dès lors que les agents y sont éligibles et sans délibération spécifique de l'organe délibérant de la collectivité.

Les conditions cumulatives d'octroi de cette indemnité sont explicitées ainsi que son calcul et son régime fiscal et social, les événements professionnels intervenus après le 31 décembre 2004 étant sans incidence sur cette attribution.

La seule pièce justificative de paiement à fournir par la collectivité est une notification précisant pour chaque agent le traitement indiciaire brut correspondant au dernier échelon du grade ou de l'emploi détenu et le taux d'activité au 31 décembre 2004.

Régie d'avances et de recettes Cadres d'emplois / Filière police municipale

Circulaire du 20 mai 2005 du ministère de l'intérieur de recensement pour le remboursement par l'Etat de l'indemnité aux régisseurs des polices municipales.

(NOR : LBLB0510050C).

Site internet du ministère de l'intérieur, juin 2005.- 4 p.

Le remboursement revenant à chaque commune est égal au montant de l'indemnité due à chaque régisseur et en cas de pluralité de régies à la somme de ces montants. Lorsque la nomination du régisseur intervient en cours d'année, ce montant est proratisé.

Le montant de l'indemnité est fixé à 110 euros lorsque le montant moyen des recettes encaissées mensuellement est inférieur à 3 000 euros soit 36 000 euros par an.

Pour 2004, le remboursement est majoré lorsque la nomination du régisseur est intervenue au cours d'années antérieures.

Sécurité sociale / Recouvrement des cotisations

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2005-651 du 6 juin 2005 relative à la garantie des droits des cotisants dans leurs relations avec les organismes de recouvrement des cotisations et contributions sociales.

(NOR : SANX0500103P).

J.O., n°131, 7 juin 2005, pp.10026-10027.

Ordonnance n°2005-651 du 6 juin 2005 relative à la garantie des droits des cotisants dans leurs relations avec les organismes de recouvrement des cotisations et contributions sociales.

(NOR : SANX0500103R).

J.O., n°131, 7 juin 2005, pp.10027-10029.

Un nouvel article L. 243-6-2 du code de la sécurité sociale permet à un cotisant du régime général de se prévaloir de l'interprétation donnée par une instruction ou une circulaire publiée conformément à la loi et un article L. 342-6-3 rend opposable à un organisme de recouvrement sa position lorsqu'il aura été sollicité par un cotisant pour connaître la législation applicable à sa situation dans certains cas spécifiques.

Cette ordonnance entrera en vigueur au plus tard au 1^{er} octobre 2005.

Statut des fonctionnaires de la collectivité territoriale, des communes et des établissements publics de Mayotte

Décret n°2005-570 du 27 mai 2005 pris en application du décret n°2004-1526 du 30 décembre 2004 fixant les conditions d'intégration et de titularisation dans des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale de certains agents publics de la collectivité départementale, des communes et des établissements publics administratifs de Mayotte.

(NOR : FPPA0510002D).

J.O., n°123, 28 mai 2005, pp. 9405-9406.

Décret n°2005-571 du 27 mai 2005 pris en application de l'article 5 du décret n°2004-1526 du 30 décembre 2004 fixant les conditions d'intégration et de titularisation dans des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale de certains agents publics de la collectivité départementale, des communes et des établissements publics administratifs de Mayotte.

(NOR : FPPA0510003D).

J.O., n°123, 28 mai 2005, pp. 9406-9407.

Décret n°2005-572 du 27 mai 2005 pris en application de l'article 10 du décret n°2004-1527 du 30 décembre 2004 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux de Mayotte.

(NOR : FPPA0510004D).

J.O., n°123, 28 mai 2005, pp. 9407-9408.

Décret n°2005-573 du 27 mai 2005 pris en application de l'article 15 du décret n°2004-1527 du 30 décembre 2004 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux de Mayotte.

(NOR : FPPA0510005D).

J.O., n°123, 28 mai 2005, pp. 9408-9409.

Décret n°2005-574 du 27 mai 2005 pris en application de l'article 10 du décret n°2004-1529 du 30 décembre 2004 portant statut particulier du cadre d'emplois des ouvriers territoriaux de Mayotte.

(NOR : FPPA0510006D).

J.O., n°123, 28 mai 2005, p. 9409.

Décret n°2005-575 du 27 mai 2005 pris en application de l'article 15 du décret n°2004-1529 du 30 décembre 2004 portant statut particulier du cadre d'emplois des ouvriers territoriaux de Mayotte.

(NOR : FPPA0510007D).

J.O., n°123, 28 mai 2005, p. 9410.

Ces décrets fixent le contenu, les modalités d'organisation et les programmes des épreuves de différents concours et examens préalables à l'intégration des agents publics de la collectivité départementale, des communes et des établissements publics administratifs de Mayotte dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. ■

Références

Chronique de jurisprudence

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

Admission à concourir Conditions générales de recrutement / Droits civiques Droits civiques / Casier judiciaire

Les garanties morales requises des candidats à la fonction publique.

L'Actualité juridique-Droit administratif, n°18/2005, 16 mai 2005, pp. 1016-1021.

Partant de l'arrêt du Conseil d'Etat du 25 octobre 2004, Préfet de police c/ Mme de S., req. n°256944, relatif à la marge de manoeuvre dont peut disposer une administration pour déterminer les garanties requises des candidats à un concours d'entrée dans la fonction publique, ce commentaire procède à une synthèse de la jurisprudence permettant de préciser la notion de garantie morale exigée d'un futur fonctionnaire en même temps que les compétences des autorités administratives dans ce domaine.

Cessation anticipée d'activité / Conditions d'ouverture du droit Limite d'âge inférieure / Cas des agents féminins Liberté d'opinion et non discrimination

Retraite anticipée des fonctionnaires parents de trois enfants : chronique d'une réforme en trompe-l'œil.

L'Actualité juridique Fonctions publiques, n°2/2005, mars-avril 2005, pp. 85-93.

Cette étude fait le point sur l'évolution juridique du dispositif du départ anticipé à la retraite pour les fonctionnaires ayant élevé trois enfants, sur l'intervention et le développement du contentieux engagé par les hommes au titre du principe de non-discrimination, la reconnaissance de l'urgence en référé, les limites posées par l'article L. 24-1-3° du code des pensions civiles et militaires de retraite et son caractère rétroactif.

Congé bonifié

La notion de centre des intérêts matériels et moraux.

Lettre d'information juridique, n°94, avril 2005, pp. 24-26.

Cet article fait le point sur la jurisprudence récente en matière d'attribution de congés bonifiés, la notion de centre des intérêts matériels et moraux résultant d'un faisceau d'indices rappelés par une circulaire du 5 novembre 1980 (Budget et DOM-TOM) rappelant la notion de résidence habituelle. L'octroi antérieur de congés bonifiés ou le paiement de fractions de l'indemnité d'éloignement ne sont pas des critères suffisants et déterminants.

Conseil de discipline / Fonctionnement Communication du dossier et droits de l'agent incriminé

Procédure disciplinaire – Caractère contradictoire – Méconnaissance – Audition des témoins le jour de la séance sans avoir mis en mesure l'agent intéressé d'assister à leur audition.

Les Cahiers de la fonction publique, n°244, avril 2005, pp. 36-38.

Sont publiées ici les conclusions de Mme Isabelle da Silva, Commissaire du gouvernement, ainsi que les principaux considérants de l'arrêt du Conseil d'Etat du 7 mars 2005, M. Z., req. n°251137.

Le Commissaire du gouvernement, jugeant que le conseil de discipline ne peut, sans méconnaître les droits de la défense et le caractère contradictoire de la procédure, entendre des témoins le jour même de sa séance sans avoir mis en mesure l'agent intéressé d'assister à leur audition, fait le point sur la jurisprudence antérieure, le fait que ces témoignages n'aient apporté aucun élément nouveau étant difficilement contrôlable en raison de l'absence de procès-verbal.

Procédure disciplinaire : un conseil de discipline doit-il garantir le respect du contradictoire lors de l'audition des témoins ?

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°22, 30 mai 2005, pp. 870-872.

Après la publication des principaux considérants de l'arrêt du Conseil d'Etat du 7 mars 2005, M. Z., req. n°251137, par lequel il a été jugé que le conseil de discipline ne peut, sans méconnaître les droits de la défense et le caractère contradictoire de la procédure, entendre des témoins le jour même de sa séance sans avoir mis en mesure l'agent intéressé d'assister à leur audition, une note fait le point sur la jurisprudence en matière de compétence du conseil de discipline pour entendre les témoins, sur leur place au centre de la procédure disciplinaire et sur leur audition contradictoire en présence du fonctionnaire poursuivi.

Droit d'auteur Droits du fonctionnaire

Droits de l'artiste-interprète fonctionnaire.

Recueil Dalloz, n°20, 19 mai 2005, pp. 1353-1354.

Dans une décision du 1^{er} mars 2005, 1^{re} Chambre civile, Syndicat national des artistes musiciens, Pourvoi n°02-10.903, la Cour de cassation indique que le droit d'auteur d'un fonctionnaire existe dès lors que l'exploitation de sa prestation dépasse le cadre administratif, c'est-à-dire le service public pour lequel « l'œuvre » a été réalisée. Ainsi, l'utilisation à des fins publicitaires d'enregistrements de concerts donnés par l'orchestre national de la ville de Toulouse par une société d'économie mixte chargée des transports de l'agglomération toulousaine et confiant la réalisation des films publicitaires à deux sociétés privées exigeait que l'autorisation des musiciens de l'orchestre ait été demandée.

Filière médico-sociale / Catégorie B. Assistant socio-éducatif Recrutement de ressortissants européens

La reconnaissance des diplômes européens pour l'accès à la fonction publique.

L'Actualité juridique-Droit administratif, n°19/2005, 23 mai 2005, pp. 1066-1070.

Est publié et commenté ici l'arrêt du 7 octobre 2004, Commission des communautés européennes c/ République française, Affaire C-402/02, par lequel la Cour de justice des communautés européennes a condamné la France pour ne pas avoir mis en place un système général de reconnaissance des diplômes et des formations professionnelles pour l'accès à la profession d'éducateur spécialisé dans la fonction publique et en ne permettant pas aux ressortissants européens de voir leur expérience professionnelle reconnue en cas de recrutement.

La note tire les conséquences de cet arrêt et de décisions précédentes sur les décrets de 1994 qui devront être refondus afin de prévoir des mesures de compensation au cas où les diplômés ne seraient pas complètement équivalents et de tenir compte de l'expérience professionnelle antérieure.

Jours de fêtes légales et jours chômés et payés

Le maire et le lundi de Pentecôte.

L'Actualité juridique-Droit administratif, n°18/2005, 16 mai 2005, p. 973.

Par un jugement du 28 avril 2005, Préfet de l'Oise, req. n°0501068, le tribunal d'Amiens a considéré qu'en vertu des dispositions de la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, seul l'organe exécutif des collectivités territoriales, en l'occurrence le maire, a compétence pour fixer la journée de solidarité prévue par l'article 6.

En l'absence de décision avant le 31 décembre 2004, c'est le lundi de Pentecôte qui est travaillé.

En tout état de cause, la journée de solidarité est obligatoire.

Licenciement par suppression d'emploi Décharge de fonctions Prise en charge

La suppression d'emplois dans la fonction publique territoriale.

La Semaine juridique Administrations et collectivités territoriales, n°21, 23 mai 2005, pp. 838-842.

Cette étude analyse, à partir de la jurisprudence, les cas qui justifient la suppression d'emplois par la collectivité, le déroulement de la procédure avec la consultation du comité technique paritaire et les conséquences de cette suppression sur les fonctionnaires et les agents non titulaires.

Licenciement pour insuffisance professionnelle Licenciement en cours de stage

Cessation de fonctions : quis custodiet ipsos custodes ? ou de la nécessité d'évaluer l'évaluateur.

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°20, 16 mai 2005, pp. 786-788.

Commentant l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nancy du 17 mars 2005, Mme P. c/ Commune de Nogent-sur-Marne, req. n°00NC00810 dont les principaux considérants sont reproduits ici et qui annule le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent stagiaire aux

motifs qu'il n'a été ni affecté sur un emploi correspondant à son grade, ni suffisamment encadré, une note fait le point sur les critères d'évaluation de l'insuffisance professionnelle, la procédure à respecter ainsi que les conséquences de l'annulation du refus de titularisation.

Marchés publics Obligations de désintéressement Responsabilité / Pénale

Bilan de la jurisprudence de la Cour de cassation sur le délit de favoritisme depuis sa création.

Petites affiches, n°109, 2 juin 2005, pp. 4-9.

Le bilan de l'activité de la Cour de cassation montre que la jurisprudence rendue en application de l'article 432-14 du code pénal qui sanctionne le délit de favoritisme est abondante, va croissant, que ce délit, le plus souvent s'accompagne d'autres infractions, que dans leur majorité les recours en cassation sont rejetés et qu'il s'agit d'un délit objectif caractérisé par un élément intentionnel. Un point particulier est consacré à la jurisprudence de la Cour depuis l'adoption du nouveau code des marchés en 2004.

Non titulaire / Acte d'engagement

Agents non titulaires: le surprenant retour du contrat verbal à durée indéterminée.

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°23, 6 juin 2005, pp. 909-912.

Cette note se fait l'écho d'une décision de la cour administrative de Marseille du 22 février 2005, Mlle X. c/ Commune de Rogliano, req. n°03MA00640, dans laquelle le juge considère qu'un agent non titulaire recruté de façon continue, depuis plus de sept ans dans la même collectivité, mais dont le dernier contrat, annulé par la suite, ne lui jamais été notifié doit être regardé comme un agent recruté par contrat verbal à durée indéterminée.

Le commentateur dénonce l'absence d'argumentation du juge et rappelle à cette occasion que ces notions, le contrat verbal et la durée indéterminée, ont été précisées par la jurisprudence.

Non titulaire / Cas de recrutement Filière police municipale

Recrutement d'un coordonnateur de sécurité au sein de la police municipale.

Collectivités territoriales - Intercommunalité, n°5, mai 2005, pp. 18-19.

Cet article publie et commente les principaux considérants de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nancy du 3 mars 2005, Union syndicale professionnelle des policiers municipaux, req. n°01NC00859.

Un emploi de coordonnateur de la sécurité confié à un agent par contrat n'est pas par lui-même contraire aux dispositions du décret du 24 août 1994 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale dès lors que cet emploi correspond à la mise en place et au suivi d'actions en partenariat avec les services de l'Etat et les autres services de la commune, fonctions qui ne sont pas au nombre de celles susceptibles d'être assurées par les fonctionnaires régis par ledit décret.

Protection contre les attaques et menaces de tiers

Le harcèlement moral du supérieur hiérarchique était une faute personnelle détachable du service.

L'Actualité juridique Fonction publiques, n°2/2005, mars-avril 2005, pp. 99-103.

Sont publiées les conclusions du Commissaire du gouvernement, M. Pascal Léglise ainsi que le jugement du tribunal administratif de Versailles, (4^e chambre) du 15 octobre 2004, Mlle B., req. n°031193.

Des faits de harcèlement moral de la part d'un cadre, ayant pour objet intentionnel de dégrader les conditions de travail et d'altérer la santé mentale d'un agent révèle une animosité particulière et sont constitutifs d'une faute personnelle dépourvue de tout lien avec le service. L'administration ayant eu tardivement connaissance des faits et n'ayant pas contribué à l'aggravation des dommages ne peut voir sa responsabilité engagée.

Sanctions disciplinaires Droit pénal

Indépendance des poursuites disciplinaires et des poursuites pénales.

Collectivités territoriales - Intercommunalité, n°5, mai 2005, pp. 11-13.

Commentant l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris du 22 février 2005, Mme T., req. n°02PA00214T, cette note fait le point sur la jurisprudence en matière d'autonomie des procédures disciplinaires et pénales.

En l'espèce, l'administration pouvait légalement se fonder sur les résultats d'une enquête administrative pour apprécier la gravité des faits reprochés à l'intéressée alors que ces faits étaient mentionnés dans des pièces de procédure pénale annulées pour vice de procédure.

Stage / Licenciement en cours de stage Droits et obligations du stagiaire Commission administrative paritaire / Attributions

Peut-on mettre fin à un stage avant l'expiration de sa durée normale pour insuffisance professionnelle ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°4/05, avril 2005, pp. 238-240.

Sont publiées ici les conclusions de M. Emmanuel Glaser, Commissaire du gouvernement ainsi que l'arrêt du Conseil d'Etat du 16 février 2005, Commune d'Olivet, req. n°262820.

Estimant légale la décision d'une autorité locale licenciant, du fait de son insuffisance professionnelle, un stagiaire qui, avant l'expiration de la durée normale de son stage, a rencontré des difficultés pour s'acquitter dans les délais impartis des tâches qui lui étaient confiées, était enclin à ne pas respecter l'ordre des priorités assigné par son chef de service, manquait de motivation et de discrétion professionnelle, entretenait des mauvais rapports avec sa hiérarchie et qui cumulait des absences et des retards injustifiés, le Commissaire du gouvernement se prononce pour un contrôle normal du licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle.

Le contentieux du licenciement en cours de stage.

Droit administratif, n°5, mai 2005, p. 30.

Cet article publie et commente les principaux considérants de l'arrêt du Conseil d'Etat du 16 février 2005, Commune d'Olivet, req. n°0262820, par lequel la Haute juridiction effectue un contrôle entier des motifs justifiant le licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle.

Refus de titularisation

Appréciation de la valeur professionnelle des agents en fin de stage.

Collectivités territoriales - Intercommunalité, n°5, mai 2005, pp. 13-14.

Publiant les principaux considérants du jugement de la cour administrative d'appel de Nancy du 17 mars 2005, Commune de Nogent-sur-Seine, req. n°00NC00810, cette note fait le point sur la jurisprudence en matière de refus de titularisation d'un stagiaire ainsi que sur le droit à indemnisation du préjudice lié à la perte de traitements.

En l'espèce, le refus de titularisation d'un agent stagiaire constitue une faute dès lors que l'intéressée n'a pas pu suivre la formation initiale prévue, n'a pas été encadrée comme doit l'être un stagiaire et n'a pas occupé des fonctions correspondant à son cadre d'emplois. ■

Références

Presse et livres

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

Accidents de service et maladies professionnelles **Congés de maladie** **Allocation temporaire d'invalidité** **Pension d'invalidité**

Le risque professionnel et l'invalidité : Service Risques professionnels

.- Bordeaux : Caisse des dépôts, 2005.- 74 p.

Ce document présente les conditions de reconnaissance de l'invalidité dans la fonction publique en définissant d'abord le risque professionnel, qu'il soit lié à un accident de service ou à une maladie professionnelle, les règles d'indemnisation liées à une impossibilité de reprendre des fonctions et, enfin, le rôle des différentes institutions en la matière.

Allocation temporaire d'invalidité

Les conditions d'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité.

La Lettre de l'employeur territorial, n°971, 31 mai 2005, pp. 6-8.

Le décret n°2005-442 du 2 mai 2005 rassemble les dispositions relatives à l'allocation temporaire d'invalidité : les bénéficiaires, la demande, l'attribution de l'allocation et les incidences de la radiation des cadres et de la mobilité sur son versement.

Contentieux administratif **Médiateur**

Dossier : Le règlement non contentieux des litiges.

Les Cahiers de la fonction publique, n°244, avril 2005, pp. 4-18.

Ce dossier fait le point sur le recours administratif, à distinguer du recours juridictionnel, et ses effets, sur la médiation dans la fonction publique qui représente chaque année 10 % de l'activité du médiateur de la République et

donne des exemples de mise en place de médiateurs dans certaines administrations et collectivités territoriales.

Cour des comptes **Primes et indemnités** **Service départemental d'incendie et de secours**

Le rapport public 2004 / Cour des Comptes.

.- Paris : Journaux Officiels, 2005.- 2 vol., 88p ; 532 p.

Dans le cadre de son bilan de l'activité annuelle des juridictions financières, la Cour des comptes consacre le premier chapitre de son rapport à un bilan de la réforme indemnitaire dans la fonction publique de l'Etat et constate la persistance d'irrégularités et la faiblesse de la modulation préconisée par la Cour et le gouvernement ainsi qu'un chapitre au fonctionnement des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS).

La Cour constate que les effectifs de sapeurs-pompiers professionnels ont augmenté de 15 % entre 1996 et 2001, les sapeurs-pompiers volontaires constituant 80 % des effectifs, fait le point sur les régimes indemnitaires, les durées de travail et leurs effets en termes de gestion et conclut que les modalités d'emploi des personnels des SDIS sont à l'origine de pratiques à risque et qu'une forte augmentation des coûts de personnel est inévitable.

Crédit municipal

La caisse de crédit municipale : un instrument utile de diversification de l'action communale.

La Revue du Trésor, n°5, mai 2005, pp. 225-229.

Cet article fait le point sur le fonctionnement et les compétences des caisses de crédit municipal, notamment sur le statut des personnels qui relèvent de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et peuvent demander leur rattachement à une convention collective du secteur bancaire sans perdre leur statut d'origine.

Décentralisation

« Créer des conditions favorables ».

Actualités sociales hebdomadaires, n°2407,
13 mai 2005, pp. 5-6.

Un rapport sur la décentralisation des formations sanitaires et sociales, remis à plusieurs ministres, fait état d'imprécisions sur les compétences transférées par la loi, d'insuffisances dans les transferts financiers et d'une sous-évaluation des personnels nécessaires. La mission propose un poste à mi-temps par département situé dans la région et un poste équivalent temps plein par tranche de 30 établissements ainsi qu'une grande campagne de sensibilisation aux métiers de ce secteur et une amélioration des outils statistiques.

Droit européen

Liberté d'opinion et non discrimination Respect de la vie privée

Les grands arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme.

- Paris : Editions Puf, 2004.- 645 p.- (Collection « Thémis »).

La Convention européenne des droits de l'homme a été signée à Rome le 4 novembre 1950 et ratifiée par la France le 3 mai 1974.

Ce recueil fondé sur un classement thématique propose des extraits de décisions de la Cour les plus marquantes.

Certains de ses chapitres sont plus particulièrement consacrés à l'administration et à la fonction publique et, notamment à l'application de l'article 6 (notion de procès équitable) et de l'article 10 (liberté d'expression).

La dernière partie porte sur les compétences de la Cour et sur les procédures contentieuses.

Un index des noms de parties ainsi qu'un index matière complètent cet ouvrage.

Effectifs

Recrutement

Tendances de l'emploi territorial : Ile-de-France.

Note de conjoncture, n°9, avril 2005.- 2 p.

Cette étude du CNFPT vient compléter la première note de conjoncture, n°9, parue en novembre 2004, qui présentait les prévisions nationales.

Dans la région Ile-de-France, 47 % des moyennes et grandes collectivités indiquent qu'elles ont augmenté leurs effectifs et 37 % qu'elles les augmenteraient en 2004, que 71 % de leurs agents sont titulaires ou stagiaires et qu'elles sont confrontées à des difficultés de recrutement.

Un tableau présente par secteurs d'activités l'estimation de effectifs de 2004 et les prévisions de recrutement pour 2004-2005.

Emplois fonctionnels

Les emplois de direction dans les grandes collectivités.

Synthèse, n°7, mars 2005.- 4 p.

Cette étude du CNFPT, demandée par le CSFPT, l'INET et la DGAFP, porte sur les agents en poste au 31 décembre 2003 occupant un emploi fonctionnel ou un emploi d'administrateur ou d'ingénieur en chef.

A cette date, 3200 agents occupaient un emploi de direction dont 1403 un emploi fonctionnel, dont plus d'un 1/4 dans les conseils généraux et 16,9 % en région Ile-de-France.

Filière médico-sociale / Agent spécialisé des écoles maternelles Restauration du personnel

Selon l'URSSAF, la fourniture gratuite des repas aux ATSEM ne constitue pas un avantage en nature soumis à cotisations.

La Lettre de l'employeur territorial, n°971, 31 mai 2005, pp. 2-3.

Dans une lettre du 4 novembre 2004, la direction des affaires juridiques de l'URSSAF précise que la présence des ATSEM (agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles) lors du repas des enfants correspond à une obligation professionnelle et ne constitue donc pas un avantage en nature soumis à cotisations sociales. Cet avantage ne bénéficie pas, par contre au personnel de cantine et de service.

Cette lettre est rapprochée de la jurisprudence administrative qui considère, qu'en raison du principe de parité avec les fonctionnaires de l'Etat, une commune ne saurait accorder de repas à titre gracieux à des agents assurant la surveillance des enfants et l'ensemble du service du restaurant.

Fonction publique

Echanges entre la fonction publique et le secteur privé.

Liaisons sociales, 24 mai 2005.

L'avant projet de loi relatif à la fonction publique, qui sera soumis au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat le 7 juin, prévoit de réduire de cinq à deux ans le délai au delà duquel un fonctionnaire ayant cessé ses fonctions peut aller travailler dans une entreprise privée ou publique exerçant dans un secteur concurrentiel, la suppression de la limite d'âge dans les concours, la simplification du régime des cumuls et, enfin, l'encouragement des fonctionnaires à créer une entreprise.

Vers une réforme des cumuls et de la déontologie des fonctionnaires.

L'Actualité juridique-Droit administratif, n°19/2005, 23 mai 2005, pp. 1028-1029.

Un projet de loi portant dispositions relatives à la fonction publique, qui devrait être soumis le 7 juin au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, contient les dispositions relatives au Pacte (parcours d'accès aux carrières des fonctions publiques territoriales, hospitalières et de l'Etat) pour les 16-25 ans, prévoit de réformer les règles relatives aux fonctionnaires rejoignant le secteur privé en ciblant et en raccourcissant les délais du contrôle ainsi que les règles de cumul d'un emploi public et d'un emploi privé.

Gestion du personnel Emploi

Répertoire des métiers territoriaux.

.- Paris : CNFPT, 2005.- 718 p.

Cette nouvelle édition du répertoire des métiers de la fonction publique territoriale, qui fera l'objet d'une mise à jour régulière, présente les différentes fonctions exercées dans les collectivités territoriales et établissements publics en dépendant dans le cadre d'un regroupement par familles professionnelles : pilotage, management et gestion des ressources ; politiques publiques d'aménagement et de développement, animation et services à la population, sécurité.

Chaque métier fait l'objet d'une fiche de plusieurs pages décrivant l'emploi, les activités, les compétences et le rattachement à un ou des cadre d'emplois.

Hygiène et sécurité

Traiter le bruit à la source pour réduire le niveau d'exposition des salariés.

Travail et sécurité, n°652, juin 2005, pp. 12-15.

Cet article fait le point sur les modifications apportées par la directive européenne de février 2003 concernant la protection des travailleurs contre les risques dus à l'exposition au bruit qui doit être transposée avant le 15 février 2006 en droit français, donne un glossaire et des principes de base d'action contre le bruit.

Informatique

Un correspondant informatique et libertés au cœur de l'entreprise.

Le Monde Economie, 14, juin 2005, p. VIII.

Les employeurs publics et privés peuvent nommer un correspondant informatique et libertés indépendant, qui ne pourra pas être sanctionné dans le cadre de ses missions et qui aura un rôle de conseil, d'audit, de médiation et d'alerte en cas de constatation d'irrégularités. Des formations devraient être mises en place dès la rentrée.

Maladies professionnelles Hygiène et sécurité

La nouvelle organisation du travail et les risques professionnels.

Le Concours médical, n°20, 25 mai 2005, p. 1092-1095.

L'évolution des conditions de travail est à l'origine de nouveaux risques et de nouvelles pathologies pour les salariés comme les cancers professionnels ou le stress et ses effets sur la santé mentale. Se pose également le problème du maintien dans l'emploi pour les salariés vieillissant et les handicapés.

Protection contre les attaques et menaces de tiers

Le harcèlement moral dans l'administration : spécificités, enjeux et issues / Anne Duriez.

.- Montreuil : Editions du Papyrus, 2005.- 262 p.

Cet ouvrage définit dans une première partie la notion de harcèlement moral et ses spécificités dans l'administration par rapport au secteur privé puis, dans une deuxième partie, fait le point sur les responsabilités et les obligations de l'administration, les responsabilités de la personne qui harcèle, les droits de la victime et les mesures de prévention.

Recrutement de ressortissants européens

Reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles dans l'UE.

Liaisons sociales, 8 juin 2005.

La directive européenne sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles a été définitivement adoptée le 6 juin. Elle devra être transposée en droit français dans un délai de deux ans après sa publication et prévoit de subordonner l'accès aux professions réglementées à la possession d'un niveau de qualification au moins équivalent au niveau immédiatement inférieur exigé par le pays d'accueil.

Les professions liées à l'exercice de la puissance publique sont exclues de ces dispositions.

Régime de sécurité sociale / Recouvrement des cotisations

La procédure de « rescrit social » s'appliquera le 1^{er} octobre 2005.

Liaisons sociales, 7 juin 2005.

Une ordonnance à paraître, prise en application de la loi du 9 décembre 2004 de simplification du droit, vise à rendre opposable les circulaires ou instructions ministérielles publiées aux organismes de recouvrement du régime général de sécurité sociale et instaure une procédure de « rescrit social » permettant au cotisant de demander à l'Urssaf de prendre position sur une mesure d'exonération ou sur une réglementation spécifique.

Retraite

Réforme des retraites : La validation des services des non titulaires / Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

.- Paris : Ministère de la fonction publique, 2005.- 21 p.

Cette dernière étude de la DGAFP fait le point sur les modifications issues de la loi du n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites relatif à la validation des services de non titulaires régie notamment par les articles L. 5 et R. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Retraites : les réformes en France et à l'étranger ; le droit à l'information. Deuxième rapport 2004 / Conseil d'orientation des retraites.

.- Paris : Documentation française, 2004.- 528 p.

Ce rapport présente le contenu et les premières évaluations chiffrées de la réforme des régimes de retraite, l'âge moyen de la liquidation de la pension augmentant davantage chez les salariés du secteur public que chez ceux du secteur privé, le droit à l'information des assurés et les réformes menées dans les pays étrangers.

Service national

Le statut des volontaires civils dans les collectivités locales.

La Lettre de l'employeur territorial, n°968, 10 mai 2005, pp. 6-8.

Ce dossier fait le point sur le service civil de 6 à 24 mois qui peut être effectué par les hommes ou femmes âgés de 18 à 28 ans, dans les collectivités locales, notamment. Sont examinées successivement, les missions du volontaire, son indemnisation, son affiliation au régime général de sécurité sociale qui peut être complétée par la couverture maladie universelle.

Versement transport

L'Acoff fait le point sur le versement de transport.

Liaisons sociales, 14 juin 2005.

Une lettre-circulaire de l'Acoff du 6 juin 2005 détaille les règles relatives au versement de transport en s'appuyant sur la doctrine, la jurisprudence et des exemples chiffrés. Le Premier ministre a annoncé, le 8 juin dernier, que les effets financiers du franchissement du seuil d'assujettissement de 10 salariés pourraient être allégés. ■

Textes intégraux

Jurisprudence

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. 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.

CNFPT / Fonctionnement Prise en charge Indemnité de résidence

Les fonctionnaires territoriaux de catégorie A pris en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ont l'obligation de consacrer leur activité aux missions que leur confie le CNFPT ou aux actions de reclassement que celui-ci organise. Aucune disposition législative ou réglementaire ne s'oppose à ce que la direction du CNFPT, dans le cadre des pouvoirs d'organisation du service qui lui sont dévolus, confie l'exécution de ces actions de reclassement à ses délégations régionales ou interdépartementales. Dans ces conditions, c'est au siège de la délégation régionale ou interdépartementale assurant l'exécution de leurs actions de reclassement que s'exerce, pour l'essentiel, l'activité des agents ainsi pris en charge. Et ce siège doit être regardé comme le lieu de travail de ces agents. Le président du CNFPT a donc pu légalement fixer la résidence administrative de ces agents sur le territoire de la commune sur lequel se situe le siège de cette délégation, avec toutes les conséquences qui en résultent au regard de l'attribution de l'indemnité de résidence.

Vu la requête, enregistrée le 7 février 2002 au greffe de la Cour sous le n°02NT00168, présentée pour M. C., demeurant..., par Me Assouline, avocat au barreau de Rennes ;

M. C. demande à la Cour :

1°) d'annuler le jugement en date du 28 novembre 2001 par lequel le tribunal administratif de Rennes a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision du 13 septembre 2000 par laquelle le président du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a rejeté ses demandes, tendant à ce que ledit centre prenne les mesures rendues nécessaires par la décision du Conseil d'Etat en date du 8 septembre 1999, l'affecte sur un emploi budgétaire correspondant au grade de secrétaire général, reconstitue sa carrière, régularise ses droits à pension, lui attribue une indemnité de résidence au taux de 3 %, en régularisant les

versements correspondants, déclare inexistant le règlement du « guide des fonctionnaires placés en surnombre ou pris en charge par le CNFPT » et annule l'arrêté en date du 23 décembre 1999 fixant sa résidence administrative à la délégation régionale de Vannes et supprimant le versement de l'indemnité de résidence ;

2°) de faire droit à ces demandes et d'enjoindre au président du CNFPT de prendre les décisions correspondantes, sous astreinte de 150 euros par jour de retard dans un délai de trois mois à compter de la notification de l'arrêt de la Cour ;

3°) de condamner le CNFPT à lui verser la somme de 2 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 ;

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

Vu le décret n°85-730 du 17 juillet 1985 relatif à la rémunération des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales ;

Vu le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation ;

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 14 mai 2004 :

- le rapport de M. Dronneau, président,

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

Considérant que M. C., ancien directeur général des services administratifs de la ville de Brest, pris en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) à compter du 1^{er} avril 1990 à raison de la suppression par le conseil municipal de l'emploi spécifique précédemment occupé par l'intéressé, relève appel du jugement du 28 décembre 2001 par lequel le tribunal administratif de Rennes a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision du 13 septembre 2000, par laquelle le président

du centre national de la fonction publique territoriale a rejeté sa demande visant à ce que ledit centre prenne les mesures rendues nécessaires par l'exécution de la décision du Conseil d'Etat statuant au contentieux du 8 septembre 1999, retire l'arrêté du 23 décembre 1999 lui refusant l'indemnité de résidence au taux de 3 %, lui attribue ladite indemnité, et déclare nul et de nul effet le texte intitulé « guide des fonctionnaires placés en surnombre ou pris en charge par le CNFPT » ;

Sur les conclusions tendant à l'annulation de la décision du 13 septembre 2000 :

Considérant qu'il résulte des dispositions des articles 97 et 97 bis de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale que les fonctionnaires, pris en charge par le centre national de la fonction publique territoriale, sont placés directement sous l'autorité du président de l'instance de gestion, qui, bien qu'exerçant à l'égard du fonctionnaire « toutes prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination », n'a pas pour autant la qualité d'employeur à l'égard des agents concernés qui, placés dans une situation spécifique temporaire dans l'attente d'un nouvel emploi, ne peuvent être regardés comme agents dudit centre ;

Considérant que l'emploi de directeur général des services administratifs de la ville de Brest qu'occupait M. C. ayant été supprimé par le conseil municipal, l'intéressé a été pris en charge par le CNFPT à compter du 1^{er} avril 1990 ; que, par décision du 8 septembre 1999, le Conseil d'Etat, statuant au contentieux, a rejeté le pourvoi de M. C. tendant au bénéfice du régime indemnitaire réservé aux agents de l'établissement, au motif que seuls les agents placés sous l'autorité du CNFPT et accomplissant une mission pour son compte pouvaient prétendre audit régime indemnitaire ; que tel n'étant pas le cas de M. C., l'intéressé ne pouvait prétendre au bénéfice de ce régime ; qu'une telle décision n'impliquait pas que le CNFPT prenne des mesures particulières pour s'y conformer, contrairement à ce que soutient le requérant, ni, à plus forte raison qu'il « régularise sa prise en charge » dans un emploi budgétaire de secrétaire général de ville de 40 à 80 000 habitants en reconstituant sa carrière ; que de telles conclusions ne se rattachent ni à l'exécution de la décision du Conseil d'Etat, ni à la compétence du CNFPT ; que, par suite, M. C. n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par la décision contestée, le CNFPT a rejeté sa demande ;

Sur les conclusions tendant à l'annulation de l'arrêté en date du 23 décembre 1999 par lequel le président du CNFPT modifie le montant de l'indemnité de résidence du requérant :

Considérant, en premier lieu, que le « guide des fonctionnaires placés en surnombre ou pris en charge par le CNFPT », visé par la décision litigieuse, ne présente pas sur ces points que conteste le requérant le caractère d'un acte faisant

grief ; que, par suite, M. C. ne peut invoquer utilement, par la voie de l'exception, les irrégularités dont il serait entaché ; qu'il n'est pas recevable, par ailleurs, à demander à ce qu'il soit déclaré « nul et de nul effet » ;

Considérant, en second lieu, d'une part, que les fonctionnaires territoriaux de catégorie A pris en charge par le CNFPT ont l'obligation de consacrer leur activité aux missions que leur confie ledit centre ou aux actions de reclassement que celui-ci organise ; qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne s'oppose à ce que la direction du CNFPT, dans le cadre des pouvoirs d'organisation du service qui lui sont dévolus, confie l'exécution de ces actions de reclassement à ses délégations régionales ou interdépartementales ; que, dans ces conditions, c'est au siège de la délégation régionale ou interdépartementale assurant l'exécution de leurs actions de reclassement que s'exerce, pour l'essentiel, l'activité des agents ainsi pris en charge ; que ce siège devant, par suite, être regardé comme le lieu de travail des agents concernés, le président du CNFPT a pu légalement fixer la résidence administrative de ces agents sur le territoire de la commune sur lequel se situe le siège de cette délégation ; que, dès lors, le directeur du CNFPT, qui avait régulièrement reçu délégation pour ce faire, a pu régulièrement rattacher M. C. à la délégation régionale du CNFPT Bretagne, située à Vannes ;

Considérant, d'autre part, qu'aux termes de l'article 9 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985, relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales modifié, « l'indemnité de résidence est allouée aux agents mentionnés à l'article 1^{er} du présent décret titulaires d'un grade ou occupant un emploi auquel est directement attaché un indice de la fonction publique appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article 4 du présent décret. Cette indemnité est calculée sur la base de leur traitement soumis aux retenues pour pension, en fonction de l'un des taux fixés ci-après (...) » ; qu'il résulte de ces dispositions que l'indemnité de résidence est déterminée en fonction de la résidence administrative des agents visés à l'article 1^{er} du décret susvisé ; qu'il est constant que le taux de l'indemnité de résidence de la commune siège de la délégation régionale du CNFPT Bretagne est de 0 % ; que, dès lors, le directeur du CNFPT a pu légalement fixer à ce taux l'indemnité de résidence de M. C. ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. C. n'est pas fondé à se plaindre de ce que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Rennes a rejeté sa demande ;

Sur les conclusions tendant à injonction sous astreinte :

Considérant qu'il résulte de ce qui précède, et notamment du rejet des conclusions tendant à l'annulation des décisions de rejet en date du 13 septembre 2000 et de l'arrêté du 23 décembre 1999, que les conclusions à fin d'injonction sous astreinte de la requête ne peuvent qu'être rejetées par voie de conséquence ;

Sur l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

Considérant que ces dispositions font obstacle à ce que le CNFPT, qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, soit condamné à payer à M. C. la somme que celui-ci demande au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête de M. C. est rejetée.

Article 2 : Le présent arrêt sera notifié à M. C., au centre national de la fonction publique territoriale, au ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales et au ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat.

Cour administrative d'appel de Nantes, 18 juin 2004, M. C., req. n°02NT00168.

Pension à jouissance immédiate / Parent de trois enfants
Cessation anticipée d'activité / Conditions d'ouverture du droit
Contentieux administratif / Recours
Droit européen

Le I de l'article 136 de la loi du 30 décembre 2004 modifiant le 3° du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite reconnaît à tout fonctionnaire civil, qui justifie de quinze années de services effectifs et qui est parent de trois enfants vivants, le droit de prendre sa retraite avec jouissance immédiate de sa pension, à la condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu son activité pendant une durée continue de deux mois au titre de l'un des congés énumérés, depuis le décret du 10 mai 2005, à l'article R. 37 du même code. Si ces dispositions sont entrées en vigueur le 12 mai 2005, il résulte du II de ce même article 136 qu'elles sont applicables aux demandes présentées avant leur entrée en vigueur qui n'ont pas donné lieu à une décision de justice passée en force de chose jugée.

L'intervention rétroactive du législateur pour modifier au profit de l'Etat les règles applicables à des procès en cours méconnaît ainsi l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales relatif au droit à un procès équitable.

La même disposition législative méconnaît en outre l'article 1^{er} du premier protocole additionnel à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales relatif au respect des biens en tant qu'elle s'applique aux fonctionnaires remplissant les conditions antérieurement applicables et ayant présenté une demande qui avait fait l'objet d'un refus avant le 12 mai 2005, qu'ils aient engagé ou non une action en justice pour faire reconnaître leur créance.

Vu le jugement en date du 22 février 2005, enregistré le 24 février 2005 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, par lequel le tribunal administratif de Nancy, avant de statuer sur la demande de M. P., demeurant..., tendant

à l'annulation de la décision implicite par laquelle le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche a rejeté sa demande d'admission à la retraite anticipée avec jouissance immédiate de la pension au 1^{er} septembre 2004, a décidé, par application des dispositions de l'article L. 113-1 du code de justice administrative, de transmettre le dossier de cette demande au Conseil d'Etat en lui demandant de répondre aux questions suivantes : les dispositions du II de l'article 136 de la loi du 30 décembre 2004 sont-elles compatibles avec les dispositions du 1 de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et avec celles de l'article 1^{er} du protocole additionnel à ladite convention ?

Vu les autres pièces du dossier transmis par le tribunal administratif de Nancy ;

Vu la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, notamment son article 6, et son premier protocole additionnel, notamment son article 1^{er} ;

Vu le traité de Rome instituant la Communauté économique européenne, devenue la Communauté européenne ;

Vu le traité sur l'Union européenne et les protocoles qui y sont annexés ;

Vu le code des pensions civiles et militaires de retraite ;

Vu la loi n°2004-1485 en date du 30 décembre 2004 portant loi de finances rectificative pour 2004, notamment son article 136 ;

Vu le décret n°2005- 449 du 10 mai 2005 ;

Vu le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de Mme de Salins, Maître des Requêtes,
- les observations de la SCP Bouzidi, Bouhanna, avocat de M. P.,
- les conclusions de M. Devys, Commissaire du gouvernement ;

Rend l'avis suivant :

En vertu du 1° de l'article L. 4 du code des pensions civiles et militaires de retraite, le droit à pension est acquis aux fonctionnaires après quinze années accomplies de services civils et militaires effectifs. Par dérogation aux dispositions du 1° du I de l'article L. 24 subordonnant la jouissance de

la pension à des conditions d'âge, celles du a) du 3°, dans leur rédaction antérieure à l'intervention de la loi du 30 décembre 2004, ouvraient à toute femme fonctionnaire mère de trois enfants et justifiant de cette condition de services effectifs le droit de prendre sa retraite avec jouissance immédiate de sa pension. Toutefois, le principe d'égalité des rémunérations résultant des stipulations de l'article 119 du traité instituant la Communauté économique européenne, désormais reprises à l'article 141 du traité CE, imposait de reconnaître le même droit aux fonctionnaires masculins pères de trois enfants remplissant la même condition de services effectifs.

Dans la rédaction que lui a donnée le I de l'article 136 de la loi du 30 décembre 2004, le 3° du I de cet article L. 24 dispose désormais que ce droit de jouissance est ouvert à tout fonctionnaire civil parent de trois enfants vivants « à condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu son activité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat ». Il résulte de l'article R. 37, introduit dans le code des pensions civiles et militaires de retraite par le décret du 10 mai 2005, que l'interruption d'activité susceptible d'être prise en compte à ce titre doit avoir eu une durée continue de deux mois et avoir donné lieu à l'un des congés dont la liste est limitativement énumérée par ce texte.

Si les nouvelles dispositions issues du I de l'article 136 de la loi du 30 décembre 2004 sont entrées en vigueur le lendemain de la publication de ce décret au Journal officiel de la République française, soit le 12 mai 2005, il résulte toutefois du II du même article qu'elles « sont applicables aux demandes présentées avant leur entrée en vigueur qui n'ont pas donné lieu à une décision de justice passée en force de chose jugée ». La demande d'avis soumise au Conseil d'Etat par le tribunal administratif de Nancy porte sur la compatibilité de ces dernières dispositions avec les stipulations du §1 de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et avec celles de l'article 1^{er} du premier protocole additionnel à cette convention.

En ce qui concerne la compatibilité du II de l'article 136 de la loi du 30 décembre 2004 avec l'article 6, §1, de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales :

Le droit ouvert par les dispositions de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite à tout fonctionnaire remplissant les conditions qu'elles définissent est relatif non à la cessation du service ou à la radiation des cadres mais à l'entrée en jouissance immédiate de la pension avant l'âge de la retraite. Il porte ainsi sur le droit à pension et constitue dès lors, quelle que soit la nature de l'emploi que détenait le fonctionnaire, un droit à caractère civil au sens du §1 de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales aux termes duquel : « Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi et qui décidera

(...) des contestations sur des droits et obligations de caractère civil (...) ».

Pour être compatible avec ces stipulations, l'intervention rétroactive du législateur en vue de modifier au profit de l'Etat les règles applicables à des procès en cours doit reposer sur d'impérieux motifs d'intérêt général.

S'agissant des dispositions du II de l'article 136 de la loi du 30 décembre 2004 qui font l'objet de la demande d'avis, issues d'un amendement parlementaire dont l'adoption ne pouvait être regardée comme prévisible, il ne ressort ni des travaux préparatoires - au cours desquels n'a été évoquée que la nécessité de mettre les termes de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite en conformité avec le droit communautaire - ni des pièces du dossier soumis au Conseil d'Etat que le fait de rendre applicables les dispositions du I du même article aux actions en justice engagées avant leur entrée en vigueur en vue d'obtenir le bénéfice des dispositions auxquelles elles se substituent puisse être regardé comme reposant sur d'impérieux motifs d'intérêt général. En conséquence, dans la mesure où ces dispositions rétroactives ont pour objet d'influer sur l'issue des procédures juridictionnelles engagées par des fonctionnaires s'étant vu refuser le bénéfice des dispositions alors applicables de l'article L. 24 de ce code - lesquelles, ainsi qu'il a été dit, devaient être interprétées comme ouvrant aux hommes comme aux femmes ayant eu trois enfants le droit à l'entrée en jouissance immédiate de leur pension de retraite - elles méconnaissent les stipulations du §1 de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Il découle toutefois de l'objet même de ces stipulations que cette incompatibilité ne peut être utilement invoquée que par les fonctionnaires qui, à la date d'entrée en vigueur des dispositions litigieuses, avaient, à la suite d'une décision leur refusant le bénéfice du régime antérieurement applicable, engagé une action contentieuse en vue de contester la légalité de cette décision.

En ce qui concerne la compatibilité des dispositions en cause avec l'article 1^{er} du premier protocole additionnel à la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales :

Le droit de bénéficier d'une pension de retraite à jouissance immédiate constitue une créance qui, étant suffisamment établie pour être exigible par tout fonctionnaire remplissant les conditions que posait la loi, a le caractère d'un bien au sens de l'article 1^{er} du premier protocole additionnel à cette convention qui stipule que « Toute personne physique ou morale a droit au respect de ses biens. Nul ne peut être privé de sa propriété que pour cause d'utilité publique et dans les conditions prévues par la loi et les principes généraux du droit international. / Les dispositions précédentes ne portent pas atteinte au droit que possèdent les Etats de mettre en vigueur les lois qu'ils jugent nécessaires pour réglementer l'usage des biens (...) ».

Si ces stipulations ne font en principe pas obstacle à ce que le législateur adopte de nouvelles dispositions remettant en

cause, fût-ce de manière rétroactive, des droits découlant de lois en vigueur, c'est à la condition de ménager un juste équilibre entre l'atteinte portée à ces droits et les motifs d'intérêt général susceptibles de la justifier.

En l'espèce, il résulte de la comparaison des dispositions combinées des articles L. 24 et R. 37 du code des pensions civiles et militaires de retraite, désormais applicables, avec celles qui régissaient antérieurement le droit des fonctionnaires à la jouissance immédiate de leurs pensions de retraite que tous ceux qui ne peuvent remplir les nouvelles conditions relatives à la durée et à la nature de l'interruption de leur activité sont désormais privés de la substance même de ce droit. S'agissant des décisions prises, après l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions, sur des demandes présentées antérieurement, l'atteinte portée à la situation des intéressés découle de l'application des principes du droit national relatifs à l'entrée en vigueur des lois et règlements au texte du I de l'article 136 de la loi du 30 décembre 2004 et non des dispositions rétroactives du II du même article qui n'ont d'effet qu'à l'égard des décisions intervenues avant cette entrée en vigueur. Au surplus, l'atteinte ainsi portée par le I de l'article 136 est proportionnée à l'objectif poursuivi par le législateur qui est de mettre les dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite en conformité avec le droit communautaire.

En revanche, en remettant en cause rétroactivement la situation des fonctionnaires remplissant les conditions antérieurement applicables et ayant présenté, avant la publication de la loi, une demande qui avait donné lieu à une décision de refus avant le 12 mai 2005, le II de l'article 136 de cette loi a porté aux créances détenues par les intéressés - qu'ils aient ou non engagé une action en justice en vue de la faire reconnaître - une atteinte qui, en l'absence de motifs d'intérêt général susceptibles de la justifier, doit être regardée comme disproportionnée. L'application aux intéressés des dispositions en cause méconnaît donc les stipulations de l'article 1^{er} du premier protocole additionnel à la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Ces stipulations ne sont toutefois pas méconnues à l'égard des fonctionnaires qui ont présenté des demandes, entre la publication de la loi et celle du décret qui en a permis l'entrée en vigueur, en vue d'obtenir le bénéfice des dispositions antérieures. Dès lors, en effet, qu'il existe un intérêt général suffisant à ce que de telles demandes puissent se voir appliquer les nouvelles dispositions, le II de l'article 136 de la loi du 30 décembre 2004 ne peut être regardé comme portant une atteinte disproportionnée aux créances que détenaient les fonctionnaires en cause.

Le présent avis sera notifié au tribunal administratif de Nancy, à M. P., au ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et au ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

**Conseil d'Etat, Avis du 27 mai 2005, M. P.,
req. n°277975. ■**

Centre de vacances et de loisirs Cadre d'emplois / Filière animation Enseignement

A compter du 1^{er} septembre 2005, en vertu du décret d'application de la loi n°2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel, le directeur d'un centre de loisirs devra être titulaire du brevet d'aptitude aux fonctions de directeur de centres de vacances et de loisirs (BAFD).

Cependant, cette disposition ne concernera pas les garderies d'enfants périscolaires qui n'organisent pas d'activités ou d'études surveillées, ce qu'un texte émanant du ministère de la jeunesse viendra confirmer.

48721.- 19 octobre 2004.- **M. Yves Jégo** attire l'attention de **M. le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche** sur les effets de l'application des normes d'encadrement et de qualification auxquelles seront soumises, dès le 1^{er} septembre 2005, les structures communales d'accueil périscolaire qui sont calquées sur celles des CLSH. Ces exigences nouvelles reviennent en pratique à doubler les frais de personnel pour les petites communes, qui craignent de ne pouvoir faire face à cette charge supplémentaire. L'accueil périscolaire, au même titre que la restauration, est une des conditions d'inscription des enfants dans les écoles rurales ; l'exigence souvent justifiée des parents et la volatilité des inscriptions feraient peser un risque lourd de désaffectation pour ces écoles, si les petites communes rurales ne pouvaient plus assurer le service d'accueil périscolaire. Aussi souhaiterait-il savoir ce qu'entend faire le Gouvernement pour que l'entrée en vigueur de ce dispositif dès le 1^{er} septembre 2005 ne vienne pas perturber le fonctionnement et l'avenir des écoles rurales, élément essentiel de la vie des petites communes rurales. - **Question transmise à M. le ministre de la jeunesse, des sports et de la vie associative.**

Réponse. - A partir du 1^{er} septembre 2005 et conformément au décret d'application de la loi n°2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel, le directeur d'un centre de loisirs sera tenu d'être titulaire du

brevet d'aptitude aux fonctions de directeur de centres de vacances et de loisirs - BAFD. Jusqu'à cette date, les titulaires du seul brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur de centres de vacances et de loisirs (BAFA) peuvent diriger un centre de loisirs réunissant moins de cinquante enfants. Il s'agit là d'une mesure destinée à permettre aux jeunes enfants de bénéficier d'un encadrement qualifié. Mais il faut veiller à ce que ce niveau de qualification ne conduise pas à la fermeture de garderies, notamment dans les zones à faible densité de population. C'est pour cela que ces dispositions font l'objet de quelques assouplissements. En effet, une instruction ministérielle permet déjà l'exclusion de certaines garderies périscolaires du champ d'application de ce texte. Il s'agit notamment des accueils limités à la surveillance des enfants sans organisation d'activité, des études surveillées se déroulant après le temps scolaire ou de la pause méridienne. Dans le cadre de la réforme du cadre législatif et réglementaire des accueils collectifs de mineurs, entreprise à la suite de la loi de simplification du droit adoptée le 9 décembre 2004, le ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative (MJSVA) étudie la possibilité de donner un statut réglementaire à ces exclusions. Dans ces cas, les garderies périscolaires seraient ainsi explicitement exonérées de l'obligation de qualification des intervenants. En ce qui concerne les centres de loisirs organisés pendant les vacances scolaires, rien ne s'oppose dans les textes à une mise en place d'un centre sur plusieurs sites. Le MJSVA s'est engagé à faciliter la mise en place de tels accueils en milieu rural, chaque fois que ce choix sera nécessaire, dans des conditions d'encadrement et de fonctionnement déterminées. Dès aujourd'hui, il est possible de faire en sorte que les ministères soient encadrées par une équipe unique, placée sous l'autorité d'un directeur titulaire au minimum du BAFD ; ce dernier devra disposer de temps pour coordonner l'action des différentes unités et se rendre sur les différents sites. Enfin, pour les accueils de moins de cinquante enfants organisés, pour les communes qui ne pourraient relever des mesures précédentes, le ministre de la jeunesse, des sports et de la vie associative fera prochainement des propositions afin de permettre l'intervention des agents titulaires compétents de la fonction publique territoriale.

J.O. A. N. (Q), n°17, 26 avril 2005, p. 4347.

Contentieux administratif / Effet d'une décision Traitements et indemnités

Lorsqu'une administration est contrainte par décision d'une juridiction administrative d'opérer un rappel de traitement ou d'indemnités accompagné du paiement d'intérêts de retard, ces derniers sont soumis exclusivement à la contribution exceptionnelle de solidarité. Cette analyse ressort de la position des tribunaux des affaires de sécurité sociale ainsi que du jugement du tribunal administratif de Paris du 17 janvier 2002, Mme F., req. n°98082095.

6973.- 25 novembre 2002. - **M. Sébastien Huyghe** souhaite attirer l'attention de **M. le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie** sur la pratique de l'administration qui, lorsqu'elle a été condamnée par la juridiction administrative à verser des rappels de salaire et des intérêts moratoires prélève des cotisations sociales sur l'ensemble de ces sommes et non seulement sur les salaires. Or, ni l'URSSAF, ni l'IRCANTEC n'exigent de prélèvement des cotisations sociales sur les intérêts moratoires. Par ailleurs, lorsque les tribunaux de la sécurité sociale ont été saisis, l'administration a été condamnée à reverser ce qui avait été prélevé d'office par le trésorier payeur général. Il lui demande donc de bien vouloir étudier

la possibilité de mettre fin à cette pratique de l'administration qui génère de nombreux recours et par conséquent des dépenses inutiles.

Réponse. - Par le passé, les intérêts de retard afférents à des rappels de traitement ou d'indemnités étaient assimilés à des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et assujettis en tant que tels aux cotisations et contributions sociales obligatoires. Cette interprétation a toutefois été remise en cause par les tribunaux des affaires de sécurité sociale qui considèrent que les intérêts de retard constituent non pas une rémunération, mais une indemnité destinée à réparer un préjudice, ce qui exclut de la soumettre aux cotisations ou contributions sociales obligatoires. Par un jugement du 17 janvier 2002 (n°98082095, Mme L. F.), le tribunal administratif de Paris a, en revanche, considéré que les intérêts de retard devaient être assujettis à la contribution exceptionnelle de solidarité, en raison de leur caractère d'accessoire du traitement. Des directives ont donc été données aux trésoriers-payeurs généraux, en 2003, pour que les intérêts de retard ne soient plus assujettis aux cotisations et contributions sociales, à l'exception de la contribution exceptionnelle de solidarité.

J.O. A.N. (Q), n°20, 17 mai 2005, p. 5069.

Primes et indemnités propres à la filière médico-sociale

La prime d'encadrement éducatif renforcé, créée par le décret n°96-956 du 30 octobre 1996 modifié par le décret n°2003-842 du 2 septembre 2003, allouée aux personnels des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse affectés dans des unités à encadrement éducatif, ne peut être attribuée aux psychologues territoriaux puisque ces unités n'existent pas dans les collectivités territoriales.

33507.- 10 février 2004. - **M. Christian Estrosi** attire l'attention de **M. le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire** sur la réforme du régime indemnitaire de la fonction publique territoriale. Un des objectifs de cette réforme était d'harmoniser le régime indemnitaire des différentes filières afin de tendre vers une plus grande équité entre les cadres d'emplois de même catégorie. Certains cadres d'emplois, notamment les psychologues territoriaux, n'ont pas pu faire l'objet de revalorisation faute de textes applicables aux collectivités. Il souhaite particulièrement attirer son attention sur la situation de ces agents compte tenu des missions exercées : soutien psychologique des personnes se trouvant dans des situations particulières (séropositivité, placement chez

les assistantes maternelles, problèmes de couple ou de famille, bénéficiaires du RMI...) ; mise en oeuvre d'actions en faveur de l'enfance et de la famille ; agrément des assistantes maternelles ; agrément des personnes souhaitant adopter ; activités de prévention des mères, des familles et des enfants dans les centres de PMI et de planification. Le décret n°2003-1013 du 23 octobre 2003 qui établit le principe de parité entre la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale fixe comme corps de référence des psychologues territoriaux, les psychologues des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse. Or, les primes et indemnités versées à ces derniers sont liées à des conditions d'affectation et d'exercice de fonctions particulières qui ne sont pas toujours transposables dans la fonction publique territoriale. Par exemple, la prime d'encadrement éducatif renforcé (décret n°2003-842 du 2 septembre 2003) est attribuée aux personnels affectés et exerçant leurs fonctions dans les centres éducatifs renforcés, les centres de placement immédiat et les centres éducatifs fermés, structures n'existant pas au sein des conseils généraux. Cette situation pénalise le cadre d'emplois des psychologues territoriaux contrairement aux cadres d'emplois d'autres filières dont les primes et indemnités sont en quasi-totalité liées au grade et non à des fonctions spécifiques. Il lui demande donc de bien vouloir indiquer les évolutions envisagées à court terme, et de préciser si le décret du 2 septembre 2003 est applicable en l'état aux psychologues territoriaux dans le cadre des missions habituellement confiées par les collectivités.

Réponse. - L'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale pose comme principe que les régimes indemnitaires des fonctionnaires territoriaux sont fixés par les organes délibérants des collectivités territoriales dans la limite de ceux applicables aux fonctionnaires des services de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes. En application du principe de parité tel qu'il est défini par l'article 88 précité et du décret n°2003-1013 du 23 octobre 2003 modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux, ceux-ci bénéficient d'un régime indemnitaire établi par équivalence avec leurs corps de référence à l'Etat. C'est ainsi que les psychologues territoriaux, dont le régime indemnitaire a été établi par référence à celui des psychologues des services extérieurs de la protection judiciaire de la jeunesse, peuvent bénéficier de l'indemnité de risques et de sujétions spéciales et de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires. Une

amélioration du régime indemnitaire des psychologues territoriaux ne pourrait être envisageable qu'à la suite d'une modification du régime indemnitaire des psychologues des services extérieurs de la protection judiciaire de la jeunesse initiée par le ministère de la justice, en charge de gérer ce corps. La prime d'encadrement éducatif renforcé est prévue par le décret n°2003-842 du 2 septembre 2003 modifiant le décret n°96-956 du 30 octobre 1996 instituant une prime d'encadrement éducatif renforcé allouée à certains personnels des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse. Cette prime est versée aux personnels des services déconcentrés de la protection judiciaire affectés dans les unités à encadrement éducatif précité. Ces unités n'existant pas dans les collectivités territoriales, la prime précitée ne saurait effectivement être versée aux agents territoriaux.

J.O. A.N. (Q), n°20, 17 mai 2005, pp. 5118-5119. ■

Abonnements et diffusion :

La Documentation Française

124, rue Henri-Barbusse 93308 Aubervilliers
tél. 01 40 15 70 00 / fax 01 40 15 68 00

REPERTOIRE DES CARRIERES TERRITORIALES

Volume 1

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

Volume 2

Filière culturelle - Filière sportive - Filière animation

Volume 3

Filière médico-sociale

L'ouvrage de base, par volume 146 €
Abonnement aux mises à jour pour 2005, par volume 70 €

Collection complète des trois volumes 350 €
Abonnement groupé aux mises à jour des trois volumes 168 €

LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Abonnement 1 an
(12 numéros + 2 suppléments documentaires) 155 €
Europe : 158 € - DOM : 159,50 € - Autres pays : 166,80 € + 19,40 € (supplément avion)

Abonnement et diffusion en ligne : www.ladocumentationfrancaise.fr
1 an (12 numéros + 2 suppléments documentaires) 124 €

LE STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Dispositions législatives - Edition avril 2002 35,06 €

RECUEILS DE JURISPRUDENCE applicable aux agents territoriaux

Décisions antérieures à 1995 - Préface de Guy BRAIBANT 59,46 €
Année 1995 - Préface d'Olivier SCHRAMECK 56,25 €
Année 1996 - Préface de Marcel POCHARD 53,36 €
Année 1997 - Préface de Jacques BOURDON 53,36 €
Année 1998 - Préface de Didier LALLEMENT 53,36 €
Année 1999 - Préface de Laurent TOUVET 53,36 €
Année 2000 - Préface de Bertrand du MARAIS 53,36 €
Année 2001 - Préface de Jean-Michel GALABERT 54 €
Année 2002 - Préface de Jean-Bernard AUBY 54 €
Année 2003 - Préface de Jean-Michel LEMOYNE de FORGES 55 €

La revue **Les Informations administratives et juridiques** proposée par le **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

ISSN 1152-5908

PRIX : 16,20 €