
LES INFORMATIONS

ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Fonction Publique Territoriale

- ▶ **Le licenciement pour inaptitude physique dans la fonction publique territoriale**
- ▶ **Le dispositif de reconversion vers la médecine professionnelle et préventive**
- ▶ **Les nouvelles règles relatives à la communication des documents administratifs**

CIG petite couronne



LES INFORMATIONS

ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

CIG petite couronne



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

157, avenue Jean Lolive
93698 Pantin cedex
tél : 01 56 96 80 80
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 licenciement pour inaptitude physique dans la fonction publique**

Statut au quotidien

- 24 **Le dispositif de reconversion vers la médecine professionnelle et préventive**
- 27 **Les nouvelles règles relatives à la communication des documents administratifs**

Actualité documentaire

Références

- 29 **Textes**
- 34 **Documents parlementaires**
- 35 **Chronique de jurisprudence**
- 38 **Presse et livres**

Textes intégraux

- 42 **Jurisprudence**
- 45 **Réponses aux questions écrites**

Le licenciement pour inaptitude physique dans la fonction publique territoriale

Lorsqu'elle est dûment établie, l'inaptitude physique d'un agent à l'exercice de ses fonctions peut imposer à l'administration de le licencier. Les licenciements fondés sur ce motif doivent cependant normalement occuper une place résiduelle puisque l'administration est tenue d'adapter le poste de travail à l'état de santé de l'agent ou de le reclasser dans un autre emploi. En outre, l'inaptitude physique peut dans certains cas conduire à une mise à la retraite anticipée.

tout accédant à la fonction publique doit remplir les conditions générales de recrutement prévues par l'article 5 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Parmi ces conditions, figure celle relative à l'aptitude physique rédigée en ces termes : « nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire (...) 5° S'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap ».

La loi statutaire du 26 janvier 1984 n'apporte pas d'indication particulière quant à la nature de ces conditions dans la fonction publique territoriale puisqu'elle renvoie, par son article 35, à un décret pris en Conseil d'Etat la charge de définir les conditions d'aptitude physique mentionnées au 5° de l'article 5 du titre I^{er} du titre précité.

Tel est l'objet de l'article 10 du décret n°87-602 du 20 juillet 1987¹ qui précise qu'en cas de maladies ou d'infirmités préexistantes à un recrutement dans la fonction publique, celles-ci ne doivent pas être incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées.

S'agissant du recrutement des agents non titulaires, une formulation similaire est reprise par l'article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988², qui dispose qu'un agent ne peut être recruté s'il ne possède l'aptitude physique requise pour l'exercice de la fonction.

publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux aux conditions d'aptitude physique et au régime de congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

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

1 Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction

Indépendamment de ces exigences, des dispositions spécifiques organisent un contrôle d'aptitude appropriée pour certains cadres d'emplois dont la nature des missions requiert une aptitude physique particulière. C'est le cas, par exemple, des sapeurs-pompiers professionnels, pour lesquels un arrêté du 6 mai 2000³ exige que le candidat à une nomination à un premier emploi remplisse des critères physiques et médicaux déterminés. On citera également les conducteurs territoriaux de véhicules qui, pour être recrutés, doivent avoir subi l'examen psychotechnique prévu par un arrêté du 22 février 1995⁴ visant à vérifier leur coordination et leurs réflexes psychomoteurs.

Après le recrutement et pendant la durée de la carrière ou de l'engagement, ces conditions d'aptitude physique doivent continuer d'être satisfaites. À défaut, l'inaptitude physique du fonctionnaire ou de l'agent non titulaire peut entraîner son licenciement. Ce licenciement est cependant soumis à des conditions de fond et de forme précises, variables selon le statut de l'intéressé.

Le présent dossier examinera successivement les règles applicables au licenciement pour inaptitude physique du fonctionnaire titulaire, du fonctionnaire stagiaire et de l'agent non titulaire.

Le licenciement pour inaptitude physique du fonctionnaire titulaire

S'agissant du fonctionnaire titulaire qui se trouve placé dans une logique de carrière, la radiation des cadres pour licenciement par suite d'une altération de son aptitude physique constitue une solution ultime. La loi du

26 janvier 1984 ne prévoit d'ailleurs pas expressément l'inaptitude physique comme motif de licenciement du fonctionnaire, le chapitre IX de la loi, qui traite des cas de cessation de fonctions, évoquent seulement l'insuffisance profes-

sionnelle. Il faut se reporter à ses décrets d'application pour en trouver mention. Il s'agit donc d'une mesure qui

n'intervient qu'en dernière occurrence après que toutes les autres solutions statutaires ont été examinées.

Les conditions du licenciement pour inaptitude physique

Pour qu'un fonctionnaire soit licencié pour inaptitude physique trois conditions doivent être réunies. Il doit être dans l'incapacité absolue et définitive de continuer à exercer ses fonctions, et n'avoir pu ni bénéficier d'un reclassement statutaire, ni être admis à la retraite pour invalidité.

L'inaptitude définitive et permanente à l'exercice des fonctions

Le licenciement pour inaptitude physique est essentiellement évoqué par les textes statutaires comme faisant suite à un congé de maladie, à une période de disponibilité d'office après un congé de maladie, ou à une disponibilité accordée par l'autorité territoriale sur une demande du fonctionnaire, lorsque l'incapacité est survenue pendant cette période d'interruption de service.

Il est rappelé qu'en vertu des articles 17 et 31 du décret du 30 juillet 1987 précité la reprise de service à l'issue de 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue maladie ou de longue durée est subordonnée à un avis favorable du comité médical, précédé d'une déclaration d'aptitude aux fonctions par le médecin agréé en cas de congé de longue maladie ou de longue durée. Un dispositif du même ordre est prévu par l'article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986⁵ qui dispose que la réintégration du fonctionnaire après une disponibilité sur demande est soumise à une vérification préalable par le médecin agréé et, le cas échéant, par le comité médical, de son aptitude physique à exercer les fonctions afférentes à son grade.

Outre une aptitude sans réserve aux fonctions, le contrôle de l'autorité médicale peut déboucher soit sur une déclaration d'incapacité partielle ou temporaire assortie de recommandations visant à une adaptation du poste de travail, soit sur un avis d'inaptitude à une réaffectation du fonctionnaire dans son ancien emploi et préconisant un reclassement dans un autre emploi de son grade, ou encore sur une déclaration d'inaptitude définitive à tout emploi public. Lorsque les nécessités du service s'opposent aux aménagements ou aux allègements préconisés par l'instance médicale, ou que celle-ci a directement conclu à un

Pour un fonctionnaire, le licenciement pour inaptitude physique ne peut être prononcé qu'en cas d'échec de toutes les autres solutions statutaires

³ Arrêté du 6 mai 2000 fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours.

⁴ Arrêté du 22 février 1995 fixant les conditions de déroulement de l'examen psychotechnique et des examens médicaux pour les candidats au cadre d'emplois des conducteurs territoriaux de véhicules.

⁵ Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de conge parental et de conge de présence parentale des fonctionnaires territoriaux.

reclassement dans un autre emploi du grade, l'autorité territoriale doit engager la procédure de reclassement statutaire évoquée plus loin. Dans l'attente de son reclassement, le fonctionnaire est placé en disponibilité d'office conformément aux articles 19 et 26 du décret du 13 janvier 1986 précité.

En revanche, si le comité médical conclut à une inaptitude définitive et permanente à tout emploi, l'autorité territoriale doit engager une procédure de mise à la retraite

pour invalidité. Une incapacité de cette nature s'oppose à ce que le fonctionnaire puisse bénéficier d'une prolongation de congé de maladie sous la forme d'un congé de longue durée ou de

La prolongation d'un congé de maladie n'est accordée que si le fonctionnaire est susceptible d'être jugé apte à une reprise de fonctions

longue maladie. Le Conseil d'Etat a récemment rappelé le principe selon lequel un nouveau congé ne peut être accordé qu'aux agents susceptibles d'être, à son terme, jugé apte à la reprise d'un emploi. Ainsi, le fonctionnaire reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi

Conseil d'Etat, 13 février 2004, M. X,
req. n°249049 (Extrait)

« Considérant qu'il résulte de ces dispositions que le fonctionnaire qui a épuisé ses droits au congé de maladie ordinaire et qui a été jugé définitivement inapte à l'exercice de tout emploi ne peut prétendre au bénéfice d'un congé de longue maladie ou de longue durée, lesquels ne peuvent être accordés qu'aux agents susceptibles d'être jugés aptes à la reprise d'un emploi, et est rayé des cadres ; que l'autorité administrative, tenue de placer l'intéressé dans une position statutaire régulière, peut, lorsqu'à l'issue de la période de congés de maladie ordinaire le comité médical a estimé le fonctionnaire définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, le placer d'office en position de disponibilité jusqu'à ce que la commission de réforme se soit prononcée sur sa radiation des cadres par un avis qui intervient, dans le cas où le fonctionnaire a contesté l'avis rendu par le comité médical, après que le comité médical supérieur s'est prononcé sur cette contestation ;

« Considérant qu'il résulte de ce qui a été dit ci-dessus qu'en estimant que le constat de l'inaptitude définitive d'un agent à l'exercice de tout emploi peut légalement conduire l'administration à le radier des cadres au terme d'un congé de maladie ordinaire et en écartant comme inopérant le moyen présenté par M. X à l'appui de ses conclusions dirigées contre les arrêtés préfectoraux l'ayant placé en disponibilité d'office à compter du 13 septembre 1997 et tiré de ce qu'il pouvait légalement prétendre à l'octroi d'un congé de longue maladie ou de longue durée à la date de sa mise en disponibilité, la cour administrative d'appel de Lyon n'a pas commis d'erreur de droit ».

par le comité médical après un congé de maladie ordinaire doit être placé d'office en position de disponibilité jusqu'à ce que la commission de réforme se soit prononcée sur sa radiation des cadres (voir encadré).

L'absence de poste permettant un reclassement du fonctionnaire

Le dispositif de reclassement des fonctionnaires physiquement inaptes à l'exercice de leurs fonctions est prévu par les articles 81 à 86 de la loi statutaire du 26 janvier 1984. Le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985⁶ en précise les modalités d'application.

En vertu de ce décret, et sous réserve qu'il en ait expressément formulé la demande auprès de l'autorité territoriale, le fonctionnaire peut être affecté sur un autre emploi de son grade, sur proposition de l'instance de gestion compétente - Centre national de la fonction publique (CNFPT) ou centre de gestion - suivant la catégorie hiérarchique dont il relève. Préalablement à toute mesure d'affectation, la compatibilité de l'emploi de reclassement avec l'état physique de l'agent doit être vérifiée par le comité médical. La commission administrative paritaire doit également être consultée.

Si son état de santé ne permet pas la mise en œuvre de cette forme de reclassement, le fonctionnaire peut être reclassé suivant l'une ou l'autre des deux autres voies prévues par l'article 2 du décret du 30 septembre 1985, c'est-à-dire soit par détachement dans un autre cadre d'emplois ou corps de la fonction publique, soit par recrutement dans un autre cadre d'emplois après concours ou promotion interne, ou par voie d'accès direct à un cadre d'emplois ouvert au recrutement sans concours.

Différentes règles dérogatoires destinées à faciliter l'accès du fonctionnaire à l'emploi de reclassement sont prévues par l'article 3 du décret précité. Ainsi, les dispositions statutaires qui subordonnent le détachement à des conditions d'âge ou d'appartenance à certains corps ou cadres d'emplois sont inopposables à l'agent. De même, en cas de détachement dans un cadre d'emplois ou un corps de niveau inférieur, si le fonctionnaire ne peut être classé à un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son cadre d'emplois d'origine, il est classé à l'échelon terminal le plus élevé du corps d'accueil avec conservation, à titre personnel, de l'indice qu'il détenait dans son cadre d'emplois d'origine. Des mesures du même ordre s'appliquent au reclassement par voie de recrutement après concours. Elles autorisent l'adaptation des règles normales de déroulement des concours ou des procédures de recrute-

⁶ Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

ment à l'état physique du fonctionnaire, sur demande du comité médical.

En l'absence de reclassement au terme d'un an de disponibilité, et sous réserve qu'il soit toujours inapte à reprendre ses fonctions, le fonctionnaire est maintenu en disponibilité pour une seconde année. Le maintien dans cette position est possible pour une troisième année sous les mêmes conditions. Au terme de cette période, un dernier renouvellement peut être prononcé si le comité médical estime que l'intéressé doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant le terme de cette période.

A tout moment pendant la disponibilité d'office, le fonctionnaire qui réunit les conditions requises peut demander à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) son admission à la retraite pour invalidité.

A l'expiration de la dernière période de disponibilité, le fonctionnaire inapte à reprendre ses fonctions et qui n'a pu être reclassé doit être radié des cadres par admission à la retraite pour invalidité. Ce n'est qu'en cas de rejet de sa demande par la CNRACL que peut intervenir son licenciement pour inaptitude physique.

L'absence de droit à une pension de retraite pour invalidité

Le principe selon lequel une invalidité définitive ouvre droit, sous certaines conditions, à la liquidation de la pension de retraite est énoncé par l'article 30 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003⁷ en ces termes : « *Le fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie peut être admis à la retraite soit d'office, soit sur demande* ».

Ce même article distingue le régime applicable selon que l'invalidité est imputable ou non à l'exercice des fonctions. Si l'incapacité résulte de blessures ou d'une maladie contractée en service, la mise à la retraite d'office ne peut intervenir qu'à l'expiration d'un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée. En revanche, lorsque l'invalidité n'est pas imputable aux fonctions, la radiation des cadres pour mise à la retraite peut être prononcée sans délai, dès que le caractère définitif et stabilisé de la maladie ou de l'infirmité ne la rend pas susceptible de traitement. Toutefois, si un congé de maladie a été accordé, la radiation des cadres d'office ne peut être prononcée qu'à l'expiration du congé.

Dans tous les cas, la date d'effet de la retraite ne peut être postérieure à la limite d'âge des fonctionnaires, sous réserve des droits à prolongation d'activité reconnus à certains agents par la loi n°84-834 du 13 septembre 1984.

Conformément à l'article 7 2° du décret du 26 décembre 2003, le droit à pension est ouvert sans condition d'âge et d'ancienneté de service. Les conditions suivantes sont exigées :

- l'incapacité absolue et définitive de l'agent à continuer ses fonctions doit être dûment établie par la commission de réforme départementale ;
- lorsque l'invalidité ne résulte pas de l'exercice des fonctions, l'infirmité ou la maladie à l'origine de l'incapacité doit avoir été contractée ou aggravée au cours d'une période pendant laquelle le fonctionnaire a acquis des droits à pension ;
- la mise à la retraite nécessite un avis conforme de la CNRACL.

En l'absence d'imputabilité au service, la cause de l'invalidité ou son aggravation doit donc se situer à un moment où le fonctionnaire se trouvait en position d'activité, de détachement, ou de mise à disposition. En revanche, si elle résulte d'une maladie ou d'une incapacité préexistante à l'entrée du fonctionnaire dans la fonction publique sans qu'aucune aggravation n'ait été établie pendant une période d'acquisition de droits, ou si celle-ci a été contractée alors que l'intéressé était dans une position statutaire pendant laquelle il n'acquerrait pas de droits à la retraite,

sans s'être aggravée après son éventuelle réintégration, l'admission à la pension de retraite sera rejetée.

Une incapacité contractée pendant une période de disponibilité peut justifier un refus d'admission à la retraite pour invalidité

Le juge administratif a ainsi validé un refus de pension de retraite pour invalidité au motif que l'affection ayant provoqué l'incapacité absolue et définitive avait été contractée pendant une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans, période durant laquelle le requérant n'avait pas acquis de droits à pension :

« Considérant qu'il résulte de l'instruction, et qu'il n'est d'ailleurs pas contesté, que M. T., agent hospitalier au centre hospitalier régional universitaire (CHRU) de Lille, a été placé du 2 octobre 1987 au mois de septembre 1993, en position de disponibilité, sur sa demande, pour élever un enfant de moins de huit ans, conformément aux dispositions des articles 39-4° et 62 de la loi du 9 janvier 1986 ainsi que des articles 31 et 34 b) du décret du 31 octobre 1988 ; qu'à l'issue de cette période, M. T. a été reconnu, par avis de la commission départementale de réforme émis au cours de sa séance du 12 janvier 1994, absolument et définitivement incapable d'exercer des

⁷ Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

fonctions depuis le mois de janvier 1990, date à laquelle il a contracté une bronchopathie chronique obturatrice à caractère invalidant ; que, dans ces conditions, le directeur de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) a pu légalement, par la décision attaquée en date du 18 avril 1994 et alors que l'affection litigieuse a été contractée au cours d'une période durant laquelle M. T. n'acquerrait plus de droits à pension, rejeter sa demande tendant à l'obtention d'une pension de retraite pour invalidité⁸ »

On notera qu'à l'époque des faits, le temps passé dans une disponibilité de ce type n'était pas pris en compte au titre des droits à pension, ce qui n'est plus le cas depuis la loi du 21 août 2003⁹. Mais le principe demeure applicable à d'autres cas de disponibilité, comme par exemple la disponibilité pour convenances personnelles.

En cas de refus fondé sur l'existence d'une pathologie préexistante, le juge vérifie que la décision de la CNRACL repose sur une exacte appréciation des éléments de fait, le cas échéant en ordonnant des mesures d'instruction complémentaires. Dans l'espèce reproduite ci-après, la demande de pension avait été rejetée par la Caisse sur la base de l'appréciation de la commission de réforme dont l'avis concluait à l'existence d'une pathologie préexistante non aggravée pendant une période d'acquisition de droits. Après une expertise médicale démontrant que la pathologie invalidante s'était déclarée après la titularisation du fonctionnaire au cours d'une période valable pour la retraite, le juge a annulé la mesure prise par la CNRACL :

« Considérant que pour refuser à Mme C. le bénéfice d'une pension d'invalidité, le directeur général de la Caisse des dépôts et consignations a estimé, au vu des conclusions du médecin-expert qui a examiné l'intéressée le 7 août 1995 et de l'avis émis par la commission de réforme dans sa séance du 11 octobre 1995, que "les taux d'invalidité présentés au moment de la radiation des cadres sont les mêmes qu'au moment de la titularisation" et qu'il n'avait été constaté aucune aggravation de son état de santé ;

« Considérant toutefois qu'il résulte de l'instruction et notamment du rapport de l'expert désigné par arrêt avant dire droit en date du 4 juin 2002, sur lequel la Caisse des dépôts et consignations n'a présenté aucune observation, que la pathologie psychiatrique chronique dont souffre Mme C. ne s'est manifestée qu'en 1987 ; que l'intéressée

"ne présentait pas, le 1^{er} janvier 1980, à la date de sa titularisation, de troubles psychiques organisés en pathologie mentale" et que "à la date du 16 décembre 1995, l'affection présentée justifiait un taux d'invalidité de 65 %" ; qu'ainsi, la maladie de Mme C. ayant été contractée au cours d'une période au cours de laquelle elle acquerrait des droits à pension, elle a droit à une pension en application des dispositions précitées de l'article 34 du décret du 9 septembre 1965¹⁰ ».

L'autorité territoriale est seule compétente pour prononcer la radiation des cadres pour mise à la retraite pour invalidité. Cette mesure ne peut être prise qu'après que la CNRACL se soit prononcée sur la reconnaissance effective du droit à pension par un avis délivré à l'autorité territoriale. S'agissant d'un avis conforme, l'autorité territoriale ne peut passer outre en cas de rejet de la demande de retraite.

Si le fonctionnaire ne peut prétendre à une admission à la retraite de droit commun, notamment parce qu'il ne remplit pas la condition d'âge requise pour l'ouverture des droits, l'autorité territoriale n'a alors d'autre alternative que de prononcer son licenciement pour inaptitude physique.

Le cas particulier des fonctionnaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL

Le décret n°91-298 du 20 mars 1991 qui régit les fonctionnaires à temps non complet prévoit des règles particulières à l'égard des fonctionnaires qui effectuent moins de 28 heures hebdomadaires de travail et relèvent, à ce titre, du régime général de sécurité sociale pour l'ensemble des risques maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès et accidents du travail couverts par ce régime.

On rappellera que ces fonctionnaires ont droit à un congé de maladie ordinaire dans les mêmes conditions que les fonctionnaires à temps complet, mais ne peuvent pas bénéficier des congés de longue maladie ou de longue durée énoncés par l'article 57 de la loi statutaire. Ces congés sont remplacés par un congé de grave maladie accordé pour une période maximale de trois ans après avis du comité médical.

L'article 41 du décret du 20 mars 1991 dispose que le fonctionnaire déclaré définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maternité ou d'adoption, et qui ne peut être reclassé en application des règles statutaires évoquées précédemment doit être licencié. La jurisprudence fournit une illustration de l'application de ces dispositions aux fonctionnaires à temps non complet intégrés dans un cadre d'emplois en application de l'article

⁸ Tribunal administratif de Lille, 21 octobre 1997, M. T, req. n°94-1836.

⁹ La loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a établi que le temps passé en disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans est pris en compte dans la constitution des droits à pension dans la limite de trois ans par enfant légitime, naturel ou adoptif. En outre, on rappellera que le temps partiel de droit pour élever un enfant, le congé parental et le congé de présence parentale sont validés au titre de la constitution des droits à pension dans des limites de durée fixées par l'article R. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR).

¹⁰ Cour administrative d'appel de Bordeaux, 1^{er} juillet 2003, Mme C., req. n°00BX00506.

107 de la loi statutaire, c'est-à-dire ceux qui effectuent au moins 17 heures 30 de travail hebdomadaire¹¹. Les agents non intégrés dans un cadre d'emplois parce que leur temps de travail hebdomadaire est inférieur au seuil précité bénéficient d'une procédure du même ordre, sous réserve de l'appréciation du juge administratif, sur le fondement du droit à la recherche d'un reclassement professionnel qui sera évoqué plus loin.

La jurisprudence a précisé que le licenciement d'un fonctionnaire qui a demandé son reclassement ne peut intervenir qu'après saisine de la commission administrative paritaire ainsi que du comité médical¹².

Lorsque l'inaptitude physique est reconnue après un congé de maternité ou d'adoption, un délai de quatre semaines doit être respecté avant le prononcé du licenciement.

On précisera que le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique n'a pas droit au versement de l'indemnité de suppression d'emploi prévue à l'article 30 du décret du 20 mars 1991.

Le contrôle juridictionnel du licenciement

Bien que la jurisprudence administrative relative au licenciement pour inaptitude physique demeure assez restreinte, les éléments suivants peuvent être évoqués.

Le juge administratif vérifie que l'inaptitude physique présente un caractère général et s'applique à toutes les tâches correspondant aux fonctions du fonctionnaire. Si, comme dans l'espèce reproduite ci-dessous, cette inaptitude ne vise que certaines fonctions, le licenciement est annulé :

« Considérant que si, à la suite d'un examen médical, Mme B. a été reconnue atteinte d'une affection lui interdisant de porter des charges importantes, cette circonstance n'était pas de nature par elle-même à la faire regarder comme inapte à l'exercice des tâches de surveillance de la cantine scolaire et de gardiennage de l'école maternelle qui lui avaient jusqu'alors été confiées dans son emploi d'agent à temps non complet ; que, par suite, la décision attaquée du 18 septembre 1985 par laquelle le maire de Port-la-Nouvelle doit être regardé comme ayant licencié Mme B. de son emploi pour inaptitude physique est (...) entachée d'illégalité¹³ ».

Le juge s'assure que l'autorité territoriale a cherché à reclasser le fonctionnaire dans un emploi compatible avec son état physique et, le cas échéant, lui a proposé un tel reclassement, avant de procéder à son licenciement. Son abstention est sanctionnée par l'annulation du licenciement pour erreur de droit comme l'illustrent les extraits de l'arrêt reproduit ci-dessous.

Conseil d'Etat, 3 février 2003, Mme S., req. n°234156 (Extrait)

« Considérant qu'aux termes d'une part, de l'article 40 du décret du 20 mars 1991 susvisé : "A l'expiration de ses droits à congé de maladie ou de grave maladie, le fonctionnaire temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service est placé dans la position de disponibilité dans les conditions prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé", et d'autre part, de l'article 41 du même décret : "Le fonctionnaire qui est définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, (...) ou de la période de disponibilité accordée au titre de l'article 40 ci-dessus et qui ne peut être reclassé en application du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé est licencié" ; que ces deux articles sont applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet qui, intégrés dans un cadre d'emplois en application de l'article 108 précité de la loi du 26 janvier 1984, ne sont pas affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales en application de l'article 107 précité de la même loi ; (...)

« Considérant que l'avis du comité départemental du 19 décembre 1995 et le rapport médical déposé au terme de l'expertise ordonnée le 27 mars 1997 par le tribunal administratif de Lyon ont conclu à l'inaptitude physique définitive de Mme S. à l'exercice de ses fonctions sans indiquer que son état physique lui interdisait d'exercer toute activité dans la fonction publique territoriale ; qu'au surplus, il ressort de l'avis du comité médical départemental du 25 janvier 2000 qu'un reclassement était proposé par le comité pour Mme S. qui en avait fait la demande ;

« Considérant... que, dès lors que les avis médicaux antérieurs à l'arrêté de licenciement du 9 octobre 1998 n'avaient pas exclu toute possibilité de reclassement, le maire de Châtillon-en-Michaille ne pouvait, sans méconnaître ces dispositions, licencier Mme S. sans lui avoir proposé préalablement soit un détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois, soit le bénéfice des modalités de reclassement prévues à l'article 82 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ; que, dès lors, Mme S. est fondée à soutenir qu'en jugeant par l'arrêt attaqué en date du 26 juin 2000 que le maire de Châtillon-en-Michaille n'était pas tenu de lui proposer un reclassement, la cour administrative d'appel de Lyon a commis une erreur de droit ».

¹¹ Conseil d'Etat, 3 février 2003, Mme S., req. n°234156, dont des extraits sont reproduits ci-contre.

¹² Cour administrative d'appel de Nantes, 27 février 1997, Mme R., req. n°95NT00500.

¹³ Conseil d'Etat, 21 octobre 1994, Mme B., req. n°97504.

Les décisions jurisprudentielles relatives au licenciement pour insuffisance professionnelle peuvent être ici évoquées car elles illustrent le problème de la frontière qui peut exister entre ce motif de licenciement et celui fondé sur l'incapacité physique. Il convient de rappeler que le licenciement pour insuffisance professionnelle est encadré par des règles procédurales spécifiques qui font notamment intervenir la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline. Si l'altération de l'état de santé du fonctionnaire ou l'existence d'une pathologie grave a nécessairement une répercussion sur la qualité de son travail, cette incidence ne peut être qualifiée d'insuffisance professionnelle. Un licenciement fondé sur un tel motif alors qu'il résulte d'une incapacité physique aux fonctions est sanctionné par une annulation pour détournement de procédure :

« Considérant que, par l'arrêté attaqué le 8 avril 1992 le maire de la ville de Vesoul a licencié pour insuffisance professionnelle Mlle R. qui exerçait les fonctions de directrice de la bibliothèque municipale ; que s'il résulte des termes dudit arrêté que celui-ci a été pris en considération d'un rapport de l'inspection générale des bibliothèques, en date du 18 septembre 1991, précisant que " Mlle R. n'est pas - ou n'est plus - en état d'assumer dans de bonnes conditions la direction de la bibliothèque " en raison notamment de sa personnalité inquiète et d'une obsession de la persécution, ce même document met en relief " l'ardeur au travail " et les qualités professionnelles de l'intéressée ; qu'en outre, il ressort des pièces versées au dossier que le comportement de la requérante est imputable à un état pathologique révélé depuis 1989 et ayant nécessité plusieurs séjours dans un établissement hospitalier spécialisé ainsi que l'octroi d'un congé de longue maladie pour la période du 25 septembre 1990 au 24 septembre 1991 ; qu'enfin il résulte d'un certificat médical établi par un médecin chef de service dudit établissement, qu'à la suite du refus du maire de Vesoul, par décision du 18 septembre 1991, de prononcer la " réintégration à mi-temps thérapeutique " de l'intéressée, celle-ci s'est trouvée en situation de " rechute dépressive " qui l'a mise " dans l'incapacité totale de réintégrer son travail " ; que, dans ces circonstances, le maire de la ville de Vesoul devait tirer les conséquences de l'état de l'intéressée, soit en la maintenant en position de congé de longue maladie, soit en engageant la procédure de mise en congé de longue durée, soit en lui faisant application des dispositions de l'article 37 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 susvisé ; qu'en égard toutefois à la nature de l'affection dont souffrait Mlle R., l'arrêté par lequel a été prononcé son licenciement pour insuffisance professionnelle, en application de l'article 93 précité de la loi du 26 janvier 1984, est entaché de détournement de procédure¹⁴ ».

La procédure de licenciement pour incapacité physique

S'agissant d'une mesure d'éviction de la fonction publique, l'administration doit respecter une procédure comportant différentes règles accordant des garanties au fonctionnaire, comme notamment la protection en cas de grossesse ou d'adoption, la communication du dossier, l'intervention d'une instance médicale, l'obligation de motivation.

L'interdiction de licenciement en cas de grossesse ou d'adoption

Sur la base du régime de protection des salariées du secteur privé prévu par l'article L. 122-25-2 du code du travail, le Conseil d'Etat a établi, dans un arrêt du 8 juin 1973¹⁵, un principe général du droit qui interdit de licencier un agent public en état de grossesse médicalement constatée. Cette interdiction de licenciement s'applique pendant la grossesse, le congé de maternité et les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes. Elle bénéficie également aux agents en congé d'adoption.

La Haute assemblée a étendu le champ de cette interdiction à toute notification de licenciement pendant la période de protection, alors même que cette mesure ne prendrait effet qu'après l'expiration de cette période¹⁶.

Par exception à ce principe d'interdiction, un licenciement peut toutefois être prononcé pendant la période prohibée en cas de faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse, ou d'impossibilité pour l'autorité territoriale de maintenir son engagement pour un motif étranger à la grossesse.

L'agent licencié alors qu'il se trouve en état de grossesse sans l'avoir signalé doit, dans les quinze jours de la notification de la décision de licenciement, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical attestant son état. L'agent qui a présenté une demande en vue d'une adoption auprès des autorités compétentes doit, dans les mêmes conditions, justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption. La présentation dans les délais des justifications précitées fait obligation à l'autorité territoriale d'annuler le licenciement intervenu.

¹⁴ Cour administrative d'appel de Nancy, 4 avril 1996, Mlle R. C/ Ville de Vesoul, req.n°95NC00476.

¹⁵ Conseil d'Etat, 8 juin 1973, Dame Peynet, req. n°80 232.

¹⁶ Conseil d'Etat, 9 juillet 1997, Centre hospitalier de Draguignan, req. n°158347.

La consultation de la commission de réforme

Avant toute mesure de radiation des cadres, le caractère définitif et absolu de l'inaptitude physique du fonctionnaire à un emploi de son grade doit être établi par la commission départementale de réforme.

Dans l'exercice de cette compétence, la commission est notamment chargée, ainsi que le précise l'article 31 du décret du 26 décembre 2003 précité, d'apprécier l'existence effective des infirmités invoquées par la collectivité ou l'agent, la preuve de leur imputabilité au service, les conséquences de ces infirmités sur l'exercice des fonctions et le taux d'invalidité qu'elles entraînent, la préexistence d'infirmités à la titularisation et leur lien éventuel avec les infirmités apparues après la titularisation, l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions, la situation de l'intéressé au regard de la CNRACL à l'époque où a été contractée ou aggravée l'invalidité.

L'arrêté du 4 août 2004, pris pour l'application de l'article 31 précité, définit les modalités de saisine de la commission de réforme et la procédure applicable. La commission est saisie par l'autorité territoriale, soit de sa seule initiative, soit à la demande du fonctionnaire. Dans ce dernier cas l'employeur local dispose de trois semaines pour transmettre la demande au secrétariat de la commission. Le secrétariat doit accuser réception de cette transmission à l'agent concerné et à son employeur. Passé ce délai de trois semaines, l'agent peut faire parvenir directement au secrétariat de la commission un double de sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette correspondance vaut saisine de la commission.

Le dossier doit être examiné par la commission dans le délai d'un mois. Ce délai est porté à deux mois en cas de mesures d'instruction complémentaires. Toutefois, la commission ne peut pas procéder par elle-même à des mesures d'expertise ou demander une hospitalisation.

L'agent est convoqué au moins quinze jours avant la date de la réunion par le secrétariat de la commission. Chaque dossier doit faire l'objet d'une note de présentation dans le respect du secret médical. Le fonctionnaire est informé qu'il peut prendre connaissance de son dossier dix jours au moins avant la réunion de la commission. Au vu de son dossier, il peut présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux.

La commission entend le fonctionnaire qui peut, à cette occasion, se faire assister par le médecin de son choix et, le cas échéant, par un conseiller.

L'avis rendu par la commission de réforme est communiqué à l'autorité territoriale et au fonctionnaire concerné dans le respect du secret médical. Il s'agit d'un avis simple qui ne lie pas l'administration et ne peut donc faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

La consultation de la CNRACL

A la suite de l'avis de la commission de réforme, l'autorité territoriale doit saisir la CNRACL d'une demande d'avis favorable à l'attribution d'une pension d'invalidité. Cette demande doit être adressée au moins six mois avant la date souhaitée pour l'admission à la retraite.

L'instruction portant sur les droits à pension d'invalidité établie par la CNRACL¹⁷ désigne les documents qui doivent être adressés par les gestionnaires du personnel à la Caisse nationale :

- le dossier médical de l'agent,
- l'imprimé de demande d'avis favorable comportant la date prévue pour la radiation des cadres,
- le dossier de liquidation et les pièces justificatives à l'exception de l'arrêté ou de la décision de radiation des cadres.

A titre complémentaire, la Caisse exige que le dossier soit accompagné des propositions qui ont été faites à l'intéressé pour lui permettre de poursuivre son activité dans des conditions compatibles avec son état de santé avec copie

Le dossier transmis à la CNRACL doit comporter les propositions de reclassement faites à l'intéressé

de son refus dûment motivé, ou d'une attestation exposant les raisons qui n'ont pas permis de lui trouver un poste adapté ou un reclassement si tel était son souhait. Elle

précise en outre que le bien-fondé d'un refus de reclassement est notamment reconnu dans le cas où la faible importance démographique d'une commune implique une insuffisance de ses ressources budgétaires ne lui permettant pas de disposer d'un poste susceptible de convenir à l'agent inapte à ses fonctions.

La Caisse n'est pas tenue par les conclusions de la commission de réforme et peut procéder à une nouvelle instruction complète du dossier. L'article 31 du décret du 26 décembre 2003 précise qu'elle peut obtenir, sur simple demande adressée à l'autorité territoriale, la communication intégrale du dossier du fonctionnaire, y compris les pièces médicales, et accéder à tous les renseignements médicaux et pièces médicales nécessaires à l'examen des droits de l'intéressé.

Le rejet de la demande d'admission à la retraite conduit alors au licenciement pour inaptitude physique après communication du dossier.

¹⁷ Se reporter au document « Le risque professionnel et l'invalidité », édition datée du 21 avril 2005.

La communication du dossier

Une jurisprudence traditionnelle qualifie le licenciement pour inaptitude physique de « *mesure prise en considération de la personne* », soumise à la règle de la communication préalable du dossier sur le fondement de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905. L'administration n'a pas à prendre l'initiative de la communication du dossier. Elle doit informer l'agent de la mesure qu'elle envisage de prendre à son égard et lui indiquer qu'il peut accéder à son dossier individuel afin de pouvoir, le cas échéant, présenter des observations avant le prononcé de la décision. Lorsque la communication est sollicitée par l'agent, celle-ci doit porter sur l'intégralité du dossier individuel et non sur sa seule partie médicale¹⁸.

On signalera qu'un arrêt récent du Conseil d'Etat, statuant en cassation, a validé une décision de la Cour administrative d'appel de Lyon selon laquelle dès lors que l'agent a été mis à même de prendre connaissance de son dossier dans le cadre de la procédure devant le comité médical, cette formalité se substitue valablement à la garantie prescrite par la loi du 22 avril 1905. L'administration n'a donc pas à réitérer cette mesure d'information qui fait double emploi avec la procédure médicale (voir encadré).

Conseil d'Etat, 9 mai 2005, M. C., req. n°262288 (Extrait)

« Considérant que, conformément au principe général des droits de la défense, le licenciement pour inaptitude physique d'un agent public ne peut légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de l'ensemble de son dossier individuel et pas seulement de son dossier médical ;

« Considérant que la cour administrative d'appel a relevé, d'une part, que la procédure suivie devant le comité médical départemental n'avait pas été irrégulière, d'autre part, que par lettre recommandée du 23 septembre 1996, le maire de Feyzin avait informé M. C. de l'avis du comité médical et de son intention de le licencier pour inaptitude physique ; qu'elle a ainsi, implicitement mais nécessairement jugé que M. C. avait été mis à même de consulter non seulement son dossier médical avant la réunion du comité mais également les autres pièces de son dossier préalablement à son licenciement ; que par suite elle n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que le licenciement de l'intéressé n'était pas intervenu en méconnaissance des droits de la défense tels qu'ils sont garantis par l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 ».

¹⁸ Conseil d'Etat, 27 septembre 1991, Ministre de la défense c/ H., req. n°98183.

La motivation de la décision

Les règles relatives à la motivation des actes administratifs individuels ayant été développées dans un précédent dossier publié dans la présente revue¹⁹, on se bornera à rappeler les principes applicables.

En vertu de l'article 1^{er} de la loi n°79-587 du 11 juillet 1979²⁰, sont soumises à l'obligation de motivation les décisions administratives individuelles défavorables qui notamment « *retiennent ou abrogent une décision créatrice de droits* ». A ce titre, le licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire entre dans la catégorie des décisions qui doivent être motivées.

L'article 3 de la loi du 11 juillet 1979 exige que la motivation soit écrite et comporte l'énoncée des considérations de droit et de fait qui fondent la décision. La mesure d'éviction étant ici fondée sur l'état de santé du fonctionnaire, il est utile de préciser que la Cour administrative d'appel de Bordeaux a considéré que le principe du secret médical ne constituait pas un motif susceptible de dispenser l'administration du respect de l'obligation de motivation. La seule mention dans la décision de la nature de l'avis émis par la commission de réforme ne peut davantage suffire à satisfaire aux exigences légales :

« Considérant que ... si l'office national de la chasse soutient que le secret médical s'opposait à ce qu'il fit état de ces raisons, les règles relatives au secret médical ne sauraient avoir pour effet d'exonérer l'Office national de la chasse d'énoncer les éléments de fait sur lesquels il fonde sa décision ; que la circonstance qu'avant que ne soit édictée la décision de radiation, M. G. aurait été mis à même de prendre connaissance de l'ensemble des pièces de son dossier, n'exonérerait pas non plus l'Office national de la chasse de l'obligation sus-énoncée ; qu'en se bornant à mentionner dans la décision attaquée que le commission nationale de réforme du 25 janvier 1996 avait émis l'avis que M. G. était définitivement inapte aux fonctions de garde national de la chasse, avis qui n'a pas été communiqué à M. G., l'Office national de la chasse n'a pas satisfait aux dispositions précitées de la loi du 11 juillet 1979 ; qu'il s'ensuit que la décision du directeur de l'Office national de la chasse est entachée d'illégalité²¹ ».

Au demeurant, la motivation de la décision peut être opérée par référence à l'avis de la commission de réforme, sous réserve que le texte de l'avis soit reproduit dans la

¹⁹ Se reporter au dossier publié dans *Les informations administratives et juridiques* de février 2002 relatif à l'élaboration des actes administratifs individuels en matière de personnel.

²⁰ Loi n°79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.

²¹ Cour administrative d'appel de Bordeaux, 21 décembre 2000, Office national de la chasse / M. Bernard G., req. n°98BX02035 et 00BX00498.

décision et que l'autorité territoriale déclare s'en approprier les motifs. Elle peut aussi ne figurer que dans l'avis de l'instance médicale à la condition que celui-ci soit annexé à l'arrêt de licenciement et joint à celui-ci lors de sa notification au fonctionnaire.

L'insuffisance de motivation est sanctionnée par l'annulation de la décision de licenciement pour vice de procédure.

La notification de la décision

Pour être exécutoire, la décision doit être notifiée à l'intéressé dans les conditions de droit commun, puisqu'aucune règle statutaire dérogatoire ne prescrit un formalisme particulier. Cette formalité peut ainsi prendre la forme d'une remise de l'acte directement à l'intéressé qui en accuse réception sur l'acte lui-même, ou par lettre recommandée avec accusé de réception. On indiquera que les modalités de notification d'un acte individuel ont été exposées dans le dossier précité auquel il est possible de se reporter²².

La notification fait courir le délai de recours contentieux sous réserve que les voies et délais de recours aient été mentionnés dans la décision, conformément à l'article R. 421-5 du code de justice administrative.

L'absence d'obligation de transmission au contrôle de légalité

La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, modifiant les articles du code général des collectivités territoriales (CGCT) relatifs au contrôle de légalité des actes des collectivités territoriales, a sensiblement réduit le nombre des actes des autorités locales dont la transmission en préfecture subordonne le caractère exécutoire. L'article L. 2131-2 du CGCT, pour prendre l'exemple des actes des communes, exclut désormais le licenciement d'un fonctionnaire, et ce quel qu'en soit le motif, du champ des actes dont la transmission est requise, bien qu'il s'agisse d'une mesure d'éviction de la fonction publique. En conséquence, la décision devient donc exécutoire dès qu'elle a été notifiée à l'agent par l'employeur local.

On rappellera toutefois que l'autorité préfectorale dispose d'un droit général de communication, exerçable à tout moment, à l'égard des actes des collectivités locales non soumis à la procédure de transmission. Cette faculté qui lui était reconnue par la jurisprudence du Conseil d'Etat avant

la loi du 13 août 2004, est dorénavant expressément prévue par l'article L. 2131-3 du CGCT.

Les conséquences du licenciement pour inaptitude physique

Le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique ne peut prétendre à aucune indemnité de licenciement. Il peut bénéficier des allocations d'aide au retour à l'emploi en raison de sa perte involontaire d'emploi.

Les allocations d'aide au retour à l'emploi

Le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique peut prétendre aux allocations d'aide au retour à l'emploi sur le fondement de l'article L. 351-12 du code du travail, sous réserve qu'il remplisse les conditions générales d'ouverture des droits prévues par les articles L. 351-1 et suivants du code du travail, et par le règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 1^{er} janvier 2004.

Compte tenu du motif du licenciement, la condition exigée par la réglementation tenant à l'inscription sur la liste des demandeurs d'emplois auprès de l'Assedic doit être plus particulièrement évoquée. L'article L. 311-5 2^e alinéa du code du travail précise en effet que les titulaires d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie - dans lesquelles sont classés les invalides incapables d'exercer une activité professionnelle quelconque - ne peuvent pas être inscrits sur cette liste pendant la durée de leur incapacité.

En principe, seul le titulaire d'une pension d'invalidité de 1^{re} catégorie - dans laquelle sont classés les invalides capables d'exercer une activité rémunérée - est donc susceptible d'être inscrit comme demandeur d'emploi et, par suite, de bénéficier des prestations d'aide au retour à l'emploi, sous réserve qu'il remplisse les autres conditions requises.

Pour les titulaires d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, le ministre de la fonction publique a précisé, dans une réponse à un parlementaire²³, qu'ils pouvaient néanmoins prétendre aux allocations d'aide au retour à l'emploi dans les conditions suivantes : « *Les titulaires d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie (invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque) ne peuvent en principe s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'ANPE et bénéficier de l'indemnisation du chômage. Toutefois, leur inscription est autorisée lorsqu'ils sont reconnus travailleurs handicapés par la COTOREP ou lorsque l'ANPE a fait vérifier leur aptitude au travail par le médecin de main-d'oeuvre. Ils peuvent alors bénéficier de l'allocation chômage.* »

²² Se reporter au dossier publié dans *Les informations administratives et juridiques* de février 2002.

²³ Question écrite n°51197 du 16 novembre 2004 de M. Jacques-Alain Bénisti à M. le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat.

Conformément à l'article 26 du règlement annexé à la convention précitée, le montant de l'allocation servie aux intéressés est égal à la différence entre le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et de la pension d'invalidité.

L'employeur public qui a prononcé le licenciement supporte la charge de l'indemnisation sur ses fonds propres et assure directement la gestion de l'allocation.

Le licenciement pour inaptitude physique du fonctionnaire stagiaire

Le licenciement pour inaptitude physique n'est pas davantage évoqué par la loi du 26 janvier 1984 pour le fonctionnaire stagiaire qu'il ne l'est pour le fonctionnaire titulaire. L'article 46 de la loi se borne à mentionner l'insuffisance professionnelle et la faute disciplinaire comme motif de licenciement. Cette hypothèse est en revanche envisagée par le décret n°92-1194 du 4 novembre 1992²⁴, qui régit la situation des stagiaires de la fonction publique territoriale.

Les conditions du licenciement pour inaptitude physique

A l'instar du dispositif applicable aux fonctionnaires titulaires, le décret du 4 novembre 1992 précité place le licenciement pour inaptitude physique dans le prolongement des congés pour maladie, lorsque l'état de santé de l'agent ne lui permet pas de reprendre les fonctions pour lesquelles il a été recruté. Dans cette situation, la jurisprudence semble imposer à l'autorité territoriale de chercher à reclasser le stagiaire avant de prendre une mesure d'éviction.

L'impossibilité définitive et absolue d'exercer les fonctions de l'emploi de recrutement

L'article 11 du décret du 4 novembre 1992 pose deux conditions pour qu'une mesure de licenciement soit prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire pour un motif tenant à son état de santé :

- le stagiaire doit avoir épuisé ses droits à des congés de maladie rémunérés ou à des congés sans traitement ;
- il doit être reconnu dans l'impossibilité définitive de reprendre les fonctions afférentes à l'emploi de recrutement par le comité médical.

²⁴ Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

On rappellera que le stagiaire a droit à des congés de maladie dans les mêmes conditions que le fonctionnaire titulaire. Ils peuvent ainsi bénéficier d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé pour accident de service ou maladie professionnelle, d'un congé de longue maladie et d'un congé de longue durée dans les mêmes conditions de durée et de rémunération à plein et demi traitement que le fonctionnaire titulaire.

S'agissant des stagiaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL, il résulte des dispositions combinées de l'article 16 du décret du 4 novembre 1992 et du chapitre IV²⁵ du décret du 20 mars 1991 que le stagiaire bénéficie du congé de maladie ordinaire, du congé pour accident de service et d'un congé de grave maladie de trois ans maximum, dont douze mois à plein traitement et vingt-quatre mois à demi traitement.

A l'expiration de l'un de ces congés de maladie rémunérés, si le comité médical estime que le stagiaire est inapte de manière définitive et absolue à une reprise de ses fonctions, le licenciement doit être prononcé.

En revanche, si le stagiaire n'est que temporairement inapte à une reprise de fonctions il est placé en congé sans traitement pour raison de santé après avis du comité médical - ce qui est l'équivalent de la disponibilité d'office évoquée plus haut. Ce congé, accordé pour une durée maximale d'un an, peut être renouvelé pour une seconde année si le stagiaire est toujours inapte. Une dernière prolongation d'un an est possible, si l'agent doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions au plus tard à l'expiration de cette période. Au terme du congé sans traitement, le stagiaire déclaré inapte de manière définitive et absolue à une reprise de ses fonctions doit être licencié.

Dans tous les cas, il semble que l'autorité territoriale soit tenue de chercher à reclasser le stagiaire dans un autre emploi du grade de recrutement avant de procéder à son licenciement.

La question du droit au reclassement

Bien qu'il ait la qualité de fonctionnaire, et relève de ce fait de la loi du 26 janvier 1984, le caractère probatoire et provisoire qui caractérise la situation du stagiaire a pour conséquence de l'exclure du champ d'application de certaines règles statutaires. La circulaire du 2 décembre 1992²⁶, qui explicite les modalités de mise en œuvre du

²⁵ Le décret du 2 novembre 1992 n'ayant pas été actualisé suite à la modification du décret du 20 mars 1991 par le décret du 8 décembre 1998, les dispositions applicables figurent sous le chapitre IV du décret du 20 mars 1991 et non plus sous le chapitre III.

²⁶ Circulaire du ministère de l'intérieur du 2 décembre 1992 relative aux dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

décret du 4 novembre 1992 précité, écarte ainsi les stagiaires du bénéfice des articles 81 à 86 de la loi statutaire portant sur le reclassement pour inaptitude physique.

Une jurisprudence conforme à cette interprétation se refusait à reconnaître au fonctionnaire stagiaire, du fait de sa position, un droit à un reclassement professionnel :

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, et notamment de l'expertise médicale pratiquée le 23 novembre 2001, qu'à la date du 28 octobre 1996 à laquelle Mme G. a été licenciée, son état de santé lui interdisait définitivement de reprendre le poste d'agent d'entretien qu'elle occupait dans les services de la commune d'Arnage ; que par ailleurs, du fait de sa position de stagiaire, l'intéressée ne pouvait prétendre ni à un reclassement professionnel, ni à un aménagement de son poste, lequel apparaissait au demeurant impossible, compte tenu des caractéristiques de cet emploi et du handicap dont elle est affectée ; que par suite, Mme G. n'est pas fondée à soutenir que son licenciement pour inaptitude physique reposerait sur une erreur d'appréciation »²⁷.

Cette jurisprudence est dorénavant remise en cause par un arrêt récent du Conseil d'Etat qui a posé comme un principe général applicable à tout agent public, et donc au stagiaire, le droit à la recherche d'un reclassement dans un autre emploi, comme préalable au licenciement pour inaptitude physique. La méconnaissance de ce principe est sanctionnée par l'annulation du licenciement pour erreur de droit (voir encadré).

Bien qu'il s'agisse dans tous les cas d'une obligation de moyens et non de résultat, les modalités pratiques de mise en œuvre d'un tel reclassement à l'égard d'un stagiaire suscitent cependant certaines interrogations. La qualité de stagiaire semble en effet s'opposer à une nomination dans autre emploi du grade de recrutement puisque l'intéressé n'en est pas encore titulaire. Elle paraît également, et pour un même motif, l'exclure du bénéfice des dispositifs de mobilité statutaire, notamment le détachement dans un autre cadre d'emplois. De plus, dans l'hypothèse d'un reclassement effectif, aucune disposition statutaire ne

règle les incidences de cette mesure sur la durée du stage.

Aucune disposition ne précise quelles sont les incidences d'un reclassement sur la durée du stage

Depuis la décision du Conseil d'Etat, il semble que seuls deux tribunaux administratifs ont eu à se prononcer sur des conclusions tendant à l'application de ce principe au stagiaire. Or, les jugements qu'ils ont rendu sont contradictoires. En effet, l'un a fait application de l'obligation de recherche de reclassement en considérant *« que l'application combinée de ce principe général du droit et des dispositions précitées du 3° de l'article 24 du décret du 7 octobre 1994 implique que, dans le cas où*

*l'inaptitude physique définitive d'un stagiaire de la fonction publique est reconnue par la commission de réforme, une recherche de reclassement doit préalablement être effectuée en vue de confier à l'intéressé d'autres fonctions que celles attachées à l'emploi qu'il occupe et compatibles avec son état de santé avant de prononcer son licenciement, si ce reclassement s'avère impossible*²⁸ ».

En revanche, l'autre tribunal administratif a écarté le principe et retenu une solution conforme à la jurisprudence antérieure du Conseil d'Etat fondée sur le caractère spécifique de la situation du stagiaire. Dans cette espèce relative à un fonctionnaire stagiaire de la fonction publique hospitalière, le juge a estimé que la disposition de la loi statutaire du 9 janvier 1986, qui permet l'adaptation du poste à l'altération physique du fonctionnaire ou son reclassement dans un autre emploi d'un autre corps, n'était

Conseil d'Etat, 2 octobre 2002, Chambre de commerce et d'industrie de Meurthe-et-Moselle c/ Mme F., req. n°227868 (Extrait)

« Considérant qu'il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement ; que l'application combinée de ce principe général du droit et de l'article 33 du statut du personnel administratif des Chambres de commerce et d'industrie implique que la chambre a l'obligation, en cas d'inaptitude d'un agent, d'engager la procédure prévue au 3° de cet article en saisissant le comité médical pour que celui-ci se prononce sur l'inaptitude physique de l'intéressé et sur le caractère définitif de celle-ci ; que, dans le cas où l'inaptitude s'avère définitive, il appartient à la Chambre de chercher à reclasser l'agent concerné au sein de l'établissement et, si ce reclassement est impossible, de prononcer son licenciement, avec les conséquences de droit nécessaires et notamment le versement des indemnités prévues à l'article 34 du statut ; que ce motif de pur droit exclusif de toute appréciation de fait doit être substitué au motif erroné en droit de l'arrêt attaqué, lequel est suffisamment motivé, dont il justifie légalement le dispositif ».

²⁷ Cour administrative d'appel de Nantes, 12 avril 2002, Commune d'Arnage, req. n°98NT01381.

²⁸ Tribunal administratif de Versailles, 21 novembre 2002, Mme P. c/ La Poste, req. n°004246-013505.

pas applicable au motif que l'intéressé ne pouvait, en sa qualité de stagiaire, se prévaloir de dispositions qui ne s'appliquent qu'aux fonctionnaires²⁹.

L'application de ce principe au stagiaire reste donc à confirmer par une juridiction d'appel ou, le cas échéant, par le Conseil d'Etat.

Le contrôle juridictionnel du licenciement

S'agissant de l'exercice d'une compétence liée, le juge administratif exerce un contrôle normal sur les appréciations portées par l'autorité territoriale en matière d'inaptitude physique du stagiaire justifiant la mesure de licenciement³⁰.

Il annule le licenciement fondé sur une inaptitude physique résultant de faits dont la matérialité n'est pas précisément établie ou qui ne sont pas suffisamment probants :

« Considérant que pour prononcer, par la décision du 8 août 1988, le licenciement pour inaptitude physique de M. F. de ses fonctions d'infirmier stagiaire, le directeur du Centre hospitalier spécialisé Barthélémy-Durand s'est exclusivement fondé sur les résultats de deux analyses médicales permettant de suspecter que l'intéressé consommait des stupéfiants ; que les résultats de ces analyses, d'ailleurs contredits par ceux d'autres analyses effectuées quelques jours après à la demande de M. F. ne sont pas à eux seuls de nature à établir dans les circonstances de l'espèce, l'inaptitude de l'intéressé aux fonctions d'infirmier stagiaire ; qu'il suit de là que la décision du 8 août 1988 qui repose sur un motif matériellement inexact est entachée d'illégalité³¹ ».

Le juge vérifie que l'appréciation émise par le comité médical est corroborée par le comportement professionnel de l'agent. Il annule le licenciement prononcé sur le fondement d'un avis d'inaptitude physique du comité médical, alors que les affections multiples dont le stagiaire a été victime sont en réalité restées sans incidence sérieuse sur l'exécution de ses fonctions :

« Considérant que si Mme B., agent de service stagiaire à mi-temps dans la commune de Savigny-le-Temple (Seine-et-Marne), souffrait de deux affections physiques qui ont nécessité plusieurs arrêts de travail ainsi que trois prolongations de son stage, il ressort des pièces du dossier que l'affection oto-rhino-laryngologique dont elle a souffert au cours de l'année 1982 n'a pas laissé de séquelles sérieuses, incompatibles avec une activité d'agent de service, et que si, en 1983, elle a dû à nouveau cesser son

travail, c'était à la suite d'une affection vasculaire locale dont elle est définitivement guérie à la suite d'une intervention chirurgicale ; qu'entre le 6 juin 1983, date de la dernière reprise de son travail, et le 10 février 1984, date à laquelle son licenciement a été prononcé, Mme B. a normalement assuré son service ; que, par suite, Mme B. est fondée à soutenir que son licenciement, uniquement motivé par son inaptitude physique telle qu'elle a été appréciée par le comité médical, repose sur une erreur d'appréciation³² ».

On citera enfin un jugement du tribunal administratif de Nancy qui illustre le cas particulier du cadre d'emplois des sapeurs pompiers professionnels, dans lequel la titularisation est précédée d'un examen d'aptitude médicale et physique. Dans cette espèce, le juge a validé le licenciement en fin de stage d'un sapeur-pompier professionnel au motif que la visite préalable à sa titularisation a révélé qu'il ne remplissait pas la condition de taille exigée par les textes. Cet élément d'aptitude physique n'ayant pas été contrôlé lors de la visite médicale de nomination en qualité de stagiaire, alors que réglementairement il aurait dû l'être, la responsabilité de l'administration se trouve en conséquence engagée (voir encadré suivant).

Tribunal administratif de Nancy, 25 juin 2002, Mlle B., req. n°012208 (Extrait)

« Sur les conclusions à fin d'annulation :

Considérant qu'aux termes de l'article 12 de l'arrêté du 6 mai 2000 fixant, notamment, les aptitudes médicales des sapeurs-pompiers professionnels : " - le candidat à un premier emploi de sapeur-pompier professionnel ou à un premier engagement de sapeur-pompier volontaire doit répondre aux caractéristiques suivantes : - une taille supérieure ou égale à 1,60 m " ; qu'il ressort des pièces du dossier, et qu'il n'est au demeurant pas contesté, que Mlle B., qui mesure 1,58 m, ne satisfait pas à cette condition de taille ; que dès lors, quelles que soient les circonstances à l'issue desquelles son inaptitude a été constatée, la requérante n'est pas fondée à soutenir que la décision du président du service départemental d'incendie et de secours de Meurthe-et-Moselle, prononçant pour ce motif son licenciement pour inaptitude physique constatée préalablement à sa nomination dans un premier emploi de sapeur-pompier professionnel, serait illégale ;

« Sur les conclusions à fin d'indemnité :

Considérant qu'il résulte de l'instruction que Mlle B. a été licenciée du corps des sapeurs-pompiers professionnels, dans lequel elle avait été nommée stagiaire, à la suite d'un examen médical effectué le 17 septembre 2001, devant précéder sa titularisation et ayant relevé qu'elle n'avait pas la taille requise, alors même qu'elle avait été déclarée apte à l'exercice de ces fonctions à l'issue d'un examen .../...

²⁹ Tribunal administratif de Grenoble, 18 février 2003, Mlle D., req. n°0100879.

³⁰ Conseil d'Etat, 16 juin 1995, Commune de Savigny-le-Temple, req. n°114957.

³¹ Conseil d'Etat, 1er février 1993, C. H. S. Barthélémy-Durand, req. n°110809.

³² Conseil d'Etat, 16 juin 1995, Commune de Savigny-le-Temple, précité.

médical réglementaire initial effectué le 23 janvier 2001, comportant notamment une biométrie ; que sur le fondement, notamment, de ce premier certificat médical, en considération duquel elle a été nommée stagiaire, l'intéressée a interrompu les études qu'elle suivait à Aix-en-Provence pour suivre sa formation de sapeur-pompier pendant une année à Nancy ; que dans ces conditions, en ne vérifiant pas dans le cadre d'un examen médical initial de recrutement la condition d'aptitude physique tenant à la taille de la candidate, le service départemental d'incendie et de secours de Meurthe-et-Moselle a commis une faute de nature à engager sa responsabilité à l'égard de Mlle B. (...) ».

La procédure de licenciement pour inaptitude physique

A l'instar de la mesure visant le fonctionnaire titulaire, le licenciement d'un stagiaire est encadré par différentes garanties procédurales comme notamment la protection en cas de grossesse ou d'adoption, la communication du dossier, l'intervention d'une instance médicale, l'obligation de motivation.

L'interdiction de licenciement en cas de grossesse ou d'adoption

Le principe général du droit qui interdit le licenciement d'un agent public féminin en état de grossesse, en congé de maternité ou d'adoption, s'applique au fonctionnaire stagiaire dans les mêmes conditions qu'au fonctionnaire titulaire.

La consultation du comité médical

Lorsqu'elle résulte de faits dépourvus de lien avec le service, l'inaptitude définitive et absolue du stagiaire à reprendre ses fonctions doit être dûment établie par le comité médical départemental, en application de l'article 11 du décret du 4 novembre 1992 précité.

En principe, le comité médical compétent est celui qui siège dans le département où l'agent exerce ses fonctions. Cette règle de droit commun est également applicable dans le cas où le stagiaire est un fonctionnaire territorial titulaire détaché pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours. En revanche, si l'intéressé relevait avant son détachement de la fonction publique de l'Etat, l'article 16 du décret du

14 mars 1986³⁴ attribue compétence au comité médical siégeant auprès de l'administration d'origine où le fonctionnaire exerçait ses fonctions.

Les modalités de saisine du comité médical et la procédure applicable ayant été examinées dans un précédent dossier publié dans la présente revue³⁵, on en rappellera succinctement les principaux éléments.

L'autorité territoriale doit adresser au comité médical un dossier comportant notamment un historique des différents congés dont a bénéficié le fonctionnaire et les questions sur lesquelles l'employeur local souhaite obtenir un avis de l'instance médicale. L'agent doit être informé qu'il peut demander la communication de son dossier administratif ainsi que de son dossier médical. Il doit être avisé par le secrétariat du comité de la date de réunion du comité médical ainsi que de la faculté dont il dispose de faire entendre le médecin de son choix.

Si le stagiaire souhaite faire intervenir un médecin qu'il a désigné, ce praticien doit pouvoir disposer en temps utile des pièces médicales lui permettant de présenter des observations.

L'avis émis par l'instance médicale est notifié à l'autorité territoriale. Il n'a pas à être transmis à l'agent concerné, s'agissant d'une simple mesure préparatoire en vue d'une décision administrative. En principe, il s'agit d'un avis simple qui ne lie pas l'autorité territoriale, sauf en cas de reprise de fonctions après douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, où après une période de longue maladie ou de longue durée.

Dans tous les cas, l'appréciation donnée par le comité médical peut être contestée devant le comité médical supérieur par le stagiaire ou par l'autorité territoriale.

La consultation de la commission de réforme

L'article 6 du décret du 13 juillet 1977 impose l'intervention, pour avis, de la commission de réforme départementale lorsque l'inaptitude à reprendre les fonctions résulte d'une maladie ou de blessures imputables au service. A ainsi été annulé pour détournement de procédure, le licenciement d'un agent stagiaire, motivé par une inaptitude physique n'étant pas sans lien avec un accident de service, prononcé sans examen préalable de l'intéressé par la commission de réforme³⁶.

³⁴ Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

³⁵ Se reporter au dossier publié dans *Les informations administratives et juridiques* de mai 2002 relatif aux congés de maladies des fonctionnaires territoriaux.

³⁶ Conseil d'Etat, 17 octobre 1986, M. M., req. n°57222.

La commission de réforme départementale est compétente à l'égard des stagiaires ne possédant pas la qualité de fonctionnaire titulaire territorial et des fonctionnaires territoriaux détachés pour stage. En revanche, les fonctionnaires titulaires de l'Etat détachés pour stage auprès d'une collectivité territoriale relèvent de la commission de réforme siégeant auprès de l'administration d'origine selon les règles de compétence géographique prévues par le décret du 14 mars 1986 précité.

La saisine et la consultation de la commission de réforme ont lieu selon les modalités de droit commun évoquées plus haut à propos du licenciement du fonctionnaire titulaire. Aucune disposition spécifique au fonctionnaire stagiaire n'est prévue par la réglementation.

La communication du dossier

Le licenciement pour inaptitude physique du stagiaire est soumis à la règle de la communication préalable du dossier, sur le fondement de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 dans les mêmes conditions et modalités que le fonctionnaire titulaire.

La motivation de la décision

La décision de licenciement pour inaptitude physique d'un fonctionnaire stagiaire doit être motivée en application de la loi n°79-759 du 11 juillet 1979, dans les mêmes conditions que celles mentionnées précédemment s'agissant du fonctionnaire titulaire.

La notification de la décision

Le licenciement est notifié au stagiaire dans les conditions de droit commun. Lorsque le licenciement résulte d'une blessure ou d'une maladie imputable au service, sa date d'effet doit être fixée à la date d'ouverture du droit à la rente d'invalidité évoquée plus loin.

L'absence d'obligation de transmission au contrôle de légalité

La décision prononçant le licenciement du fonctionnaire stagiaire est exclue du champ d'application de l'obligation de transmission au contrôle de légalité, à l'instar de celle visant un fonctionnaire titulaire.

Les conséquences du licenciement pour inaptitude physique

Les conséquences doivent être distinguées selon que l'agent ne possédait pas la qualité de fonctionnaire avant sa nomination comme stagiaire ou qu'il était déjà fonctionnaire titulaire. Dans le premier cas, il peut avoir droit à une pension ou une rente d'invalidité et bénéficie des allocations d'aide au retour à l'emploi en raison de sa perte involontaire d'emploi. Dans le second cas, il est remis à la disposition de sa collectivité d'origine.

Agent ne possédant pas antérieurement la qualité de fonctionnaire titulaire

• La pension d'invalidité

L'article 4 du décret du 13 juillet 1977 dispose que le stagiaire licencié après avoir épuisé ses droits à un congé de maladie rémunéré ou à un congé sans traitement peut bénéficier, à l'expiration desdits droits, à la pension d'invalidité du régime général de sécurité sociale liquidée dans les conditions fixées par les articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale, sous réserve des règles dérogatoires qu'il prévoit.

Le droit à pension est ouvert lorsque l'invalidité présentée par l'agent réduit des deux tiers au moins sa capacité de travail, ou qu'elle le met hors d'état de se procurer un salaire supérieur au tiers du traitement qu'il percevait avant la date de l'arrêt de travail suivie d'invalidité ou celle de la constatation médicale de l'invalidité si celle-ci résulte d'une usure prématurée de l'organisme.

La pension d'invalidité est liquidée soit à la demande du stagiaire, soit d'office, par la collectivité, l'établissement ou l'école dont relève l'intéressé, dès que l'intéressé a épuisé ses droits à un congé de maladie rémunéré ou à un congé sans traitement.

L'assiette de calcul de la pension est constituée du dernier traitement annuel d'activité de l'agent. Le montant de la pension est obtenu par application du taux afférent à la catégorie d'invalidité dans laquelle l'agent est classé. Les articles R. 341-4 à R. 341-6 du code précité fixent le taux de la pension d'invalidité à 30 % pour les invalides de la première catégorie, et à 50 % pour les invalides de la deuxième catégorie. Pour les invalides de la troisième catégorie, la pension est égale à celle des invalides de la deuxième catégorie, majorée de 40 % lorsque le bénéficiaire doit avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

Le montant de la pension est encadré par un minimum et un maximum fixés annuellement par décret. La pension est révisable annuellement en cas de modification de l'état

d'invalidité de l'agent. Son versement est suspendu dans le cas où son bénéficiaire reprend ses fonctions.

La pension est liquidée et payée par la collectivité, l'établissement public local employeur, ou l'école dont relevait l'agent stagiaire. Elle est remboursée annuellement à la collectivité ou à l'établissement concerné, sur sa demande et présentation de justificatifs, par la CNRACL.

• La rente d'invalidité

Lorsque l'invalidité résulte d'une maladie ou de blessures reconnues imputables au service par la commission de réforme, le licenciement ouvre droit à une rente d'invalidité, calculée dans les conditions des articles L. 434-1 et suivants du code de la sécurité sociale, à compter de la stabilisation de l'état d'invalidité du stagiaire ou de la consolidation de sa blessure.

La rente est versée lorsque le taux de l'incapacité permanente, déterminé selon un barème indicatif d'invalidité, est égal ou supérieur à dix pour cent. Son montant correspond au traitement annuel d'activité multiplié par le taux d'incapacité, préalablement réduit de moitié pour la partie de ce taux qui ne dépasse pas 50 % et augmentée de la moitié pour la partie qui excède 50 % en application de l'article R. 434-2 du code de la sécurité sociale. La majoration pour l'assistance d'une tierce personne est fixée à 40 % de la rente, sans pouvoir être inférieure à un montant fixé par arrêté interministériel.

De la même façon que la pension, la rente d'invalidité est liquidée et payée par la collectivité, l'établissement public local employeur, ou l'école dont relevait l'agent stagiaire. Elle est remboursée annuellement à la collectivité ou à l'établissement concerné, sur sa demande et justifications, par la CNRACL.

On indiquera que dans une circulaire du 11 juillet 1979, pour le remboursement de ces prestations, la Caisse exigeait la production de :

- la décision de licenciement de l'intéressé ou la copie de son acte de décès,
- la décision de concession de la pension ou de la rente,
- le cas échéant, un exemplaire du procès verbal de la commission départementale de réforme ayant statué sur l'imputabilité au service des blessures ou maladies,
- un état récapitulatif des dépenses engagées et les justifications du paiement certifiés exact par l'ordonnateur et l'agent comptable de la collectivité chacun en ce qui le concerne.

• Les allocations d'aide au retour à l'emploi

Le droit du stagiaire aux allocations d'aide au retour à l'emploi est prévu expressément par l'article 17 du décret du 4 novembre 1992 précité, qui dispose que le stagiaire qui perd involontairement son emploi perçoit les allocations

d'assurance chômage dans les conditions prévues par l'article L. 351-3 du code du travail.

L'octroi de ces allocations au stagiaire licencié est soumis à des règles similaires à celles énoncées plus haut à propos du fonctionnaire titulaire. S'agissant plus particulièrement de la charge de l'indemnisation, on précisera que si l'agent a eu plusieurs employeurs avant son recrutement en qualité de stagiaire, le débiteur de l'allocation est déterminé suivant les règles prévues par l'article R. 351-20 du code du travail.

Agent possédant la qualité de fonctionnaire titulaire

L'autorité territoriale met fin au détachement pour stage du fonctionnaire reconnu inapte de manière définitive et absolue à l'exercice de l'emploi de recrutement. L'agent est remis à la disposition de sa collectivité ou de son administration qui le réintègre dans son grade d'origine. Il appartient ensuite à cette dernière de tirer les conséquences de l'état d'inaptitude.

Le licenciement pour inaptitude physique de l'agent non titulaire

De la même façon que pour les fonctionnaires titulaires ou stagiaires, le décret du 15 février 1988 précité envisage le licenciement de l'agent non titulaire pour un motif d'inaptitude physique dans le prolongement des droits à congé de maladie. Bien que l'inaptitude physique s'apprécie ici au regard de la fonction pour laquelle l'agent a été recruté, la jurisprudence reconnaît à l'agent un droit au reclassement.

Les conditions du licenciement pour inaptitude physique

Les articles 11 et 13 du décret du 15 février 1988 déterminent les hypothèses dans lesquelles une inaptitude physique définitive peut donner lieu à un licenciement. Cette mesure ne peut être prononcée que si l'agent ne peut être reclassé dans autre emploi compatible avec son état de santé.

L'inaptitude définitive et permanente à l'exercice des fonctions pour lesquelles l'agent a été recruté.

A la différence du fonctionnaire, les droits à congé de maladie rémunérés d'un agent non titulaire sont calculés sur la base de son ancienneté de service. L'article 7 du décret prévoit ainsi que l'agent bénéficie de congés de maladie rémunérés à raison d'un mois à plein traitement et un mois à demi traitement après quatre mois de services, de deux mois à plein traitement et deux mois à demi traitement après deux ans de services, et de trois mois à plein traitement et trois mois à demi traitement après trois ans de services.

De même, en matière de congé de grave maladie, l'agent atteint d'une affection répondant aux critères fixés par l'article 8 du décret du 15 février 1988 a droit, sous réserve de justifier de trois années de services continus, à une durée totale de trois années de congés, rémunérées à plein traitement pendant douze mois, et à demi traitement pendant vingt-quatre mois.

S'agissant des congés de maternité, de paternité ou d'adoption, les droits à congés à plein traitement sont ouverts à l'agent non titulaire après six mois de services, dans les conditions prévues par les articles L. 331-3 et suivants du code de la sécurité sociale.

Dans ce cadre, l'article 11 du décret du 15 février 1988 prévoit que l'agent non titulaire contraint de cesser ses fonctions pour des raisons de santé, alors qu'il ne dispose pas de droits à des congés de maladie rémunérés faute d'un temps de service suffisant, est placé d'office en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an. En revanche, si son incapacité de travail est permanente, il doit être licencié.

A l'inverse, s'il dispose de droits à des congés de maladie rémunérés, l'article 13 du décret énonce qu'au terme d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption :

- soit l'agent est reconnu temporairement inapte à l'exercice de ses fonctions par le comité médical. Il est alors placé en congé sans traitement pour une durée limitée à un an. Une prolongation de six mois peut être prononcée si le comité médical estime que l'agent devrait être apte à l'issue de cette période. En cas d'inaptitude au terme de ce congé sans traitement, il doit être licencié. Le maintien irrégulier de l'agent dans cette position est susceptible d'engager la responsabilité de l'administration³⁷.
- soit l'agent est déclaré inapte de manière définitive à l'exercice de son emploi. Son licenciement doit alors être prononcé.

Toutefois, si l'inaptitude définitive est constatée après un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, un délai de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé doit être respecté avant le licenciement.

Dans tous les cas, cette décision ne peut être légalement prise que si l'agent n'a pu être reclassé dans un autre emploi.

L'absence de poste permettant un reclassement de l'agent non titulaire

Les agents non titulaires entrent dans le champ du droit à la recherche d'un reclassement professionnel en cas d'inaptitude physique, précédemment évoqué, puisque ce principe s'applique à tout agent public.

Comme pour les fonctionnaires stagiaires, il convient toutefois de s'interroger sur la portée effective de ce droit à reclassement à l'égard des agents non titulaires, compte tenu de la spécificité de leurs conditions de recrutement et d'emploi qui les exclut notamment de la logique de carrière attachée aux cadres d'emplois ou aux corps de fonctionnaires, ainsi que des garanties de mobilité fonctionnelle correspondantes.

Le contrôle juridictionnel du licenciement

Le juge contrôle si le caractère définitif de l'incapacité à exercer les fonctions est bien établi. En cas d'incapacité temporaire, il annule la mesure de licenciement :

*« Considérant que l'état de santé de M. V. a fait l'objet de plusieurs avis médicaux entre février 1987 et mars 1988 qui, de manière contradictoire, ont conclu soit à son inaptitude définitive, soit à son aptitude à l'exercice de la profession d'architecte ; qu'il ressort toutefois du rapport déposé en mars 1990 par l'expert désigné par une ordonnance du juge des référés du tribunal administratif de Paris que M. V. "n'est pas affecté d'un handicap définitif pouvant compromettre le bon accomplissement de ses fonctions auprès de la Préfecture de police" ; que la circonstance que l'expertise ordonnée par les premiers juges a été conduite près de deux ans après les avis médicaux qui ont immédiatement précédé ou suivi le licenciement de M. V. n'est pas de nature à altérer la qualité de ses conclusions quant au jugement à porter sur le caractère définitif d'une incapacité ou d'un handicap : qu'en outre, l'expert n'a pas ignoré dans son rapport les spécificités des fonctions d'architecte ; que si l'ensemble de ces dires d'experts permet de conclure, malgré les éléments qui les rendent contradictoires entre eux, que M. V. s'est bien trouvé au moment de son licenciement dans l'incapacité, au moins temporaire, d'exercer ses fonctions, le caractère définitif de cette incapacité ne saurait être regardé comme établi ; que, dès lors, l'arrêt du 2 juin 1987 prononçant le licenciement de M. V. repose sur un motif erroné et est, de ce fait, illégal »*³⁸

³⁷ Conseil d'Etat, 28 octobre 1997, Mme D., req. n°96PA01594.

³⁸ Conseil d'Etat, 3 juillet 1998, Préfet de police, req. n°118769.

Le juge vérifie que l'administration a recherché un poste susceptible de permettre le reclassement de l'intéressé. Dans un arrêt de la cour administrative d'appel de Paris rendu à l'égard d'un agent contractuel sous contrat à durée indéterminée de la fonction publique hospitalière, il a annulé le licenciement au motif que l'autorité administrative n'apportait aucun élément démontrant qu'elle se soit acquittée de son obligation d'information et qu'elle ait entrepris des démarches en vue de rechercher un poste compatible avec l'état de santé de l'agent :

« Considérant qu'en se bornant à soutenir que Mme X, qui a produit devant les premiers juges un avis de vacance de poste de standardiste publié par le centre hospitalier de Lagny peu avant son licenciement et un certificat attestant qu'elle avait donné toute satisfaction lors du stage accompli du 17 février au 21 mars 2003 en qualité de réceptionniste-standardiste dans le centre de santé dentaire de Torcy, ne réunissait pas les compétences requises pour le poste de standardiste alors vacant, le centre hospitalier de Lagny n'établit, ni avoir informé l'intéressée de son droit à reclassement, ni avoir effectué de quelconques diligences en vue de son reclassement ; que, par suite, la décision licenciant Mme X, est entachée d'illégalité et doit être annulée³⁹ ».

Le juge se refuse à déduire de l'importance de la collectivité et du nombre d'agents qu'elle emploie qu'un poste permettant un reclassement serait effectivement vacant :

« Considérant qu'en raison de son état de santé, Mme P. G. a été placée à plusieurs reprises en situation de congé de maladie entre 1992 et 1995 ; qu'ayant épuisé ses droits auxdits congés, elle ne bénéficiait plus que des indemnités journalières versées par le régime de sécurité sociale ; que l'examen médical qu'elle a subi le 13 juin 1995 a conclu à l'inaptitude physique de Mme P. G. à poursuivre son travail d'agent d'entretien et à la nécessité d'envisager une reprise du travail dans un emploi adapté ; que la requérante ayant demandé à reprendre son travail, la ville d'Agen a sollicité un nouvel examen médical ; que celui-ci a abouti, le 10 juillet 1995, à la même conclusion ; que cependant par arrêté en date du 28 juillet 1995, le maire d'Agen a prononcé le licenciement de Mme P. G. à compter du 1^{er} août 1995 au motif que l'absence de poste adapté à son état de santé faisait obstacle au reclassement de l'intéressée ;

« Considérant que la requérante soutient sans autre précision qu'en égard à la taille de la commune et au nombre des agents qu'elle emploie, il lui semble difficile d'admettre l'impossibilité d'un reclassement ; que toutefois, il ne ressort pas des pièces du dossier que la ville d'Agen aurait disposé de la possibilité effective de reclasser Mme P. G. dans un poste adapté à son état de santé⁴⁰ ».

Un refus de l'agent d'être reclassé sur un poste conforme aux recommandations médicales autorise son licenciement pour inaptitude physique :

« Considérant que Mlle X a été recrutée, à compter du 1^{er} septembre 1998, en qualité d'agent d'entretien non titulaire, à temps complet, pour remplacer un agent en congé de maladie au foyer des jeunes travailleurs de Chaumont ; que le médecin du travail a déclaré Mlle X inapte à occuper l'emploi pour lequel elle avait été recrutée par contrat tout en relevant qu'elle était apte à occuper un autre emploi d'agent d'entretien ; que le maire de Chaumont a informé l'intéressée, par lettre du 8 mars 2000, de ce qu'ayant refusé d'occuper un autre poste d'agent d'entretien non titulaire à temps non complet dans un établissement scolaire, elle devait être considérée comme démissionnaire ;

« Considérant que si, eu égard à l'inaptitude constatée par le médecin du travail, la décision du maire doit en réalité être regardée comme prononçant le licenciement de l'intéressée pour inaptitude physique, elle a en tout état de cause régulièrement mis fin aux fonctions de Mlle X⁴¹ ».

La procédure de licenciement pour inaptitude physique

Des garanties procédurales similaires à celles qui ont été évoquées plus haut encadrent le licenciement d'un agent non titulaire pour inaptitude physique, notamment la protection en cas de grossesse ou d'adoption, la communication du dossier, l'intervention d'une instance médicale, l'obligation de motivation.

L'interdiction de licenciement en cas de grossesse ou d'adoption

Le principe général du droit relatif à l'interdiction de licencier un agent public féminin en état de grossesse est expressément repris par l'article 41 du décret du 15 février 1988, qui dispose qu'aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

Il a toutefois été jugé que ce principe ne s'applique pas à un licenciement prononcé au terme d'une période d'essai,

³⁹ Cour administrative d'appel de Paris, 5 octobre 2004, Mme Amba X, req. n°02PA02622.

⁴⁰ Cour administrative d'appel de Bordeaux, 12 décembre 2002, Mme P. G., req. n°99BX00460.

⁴¹ Cour administrative d'appel de Nancy, 3 mars 2005, Mlle Sandrine X. c/ commune de Chaumont, req. n°02NC00864.

sauf si cette mesure a été décidée en considération de l'état de l'agent ⁴².

La consultation du comité médical

Aucune disposition du décret du 15 février 1988 ne précise par quelle instance l'inaptitude physique à l'exercice des fonctions doit être établie. L'article 8 du décret du 15 février 1988 qui opère un renvoi général au régime applicable pour les fonctionnaires titulaires conduit cependant à reconnaître la compétence du comité médical départemental.

La procédure applicable devant cette instance est ici semblable à celle exposée plus haut et à laquelle il convient de se reporter.

La communication du dossier

Le licenciement pour inaptitude physique d'un agent non titulaire est soumis au principe général du respect des droits de la défense. La formalité prescrite par l'article 65 de la loi de 1905 précitée s'effectue dans les mêmes conditions et modalités que celles qui ont été précédemment présentées pour les fonctionnaires.

La notification de la décision

L'article 42 du décret du 15 février 1988 fixe le régime spécifique de notification. La mesure de licenciement doit être notifiée à l'agent sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception. Celle-ci doit comporter les mentions suivantes :

- être motivée dans les conditions fixées par la loi n°79-587 du 11 juillet 1979 ;
- indiquer la date d'effet du licenciement.

L'obligation de transmission au contrôle de légalité

Depuis la loi du 13 août 2004, l'article L. 2131-2 du CGCT, s'agissant des actes des communes, impose expressément

La mesure de licenciement d'un agent non titulaire doit être transmise au contrôle de légalité

la transmission à l'autorité préfectorale des décisions de licenciement des agents non titulaires quel qu'en soit le motif, à l'exception de celles visant des agents recrutés pour un besoin occasionnel ou saisonnier. Le caractère exécutoire de l'arrêté de licenciement est donc subordonné à cette formalité.

On précisera que les modalités pratiques de transmission à l'autorité préfectorale d'un acte administratif individuel ont été développées dans le dossier précité publié dans la présente revue ⁴³.

L'absence de préavis

L'article 40 du décret du 15 février 1988 dispense l'autorité territoriale de respecter un délai de préavis en cas de licenciement prononcé pour inaptitude physique.

Les conséquences du licenciement pour inaptitude physique

Sous certaines conditions, l'agent non titulaire licencié pour inaptitude physique peut bénéficier de deux types d'indemnisation : l'indemnité de licenciement prévue par le décret du 15 février 1988 et les allocations d'aide au retour à l'emploi.

Le versement d'une indemnité de licenciement

L'article 43 4° du décret du 15 février 1988 prévoit que les agents non titulaires licenciés pour inaptitude physique ont droit à une indemnité de licenciement. Sont toutefois exclus du bénéfice de cette indemnité les agents qui sont :

- licenciés au cours de la période d'essai ;
- ou fonctionnaires détachés dans un emploi contractuel ou temporaire, en disponibilité ou hors cadre ;
- ou qui retrouvent 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 ;
- ou qui ont atteint l'âge d'entrée en jouissance d'une pension au taux plein du régime général d'assurance vieillesse de la sécurité sociale ;
- ou qui sont démissionnaires de leurs fonctions.

Le mode de calcul de l'indemnité est précisé par les articles 46 à 49 du décret. Il repose sur les deux éléments suivants :

- la rémunération nette de cotisations de sécurité sociale ou au titre de la retraite complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement.
- l'ancienneté de services de l'agent.

⁴² Cour administrative d'appel de Marseille, 27 juin 2000, Mme P. req. n°97MA05494.

⁴³ Se reporter au dossier publié dans *Les informations administratives et juridiques* de février 2002 relatif à l'élaboration des actes administratifs individuels en matière de personnel.

• L'assiette de l'indemnité

L'assiette servant de base à l'indemnité est constituée de la seule rémunération indiciaire. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

S'agissant des agents employés à temps partiel, l'article 45 du décret du 15 février 1988 précise que l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération afférente à un temps complet.

En pratique, la règle d'assiette précitée pose des difficultés d'application car la décision de licenciement intervient souvent alors que l'agent, ayant épuisé ses droits à congés de maladie, ne perçoit plus que des indemnités journalières, voire aucune rémunération.

Interrogé sur ce point à propos des agents contractuels de la fonction publique hospitalière, qui sont régis par une réglementation semblable, le ministre de la santé a préconisé dans une lettre du 29 janvier 2003⁴⁴ de fixer la rémunération de base servant d'assiette de calcul de l'indemnité par référence au « *dernier mois civil précédent le licenciement ayant donné lieu à une rémunération effective et de retenir celle-ci comme base de calcul de l'indemnité* ».

• Les services retenus

L'article 47 du décret précise que ne sont pris en compte au titre de l'ancienneté que les services effectifs ininterrompus accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

L'ancienneté est décomptée en tenant compte des périodes assimilées à du travail conformément aux dispositions du titre VII du décret du 15 février 1988. Pour être retenus, les services ne doivent pas avoir été déjà pris en compte dans le calcul d'une autre indemnité de licenciement ou d'une pension d'un régime autre que celui du régime général de sécurité sociale. Les services pris en compte au titre d'un régime de retraite complémentaire du régime général de sécurité sociale sont néanmoins retenus sans que l'indemnité de licenciement allouée en raison de ces services puisse dépasser six mensualités.

Les services exercés à temps partiel sont décomptés proportionnellement à la quotité de travail accompli.

• Le calcul de l'indemnité

Aux termes de l'article 46 du décret du 15 février 1988, l'indemnité de licenciement s'établit :

- à la moitié de la rémunération de base précitée pour chacune des douze premières années de service ;
- au tiers de la rémunération pour chacune des années suivantes, dans la limite de douze fois la rémunération de base.

En cas de licenciement avant le terme normal de l'engagement, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'au terme normal.

Pour les agents ayant atteint l'âge de soixante ans révolus, le montant de l'indemnité subit une réduction de 1,67 % par mois de service au-delà du soixantième anniversaire.

Pour le calcul de l'indemnité toute fraction de service égale ou supérieure à six mois est comptée pour un an. A l'inverse toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte.

Se fondant sur le caractère d'ordre public du dispositif réglementaire qui régit les agents non titulaires, la jurisprudence a rappelé deux principes :

D'une part, elle exclut que lors de la conclusion du contrat, l'indemnité de licenciement fasse l'objet d'aménagements contractuels. Dans un arrêt récent, le Conseil d'Etat a ainsi validé la décision d'une cour administrative d'appel qui a jugé qu'en présence d'un contrat de recrutement d'un agent non titulaire comportant des stipulations dérogatoires en matière de calcul de l'indemnité de licenciement, l'administration cocontractante devait imposer à son agent la modification du contrat sur ce point et en cas de refus de ce dernier, le licencier :

« Considérant que les dispositions précitées de l'article 46 du décret du 15 février 1988 présentent un caractère d'ordre public ; que, par suite, une collectivité territoriale ou un établissement public en dépendant ne saurait légalement s'en écarter en concluant avec un agent non titulaire un contrat prévoyant des modalités différentes de calcul de l'indemnité de licenciement ; que ces dispositions s'appliquaient à la situation de M. L., qui en tant que directeur de l'OPAC de Dreux avait la qualité d'agent public contractuel, et relevait donc des textes cités ci-dessus et non, contrairement à ce que soutient la FNARD-OPHLM, des dispositions du décret du 17 juin 1993 portant règlement statutaire des personnels ne relevant pas de la fonction publique territoriale employés par les offices publics d'aménagement et de construction ; que, dès lors, la cour administrative d'appel de Nantes, qui a souverainement constaté, sans entacher son arrêt de dénégation, que le contrat conclu par l'OPAC de Dreux

⁴⁴ Lettre n°DHOS/P 1 du 29 janvier 2003 relative au calcul de l'indemnité de licenciement due aux agents contractuels. Application du décret n°91-155 du 6 février 1991.

avec M. L. stipulait qu'en cas de licenciement, quelles qu'en soient les causes, ce dernier bénéficierait d'une indemnité d'un montant équivalent à vingt-quatre mois de traitement, augmentée d'un mois supplémentaire de traitement par année d'ancienneté, a pu en déduire, sans erreur de droit et sans contradiction de motifs, que l'OPAC était tenu de proposer à M. L. la modification sur ce point du contrat en cause ; qu'elle a pu sans erreur de droit juger qu'en cas de refus par l'intéressé de la modification ainsi proposée, qui portait sur un élément essentiel de ce contrat, l'OPAC était en droit d'habiliter son président à licencier M. L. ; que, par suite, ce dernier n'est pas fondé à demander l'annulation de l'arrêt attaqué, qui est suffisamment motivé⁴⁵ ».

D'autre part, le juge administratif censure toute transaction amiable conclue lors du licenciement comportant des modalités différentes de calcul de l'indemnité :

« Considérant que ces dispositions réglementaires [du décret du 15 février 1988] présentent un caractère d'ordre public, qui prévaut sur les principes généraux de libre administration des collectivités locales, et notamment sur la possibilité de transiger telle qu'elle est définie par l'article 2045 du code civil, lequel dispose que : "Pour transiger, il faut avoir la capacité de disposer des objets compris dans la transaction" ; qu'il suit de là qu'une collectivité territoriale ne saurait légalement s'écarter des dispositions précises en cause, en concluant avec un agent licencié une transaction comportant des modalités différentes ;

« Considérant qu'il est constant que l'indemnité de licenciement arrêtée selon compromis amiable, et dont le montant était d'ailleurs expressément précisé dans la délibération du conseil municipal excédait le montant découlant des dispositions légales ; que, par suite, la délibération du conseil municipal de la ville de Marseille est entachée d'erreur de droit et ne peut, dès lors, qu'être annulée »⁴⁶.

• Le versement de l'indemnité

La charge de l'indemnité incombe à la collectivité ou à l'établissement public local qui a prononcé le licenciement pour inaptitude physique. Elle est versée à l'agent en une seule fois.

Les allocations d'aide au retour à l'emploi

En application de l'article L. 422-4 du code des communes, maintenu en vigueur et étendu à l'ensemble des collectivités et établissements publics locaux par l'article 119 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article L. 351-12 du code du travail, les agents non titulaires licenciés pour inaptitude physique ont droit aux allocations d'aide au retour à l'emploi.

Les règles évoquées plus haut pour le versement aux fonctionnaires des allocations d'aide au retour à l'emploi sont aussi applicables pour cette catégorie de personnel. ■

⁴⁵ Conseil d'Etat, 14 juin 2004, M. L., req. n°250695.

⁴⁶ Cour administrative d'appel de Marseille, 24 juin 2003, Ville de Marseille, req. n°99MA00884.

Le dispositif de reconversion vers la médecine professionnelle et préventive

Un décret du 24 mai 2005 transpose à la fonction publique territoriale un dispositif de reconversion professionnelle des médecins vers la médecine professionnelle et préventive, déjà applicable dans les deux autres fonctions publiques depuis un décret du 3 octobre 2003. Ce dispositif doit contribuer à résoudre les difficultés de recrutement de médecins qualifiés dans les services de médecine professionnelle et préventive.

a fin de lutter contre la pénurie de médecins à laquelle sont confrontés les services de médecine professionnelle et préventive, l'article L. 241-6-1 du code du travail, issu de l'article 194 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, a mis en place un mécanisme de reconversion professionnelle vers ces services, accessible aux médecins (voir encadré).

Un décret d'application de cette disposition législative a déjà été publié mais qui ne concernait que les services de médecine du travail ou de prévention des services de l'Etat et des établissements publics hospitaliers¹. Le décret du 24 mai 2005² prévoit désormais des dispositions similaires en faveur des services de médecine professionnelle et préventive de la fonction publique territoriale tels que prévus par le 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.

Article L. 241-6-1 du code du travail

« I. - Les personnes titulaires d'un diplôme en médecine, d'un certificat ou d'un autre titre mentionné à l'article L. 4131-1 du code de la santé publique et ayant exercé au moins pendant cinq ans, peuvent, pour une durée de cinq ans à compter de la date de promulgation de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, exercer la médecine du travail ou la médecine de prévention, à condition d'avoir obtenu un titre en médecine de santé au travail et de prévention des risques professionnels, à l'issue d'une formation spécifique, d'une durée de deux ans, comprenant une partie théorique et une partie pratique en milieu de travail.

« II. - Au titre de cette formation, chaque médecin peut bénéficier d'une indemnité liée à l'abandon de son activité antérieure, d'une garantie de rémunération pendant la période de formation et d'une prise en charge du coût de celle-ci. Le financement de ces dispositions est assuré par des concours des organismes de sécurité sociale et une participation des services médicaux.

« III. - Un décret en Conseil d'Etat définit les modalités d'application du présent article. »

¹ Décret n°2003-958 du 3 octobre 2003 pris pour l'application de l'article L. 241-6-1 du code du travail et relatif à la mise en place d'un dispositif de reconversion vers la médecine du travail et la médecine de prévention.

² Décret n°2005-528 du 24 mai 2005 pris pour l'application de l'article L. 241-6-1 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, *Journal officiel* du 26 mai 2005.

Les difficultés de recrutement de médecins dans les services concernés, ainsi que les différentes mesures successives adoptées par le législateur pour tenter d'y remédier, avaient été présentées dans le dossier de la présente revue du mois de février 2004 consacré à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Le dispositif de reconversion institué repose sur une formation conduisant à l'obtention d'une « *capacité en médecine de santé au travail et de prévention des risques professionnels* ». En application de l'article L. 241-6-1 du code du travail, ce titre autorise son détenteur à exercer la médecine du travail ou la médecine de prévention des risques professionnels. On signalera toutefois que ces actions de reconversion ne sont ouvertes que « *pour une durée de cinq ans à compter de la date de promulgation de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale* ».

Les conditions d'accès au dispositif de formation

Le dispositif de reconversion est ouvert aux personnes titulaires d'un diplôme, certificat ou titre exigé pour l'exercice de la profession de médecin en application de l'article L. 4131-1 du code de la santé publique. Les intéressés doivent de plus, en application de l'article L. 241-6-1 du code du travail, justifier de l'exercice de la profession de médecin pendant une durée d'au moins cinq ans.

L'accès au dispositif de formation est subordonné à l'abandon par le médecin de son activité médicale antérieure, en application de l'article 1^{er} du décret du 24 mai 2005.

Le déroulement de la formation

Selon l'article L. 241-6-1 du code du travail, la reconversion repose sur « *une formation spécifique d'une durée de deux ans, comprenant une partie théorique et une partie pratique en milieu de travail* ».

L'article 2 du décret du 24 mai 2005 précise que les enseignements théoriques sont délivrés par les universités habilitées à cet effet par arrêté conjoint du ministre chargé des universités et du ministre chargé de la santé.

L'enseignement pratique est dispensé dans les services de médecine professionnelle et préventive compétents pour la fonction publique territoriale, sur la base d'une convention avec les universités habilitées, mais aussi en milieu hospitalo-universitaire.

La durée de l'enseignement pratique dans les services de médecine professionnelle et préventive doit correspondre à l'équivalent de trois semestres, et celle de l'enseignement

pratique en milieu hospitalo-universitaire à l'équivalent d'un semestre, pendant lequel est aussi assuré l'enseignement théorique.

Un médecin de prévention est chargé du contrôle pédagogique de chaque candidat à la reconversion, dans le cadre de la formation pratique.

L'article 2 – IV du décret du 24 mai 2005 indique qu'une lettre d'engagement, établie par l'autorité territoriale compétente³, fixe les modalités d'organisation de la formation pratique au sein des services de médecine professionnelle et préventive, ainsi que le nom du médecin chargé du contrôle pédagogique.

Il ressort aussi de cet article qu'un contrat d'engagement est conclu avec le candidat à la reconversion, dans les conditions prévues par l'article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pour les contrats d'engagement d'agents non titulaires. Le médecin est donc dans ce cadre rémunéré par la collectivité ou l'établissement employeur, qui supporte la charge financière correspondante, ainsi que les frais d'inscription auprès des universités.

Le temps passé en formation théorique et pratique dans le service de médecine professionnelle et préventive est assimilé à un temps de service rémunéré.

Pendant sa formation pratique, le médecin candidat se voit confier des tâches ou des fonctions de médecine de prévention.

La possibilité de versement d'une indemnité liée à l'abandon de l'activité antérieure

L'article L. 241-6-1 du code du travail prévoit la possibilité pour le médecin en reconversion de bénéficier d'une indemnité liée à l'abandon de son activité antérieure. L'article 5 du décret du 24 mai 2005 dispose que cette indemnité est versée en deux fois, la première partie lors de l'entrée en formation, la deuxième après validation de la capacité. La charge financière de l'indemnité incombe à la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS).

Le montant et les modalités de versement sont fixés par un arrêté du 12 juillet 2004⁴.

³ Il est rappelé qu'en application de l'article 11 du décret du 10 juin 1985, les services de médecine professionnelle et préventive de la fonction publique territoriale sont soit créés en leur sein par les collectivités ou établissements, soit communs à plusieurs collectivités, soit créés par le centre de gestion, ou relèvent d'un service de médecine du travail interentreprises.

⁴ Arrêté du 12 juillet 2004 fixant le montant et les modalités d'attribution de l'indemnité versée dans le cadre du dispositif de reconversion vers la médecine du travail et la médecine de prévention, Journal officiel du 3 août 2004, p. 13825.

L'indemnité est financée par le fonds de réorientation et de modernisation de la médecine libérale et son montant est déterminé par le comité de gestion de ce fonds, en tenant compte des revenus professionnels perçus par le médecin pendant l'année précédant l'inscription en formation, dans la limite d'un plafond fixé à 5 000 euros. Le premier versement porte sur 70 % de l'indemnité totale, le solde étant attribué lors du deuxième versement après l'obtention de la capacité.

Chaque versement doit faire l'objet d'une demande du médecin adressée à sa caisse primaire d'assurance maladie.

L'engagement de servir

L'article 6 du décret du 24 mai 2005 exige du médecin recruté dans le cadre de ce dispositif de reconversion qu'il s'engage à exercer dans un service de médecine professionnelle et préventive compétent pour la fonction publique territoriale pendant au moins quatre ans.

Si, pour des raisons autres qu'une inaptitude physique, le médecin ne respecte pas cet engagement en mettant fin à son activité, il doit alors rembourser « *les frais d'inscription*

de sa formation » à la collectivité ou l'établissement qui l'employait ainsi que l'indemnité liée à l'abandon de son activité antérieure qui avait le cas échéant été versée par la CNAMTS.

L'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement peut toutefois décider de dispenser l'intéressé de cette obligation de remboursement, s'agissant des frais d'inscription de sa formation.

Le remboursement n'est pas applicable lorsque la cessation de l'activité découle d'un licenciement ou d'un non renouvellement du contrat de travail à durée déterminée à l'initiative de l'autorité territoriale.

L'échec dans l'obtention de la capacité ne conduit pas davantage à un tel remboursement.

On indiquera enfin que l'article 7 du décret modifie l'article 12 du décret précité du 10 juin 1985 afin d'inclure, par un renvoi à l'article R. 241-29 du code du travail, la capacité en médecine du travail parmi les titres permettant l'exercice des fonctions de médecin en service de médecine professionnelle et préventive des collectivités territoriales. ■

Les nouvelles règles relatives à la communication des documents administratifs

Une ordonnance du 6 juin 2005 apporte des modifications au régime d'accès des citoyens aux documents administratifs qui s'applique notamment aux documents portant sur la situation des fonctionnaires et des agents publics.

L'ordonnance n°2005-650 du 6 juin 2005, publiée au *Journal officiel* du 7 juin 2005, modifie et complète de façon substantielle la loi n°78-753 du 17 juillet 1978 qui régit l'accès des citoyens aux documents établis par les autorités publiques.

Cette ordonnance, prise sur le fondement de la loi n°2004-1343 du 9 décembre 2004 de simplification du droit, procède, à titre principal, à la transposition dans le droit interne des dispositions de la directive européenne n°2003/98/CE concernant la réutilisation des informations du secteur public. C'est l'objet du chapitre II inséré dans le titre I^{er} de la loi de 1978 qui régit les conditions et les limites de la réutilisation, à des fins commerciales ou non, des données des administrations obtenues par l'exercice du droit d'accès aux documents administratifs.

L'ordonnance comporte également des dispositions touchant au droit d'accès aux documents administratifs qui sont susceptibles d'intéresser plus directement les gestionnaires du personnel des employeurs locaux. Il paraît donc utile de les examiner dans le prolongement du dossier publié dans *les Informations administratives et juridiques* d'avril 2005 consacré à la communication des documents administratifs relatifs au personnel.

Un chapitre 1^{er} comportant neuf articles regroupe désormais les dispositions relatives à la communication des documents administratifs qui figuraient auparavant dans le titre I^{er} de la loi. A l'intérieur de ce chapitre, plusieurs articles, le cas échéant réécrits pour tenir compte des apports de la jurisprudence administrative, peuvent être évoqués.

Le nouvel article 1^{er} de la loi du 17 juillet 1978 reprend dans les mêmes termes l'énumération des documents à caractère administratif entrant dans le champ du droit à communication. Toutefois, la qualification de document administratif n'est plus attachée à un moyen matériel déterminé puisqu'il est précisé que les documents sont considérés comme administratifs quel que soit le support utilisé pour la saisie, le stockage ou la transmission des informations qui en composent le contenu.

L'ordonnance apporte des précisions quant aux conditions d'accès aux documents soumis à une communication restreinte en vertu de l'article 6 de la loi du 17 juillet 1978. On rappellera que cet article distingue d'une part, les documents dont la communication est prohibée compte tenu du caractère confidentiel des informations qu'ils contiennent et, d'autre part, les documents auxquels l'accès est réservé à la personne intéressée, à l'exclusion des tiers. La première catégorie recouvre les documents administratifs contenant des données dont la communication porterait atteinte à la sûreté de l'Etat, à la sécurité publique ou à la sécurité des personnes, ou encore à la recherche des infractions fiscales et douanières, ou plus généralement aux secrets protégés par la loi. La seconde catégorie, quant à elle, vise les documents dont la communication est susceptible de porter atteinte au secret de la vie privée et des dossiers personnels, au secret médical, au secret en matière commerciale et industrielle, qui portent une appréciation sur une personne physique nommément désignée ou facilement identifiable, ou enfin qui font apparaître le comportement d'une personne sous un aspect préjudiciable.

L'ordonnance insère dans cet article 6 un paragraphe III qui consacre les principes dégagés par la jurisprudence en matière de communication partielle des documents. Il précise qu'un document administratif comportant des mentions couvertes par le secret peut néanmoins être communiqué au demandeur dès lors qu'il est possible d'occulter ou de disjoindre les éléments prohibés du reste du document. En outre, il cite expressément les références aux dispositions du code du patrimoine qui fixent les délais dans lesquels, à défaut de communication partielle, ces documents deviennent consultables.

L'article 4 de la loi du 17 juillet 1978 relatif aux modalités de communication des documents est également modifié. Il dispose désormais, qu'outre les modalités de communication déjà existantes à savoir la consultation sur place et la délivrance d'une copie, la mise à disposition des documents administratifs peut être opérée par voie de courrier électronique, sans frais pour le demandeur, sous réserve que le document demandé soit disponible sous cette forme.

Le chapitre III de la loi, créé par l'article 10 de l'ordonnance du 6 juin 2005, est consacré au statut et aux prérogatives de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA), dorénavant expressément qualifiée d'autorité administrative indépendante.

Dans ce cadre, l'article 21 de la loi apporte des précisions concernant l'étendue des compétences de la CADA en matière de refus de communication fondé sur des textes spéciaux. Dans le dossier précité, il avait été relevé qu'à l'égard de ce type de décision la compétence de la CADA semblait limitée aux actes des communes¹ puisque l'article 5-1 ne visait que l'article L. 2121-6 du code général des collectivités territoriales (CGCT). A contrario, les refus de communication opposés par d'autres collectivités territoriales comme le conseil général ou le conseil régional paraissaient échapper à son champ de compétence.

L'article 21 de la loi, dont le contenu reprend et complète celui qui figurait sous l'article 5-1 précité, étend désormais la compétence de la CADA à l'ensemble des collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunales, interdépartementales et interrégionales. Il précise en effet que la commission est notamment compétente pour connaître des questions relatives à l'accès aux documents administratifs et à la réutilisation des informations publiques relevant des articles L. 2121-26, L. 3121-17, L. 4132-16, L. 5211-46, L. 5421-5, L. 5621-9 et L. 5721-6 du CGCT.

On notera enfin que l'article 25 de la loi impose désormais la notification de toute décision de refus d'accès aux documents administratifs sous la forme d'une décision motivée comportant l'indication des voies et délais de recours. ■

¹ On rappellera que ce régime spécial d'accès ne s'applique qu'à certains documents limitativement désignés : les procès-verbaux du conseil municipal, les budgets et les comptes de la commune et les arrêtés municipaux.

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.

Assistant maternel et assistant familial Aide et action sociales

Loi n°2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux.

(NOR : SANX0300182L).

J.O., n° 149, 28 juin 2005, pp. 10665-10673.

L'une des principales réformes instaurées par la présente loi est la création de deux catégories distinctes pour l'exercice de l'accueil des mineurs à domicile.

Désormais, on distinguera les assistants maternels, régis par le nouvel article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles, des assistants familiaux régis par le nouvel article L. 421-2 du même code.

Les premiers ont pour mission d'accueillir de façon non permanente des mineurs à leur domicile, les seconds d'accueillir de façon permanente des mineurs ou des jeunes majeurs de moins de vingt et un ans à leur domicile dans le cadre d'un dispositif de protection de l'enfance, un dispositif médico-social ou encore un service d'accueil familial thérapeutique. Les assistants familiaux constituent avec l'ensemble des personnes résidant à leur domicile une famille d'accueil.

Les nouveaux articles L. 421-3 à L. 421-9 du même code précisent les conditions d'agrément de ces deux professions et les nouveaux articles L. 421-14 et L. 421-10 l'organisation de la formation professionnelle.

Ils exercent leurs activités auprès d'employeurs privés ou auprès de personnes morales de droit public.

Enfin, un article L. 214-2 du même code indique qu'il peut être créé dans chaque commune ou groupement de communes des relais assistants maternels et l'article

L. 221-2 modifié prévoit la mise en place dans chaque département d'un projet de service de l'aide sociale à l'enfance qui détermine notamment les modalités de recrutement des assistants familiaux.

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

Arrêté du 23 mars 2005 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0510049A).

J.O., n° 155, 5 juillet 2005, texte n°44,

(version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion de Maine-et-Loire.

Arrêté du 26 avril 2005 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0510046A).

J.O., n° 158, 8 juillet 2005, texte n°51,

(version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil général d'Ille-et-Vilaine.

Arrêté du 1^{er} avril 2005 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0510048A).

J.O., n° 155, 5 juillet 2005, texte n°45,

(version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du conseil régional de Bourgogne.

Arrêté du 4 mai 2005 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : FPPA0510045A).
J.O., n°157, 7 juillet 2005, texte n°66,
(version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion du Finistère.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Professeur d'établissements d'enseignement artistique
Diplômes français / Diplôme d'orientation professionnelle

Décret n°2005-675 du 16 juin 2005 portant organisation du cycle d'enseignement professionnel initial et création des diplômes nationaux d'orientation professionnelle de musique, de danse et d'art dramatique.

(NOR : MCCX0400139D).
J.O., n°140, 17 juin 2005, pp. 10343-10344.

Il est créé trois diplômes nationaux qui sont délivrés par le ministère de la culture à compter de l'année 2009. Le diplôme national d'orientation professionnelle de musique est ajouté à la liste des diplômes permettant l'accès au concours externe de recrutement dans le cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique, spécialité musique.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière technique. Ingénieur

Arrêté du 26 avril 2005 fixant les dates des épreuves et portant ouverture des examens professionnels d'accès au grade d'ingénieur territorial 2005 par voie de promotion interne.

(NOR : FPPT0500038A).
J.O., n°163, 14 juillet 2005, texte n°41,
(version électronique exclusivement).- 2p.

Les épreuves écrites des examens auront lieu les 15 et 16 novembre 2005 et l'épreuve d'admission à partir du 15 novembre 2005.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 1^{er} août et le 9 septembre 2005 et leur date limite de dépôt au 16 septembre 2005.

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

Avis d'ouverture d'un concours interne de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2005.

(NOR : INTE0500431V).
J.O., n°147, 25 juin 2005, texte n°102,
(version électronique exclusivement).- 2 p.

Par arrêté du 16 juin 2005, le ministère de l'intérieur organise un concours interne dont l'admissibilité aura lieu à partir du 10 octobre 2005 et les épreuves orales d'admission à partir du 14 novembre.

La date limite de retrait des dossiers est fixée au 5 septembre et leur date limite de dépôt au 12 septembre 2005.

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

Arrêté du 7 juin 2005 portant ouverture en 2006 de concours de recrutement de rédacteurs territoriaux spécialité « administration générale ».

(NOR : FPPA0510044A).
J.O., n°149, 25 juin 2005, texte n°22,
(version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion du Loiret organise un concours dont le nombre de postes sera le suivant :

- concours externe : 103 postes ;
- concours interne : 73 postes ;
- concours de troisième voie : 6 postes.

Les épreuves d'admissibilité auront lieu à compter 16 mars 2006 et les épreuves d'admission à compter du 15 mai.

La date limite de retrait des dossiers de candidature est fixée au 26 septembre 2005 et leur date limite de dépôt au 3 octobre.

Arrêté du 8 juin 2005 portant ouverture de concours de rédacteur territorial, session 2005.

(NOR : FPPA0510047A).
J.O., n°151, 30 juin 2005, texte n°74,
(version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Petite couronne propose 375 postes répartis de la façon suivante :

- concours externe : 160 postes ;
- concours interne : 160 postes ;
- concours de troisième voie : 55 postes.

Les épreuves écrites d'admissibilité auront lieu à compter du 15 mars 2006.

La date limite de retrait des dossiers de candidature est fixée au 9 novembre et leur date limite de dépôt au 17 novembre 2005.

Circulaire du 30 juin 2005 du ministre délégué aux collectivités territoriales relative à l'application du dispositif « promus-promouvables » au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.- 2 p.
(NOR : MCT80510005C).

Le ministre indique qu'un projet de décret transmis au Conseil d'Etat prévoit de compléter le nouvel article 18-1 du décret n°95-25 du 10 janvier 1995 afin que les dispositifs spécifiques de sauvegarde puissent s'appliquer dès la cinquième année de mise en oeuvre du dispositif « promus-promouvables » et que la règle de l'arrondi à l'entier supérieur soit applicable pendant les quatre premières années.

Il demande, par ailleurs, que lui soit transmis un état récapitulatif des situations dans lesquelles l'effectif constaté des rédacteurs et rédacteurs principaux pouvant prétendre à un avancement de grade au 31 décembre 2004 atteint au moins 50 % et que les collectivités et établissements tiennent des tableaux comparatifs des avancements de grade en fonction de l'ancien et du niveau dispositif, de façon à pouvoir statuer sur la possible majoration des ratios prévue à l'article 18-2 du décret susvisé.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière technique. Technicien supérieur

Arrêté du 8 juin 2005 portant ouverture des concours de technicien supérieur territorial (session 2005).
(NOR : FPPA0510050A).

J.O., n°159, 9 juillet 2005, texte n°47,
(version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts aux concours organisés par le centre interdépartemental de gestion de la Petite couronne, en convention avec d'autres centres de gestion, est porté à 875 dont 241 au titre du concours interne, 498 au titre du concours externe et 136 au titre du troisième concours.

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

Avis d'ouverture d'un concours externe en vue de l'établissement d'une liste d'aptitude aux fonctions de lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2005.
(NOR : INTE0500430V).

J.O., n°147, 25 juin 2005, texte n°101,
(version électronique exclusivement).- 2 p.

Par arrêté du 16 juin 2005, le ministère de l'intérieur organise un concours externe dont les épreuves d'aptitude physique et sportive auront lieu à partir du 21 novembre 2005, les épreuves écrites d'admissibilité à partir du 15 décembre et les épreuves orales d'admission à partir du

6 mars 2006.

La date limite de retrait des dossiers est fixée au 12 septembre et leur date limite de dépôt au 19 septembre 2005.

Le nombre total d'inscriptions sur la liste d'aptitude est de 80.

Conseil général Aide et action sociales Groupement d'intérêt public

Loi n°2005-744 du 4 juillet 2005 portant réforme de l'adoption.

(NOR : SANX0508334L).

J.O., n°155, 5 juillet 2005, pp. 11072-11073.

Il est créé une Agence française de l'adoption qui a pour mission d'informer, de conseiller et de servir d'intermédiaire pour l'adoption de mineurs étrangers de quinze ans. L'Etat, les départements et des personnes morales de droit privé constituent à cette fin un groupement d'intérêt public (art. L. 225-15 du code de l'action sociale et des familles).

Le président du conseil général désigne au sein de ses services au moins une personne chargée des relations avec cette agence (art. L. 225-16 du code de l'action sociale et des familles).

Contentieux administratif / Représentation des parties Modalités de recrutement / Jury de concours

Décret n°2005-790 du 12 juillet 2005 relatif aux règles de déontologie de la profession d'avocat.

(NOR : JUSC0520196D).

J.O., n°164, 16 juillet 2005, pp. 11688-11690.

Sont fixés ici les principes essentiels de la profession d'avocat et ses devoirs envers la partie adverse.

L'avocat honoraire peut participer à une commission administrative ou à un jury d'examen ou de concours (art. 21).

Contribution de solidarité

Circulaire n°2-2005 du 1^{er} juillet 2005 du Fonds de solidarité relative au relèvement à compter du 1^{er} juillet 2005 du seuil d'assujettissement à la contribution de solidarité de 1 % instituée par la loi n°82-939 du 4 novembre 1982, modifiée.- 2 p.

A la suite de la parution du décret n°2005-726 du 29 juin 2005, la valeur mensuelle du seuil est fixée à 1278,83 euros.

Par ailleurs, un tableau rappelle les valeurs des seuils et du plafond depuis 2002.

Cotisations d'assurance vieillesse de l'IRCANTEC Mutuelles

Lettre-circulaire n°2005-089 du 9 juin 2005 de l'ACOSS relative à la réforme du régime social des contributions patronales au financement de la retraite et de la prévoyance complémentaire.- 22 p.

L'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale issu de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites prévoit, à compter du 1^{er} janvier 2005, une exclusion totale de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et, par alignement de la CSG et de la CRDS, des contributions patronales destinées au financement des régimes de retraite complémentaire obligatoires comme l'IRCANTEC et de nouvelles conditions et limites pour l'exclusion des contributions patronales destinées au financement de prestations de prévoyance complémentaire.

Décentralisation Filière culturelle Diplôme / Diplôme national de fin de cycle d'enseignement professionnel initial en musique, danse et art dramatique

Circulaire n°2005/008 du 22 avril 2005 relative à la mise en œuvre de l'article 101 de la loi n°2004-809 (art. 216-2 et 216-2-1 du code de l'éducation).

B.O. Culture et communication, n°148, mars-avril 2005, pp. 39-52.

Cette circulaire fait le point sur les conditions de mise en œuvre des dispositions de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales concernant les transferts de compétences en matière d'enseignements artistiques fondés sur les schémas départementaux qui visent notamment à améliorer les qualifications des personnels ainsi que sur l'élaboration de conventions et le transfert de crédits.

Une annexe définit les compétences des différentes collectivités, les normes de classement des établissements et précise que les actuels diplômes d'établissement seront remplacés par un diplôme national de fin de cycle d'enseignement professionnel initial en musique, danse et art dramatique.

Déplacement temporaire / Frais de mission Transport de personnes / Indemnité kilométrique Transport de personnes / Indemnité de première mise et d'entretien de bicyclette

Arrêté du 1^{er} juillet 2005 modifiant l'arrêté du 20 septembre 2001 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues aux articles 31 et 32 du décret n°90-437 du 28 mai 1990 modifié et modifiant l'arrêté du 1^{er} juillet 1999 fixant les taux des indemnités forfaitaires de déplacement prévues aux articles 9 et 36 du décret n°90-437 du 28 mai 1990 modifié.

(NOR : BUDB0520002A).

J.O., n°162, 13 juillet 2005, textes n°22, (version électronique exclusivement).- 2p.

Ces nouvelles dispositions prennent effet au 1^{er} février 2005.

Mobilité entre les fonctions publiques / Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie

Décret n°2005-736 du 1^{er} juillet 2005 modifiant le décret n°50-213 du 6 février 1950 fixant le statut provisoire du corps d'agents principaux et agents de constatation ou d'assiette des services extérieurs de la direction générale des impôts.

(NOR : ECOP0500427D).

J.O., n°154, 3 juillet 2005, texte n°11, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Le corps des agents de constatation ou d'assiette est accessible par la voie du concours interne (nouvel art. 3 du décret du 6 février 1950), dans la limite de 50 % des emplois mis au concours, aux fonctionnaires et agents non titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements comptant au moins une année de services publics effectifs continus au 1^{er} janvier de l'année du concours.

Décret n°2005-737 du 1^{er} juillet 2005 modifiant le décret n°68-464 du 22 mai 1968 fixant le statut particulier des agents de recouvrement du Trésor.

(NOR : ECOP0500428D).

J.O., n°154, 3 juillet 2005, texte n°12, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Le corps des agents de recouvrement du Trésor est accessible par la voie du concours interne (nouvel art. 4 du décret du 22 mai 1968), dans la limite de 50 % des emplois mis au concours, aux fonctionnaires et agents non titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements comptant au moins une année de services publics effectifs continus au 1^{er} janvier de l'année du concours.

Décret n°2005-738 du 1^{er} juillet 2005 modifiant le décret n°68-619 du 29 juin 1968 fixant le statut particulier des adjoints de contrôle des services extérieurs de la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes.

(NOR : ECOP0500425D).

J.O., n°154, 3 juillet 2005, texte n°13,
(version électronique exclusivement).- 3 p.

Le corps des adjoints de contrôle est accessible par la voie du concours interne (nouvel art. 4 du décret du 29 juin 1968), dans la limite de 50 % des emplois mis au concours, aux fonctionnaires et agents non titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements comptant au moins une année de services publics effectifs continus au 1^{er} janvier de l'année du concours.

Décret n°2005-739 du 1^{er} juillet 2005 modifiant le décret n°79-88 du 25 janvier 1979 fixant le statut particulier des agents de constatation des douanes.

(NOR : ECOP0500426D).

J.O., n°154, 3 juillet 2005, texte n°14,
(version électronique exclusivement).- 3 p.

Le corps des agents de constatation des douanes est accessible par la voie du concours interne (nouvel art. 5 du décret du 25 janvier 1979), dans la limite de 50 % des emplois mis au concours, aux fonctionnaires et agents non titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements comptant au moins une année de services publics effectifs continus au 1^{er} janvier de l'année du concours.

Régie d'avances et de recettes

Arrêté du 17 juin 2005 fixant les conditions du remboursement par l'Etat des indemnités de responsabilités versées par les communes et groupements de communes aux régisseurs des régies de recettes au nom et pour le compte de l'Etat.

(NOR : INTB0500433A).

J.O., n°163, 14 juillet 2005, pp. 11612-11613.

Le remboursement revenant à chaque commune ou groupement de communes est calculé dans les conditions fixées à l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics.

En cas de pluralité de régies, le remboursement correspond à la somme des montants dus à chaque régisseur.

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

SMIC

Minimum garanti de rémunération

Décret n°2005-719 du 29 juin 2005 relevant le salaire minimum de croissance.

(NOR : SOCX0500167D).

J.O., n°151, 30 juin 2005, p. 10772.

A compter du 1^{er} juillet 2005, le montant du SMIC est porté à 8,03 € de l'heure et le minimum garanti de rémunération à 3,11 €.

Traitement / Augmentations

Décret n°2005-726 du 29 juin 2005 portant majoration, à compter du 1^{er} juillet 2005, des rémunérations de la fonction publique et attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.

(NOR : FPPX0500162D).

J.O., n°151, 30 juin 2005, texte n°73,
(version électronique exclusivement).- 27 p.

La valeur annuelle du traitement et de la solde afférents à l'indice 100 majoré est fixé à 5328,47 € à compter du 1^{er} juillet 2005.

Les articles 7 et 8 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 sont modifiés, l'indice majoré 174 étant remplacé par 186 et l'indice majoré 263 par l'indice 275.

Versement transport

Lettre-circulaire n°2005-087 du 6 juin 2005 de l'ACOSS relative à la réglementation applicable en matière de versement transport.

Site internet de l'URSSAF, juin 2005.- 33 p.

Cette circulaire rappelle, en s'appuyant sur la doctrine administrative, la jurisprudence et des exemples chiffrés, les règles applicables au versement transport, notamment en ce qui concerne l'assujettissement des employeurs, les règles de calcul, la détermination du taux, les modalités déclaratives et le recouvrement.

Le dispositif d'assujettissement progressif devrait faire l'objet d'une prochaine circulaire. ■

Références

Documents parlementaires

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

Obligations des fonctionnaires Droit pénal

Projet de loi autorisant la ratification de la convention des Nations unies contre la corruption.

Document du Sénat, n°356, 26 mai 2005.- 42 p.

Ce projet de loi autorise la ratification de la convention des Nations unies, adoptée le 31 octobre 2003, qui vise à promouvoir et renforcer les mesures de lutte contre la corruption, notamment dans le secteur public, en appliquant des codes et normes de conduite, en facilitant le

signalement par les agents publics des actes de corruption dont ils ont connaissance, en les obligeant à déclarer toute activité, tout placement ou avoir susceptible d'entrer en conflit d'intérêts avec leurs fonctions, en prenant des mesures disciplinaires en cas d'infraction à ces codes, en mettant en place des systèmes de passation des marchés publics et de gestion des finances publiques fondés sur la transparence, en réglementant les questions touchant les personnels chargés de la passation de ces marchés et en réprimant pénalement la corruption d'agents publics, la soustraction, le détournement ou l'usage illicite de bien, fonds ou valeur, le trafic d'influence, l'abus de fonction et l'enrichissement illicite. ■

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.

Agrément

Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière police municipale. Agent

A quelles conditions l'agrément d'un policier municipal peut-il être retiré ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°5/05, mai 2005, pp. 306-309.

Sont publiées les conclusions de M. Terry Olson, Commissaire du gouvernement sous l'arrêt du Conseil d'Etat du 9 février 2005, Commune de Cagny c/ M. A., req. n°257240, qui permettent d'éclairer les circonstances dans lesquelles l'agrément d'un policier municipal a pu être retiré du fait d'un manquement aux exigences d'honorabilité qui pouvaient être exigées de lui.

Ainsi, la Haute juridiction a suivi les conclusions du Commissaire du gouvernement, a annulé l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nantes du 11 avril 2003 et conclu que l'inobservation de l'obligation de réserve à l'égard du maire avait affecté le crédit et la fiabilité dont il devait pouvoir se prévaloir, notamment vis-à-vis de l'autorité judiciaire et des administrés de la commune.

Assistant maternel / Agrément et contrat de travail

Responsabilité / Administrative Indemnisation

Nouvelle extension de la responsabilité sans faute au profit des assistantes maternelles.

Collectivités territoriales - Intercommunalité, n°6, juin 2005, pp. 33-35.

La présente note, partant de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nancy du 6 janvier 2005, Mme M., req. n°00NC00262, qui a reconnu la légalité de la suspension puis du retrait d'un agrément qui se fondait sur la protection des mineurs mais a aussi conclu, après que les soupçons d'agression ont été annulés et l'agrément « restitué » que l'assistant maternel devait bénéficier d'une

réparation du préjudice subi, la responsabilité du conseil général dans cette affaire ayant été engagée, fait la synthèse de la jurisprudence relative aux liens qui unissent les assistants maternels et les collectivités territoriales en la matière.

Contentieux administratif / Suspension Traitement

Le point sur le référé-suspension et la fonction publique.

Petites affiches, n°131, 4 juillet 2005, pp. 6-9.

A l'occasion de l'ordonnance du tribunal administratif de Montpellier du 12 août 2004, M. B., req. n°04-4358, qui prononce la suspension d'un arrêté supprimant le traitement d'un agent public, sans limitation dans le temps, au motif d'absences irrégulières, et reconnaît qu'il s'agit d'une sanction disciplinaire déguisée, cette étude aborde la procédure du référé-suspension, la question de la définition de l'urgence et les limites qu'a pu déjà y mettre le Conseil d'Etat, la place du traitement dans les décisions de suspension, l'encadrement strict des retenues sur le traitement et, enfin, la difficulté pour le juge de déterminer les cas de mesures disciplinaires déguisées.

Droit pénal Obligations du fonctionnaire

Nature de la faute commise par des policiers à l'occasion de contrôles d'identité.

Collectivités territoriales - Intercommunalité, n°6, juin 2005, pp. 18-19.

Dans un arrêt du 16 novembre 2004 de la Chambre criminelle, Pourvoi n°03-87114, la Cour de cassation rappelle un principe fondamental applicable aux agents publics.

En vertu de l'article 13 de la loi des 16 et 24 août 1790, du décret du 16 fructidor an III et de l'article 3 du code de procédure pénale, « la juridiction judiciaire est tenue de

statuer sur la réparation des conséquences dommageables de la faute commise par un agent public et revêtant le caractère d'une faute personnelle, détachable de la fonction ; que constitue une telle faute celle qui révèle un manquement volontaire et inexcusable à des obligations d'ordre professionnel et déontologique ».

C'est ainsi que les actes de violence commis par un fonctionnaire de police dans l'exercice de ses fonctions ont été d'une telle brutalité, sans rapport avec les nécessités du service, que cet agent public est tenu pour personnellement responsable et doit en réparer les conséquences dommageables.

Droits du fonctionnaire Contentieux administratif / Recours

Relations de l'administration avec les citoyens... et avec ses agents.

L'Actualité juridique-Droit administratif, n°25/2005,
4 juillet 2005, p. 1374.

Dans un jugement du 9 juin 2005, M. B., req n°s0400278 et 0403261, le tribunal administratif de Lyon indique que si une administration décide d'appliquer l'article 19 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens avec leurs administrés autorisant le principe de la décision implicite de rejet suite à la demande d'un agent relative à sa notation, elle doit indiquer à ce dernier la date d'intervention de cette décision de même que le délai de recours y afférent.

Un autre décision du 15 mars 2005, émanant de la cour administrative de Douai, Département du Nord c/ Mme L., req. n°03DA00724, conclut que l'article 19 de la loi précitée ne peut s'appliquer aux relations entre une autorité administrative et ses agents, en vertu de l'article 18 de la même loi.

Fonction publique Statut du personnel des OPHLM

La juridicité des accords de travail conclus dans la fonction publique.

Petites affiches, n°122, 21 juin 2005, pp. 16-22.

Publiant et commentant l'arrêt du 13 octobre 2004, Association pour la défense et l'application des droits des personnels de l'ex-Office public d'habitations à loyer modéré interdépartemental de la région parisienne et autres, req. n°256489, par lequel le Conseil d'Etat indique que le protocole d'accord du 9 février 1990 sur la rénovation des grilles de classification et des rémunérations est dépourvu de valeur juridique, cette note analyse les obstacles à la contractualisation dans la fonction publique et l'atténuation de ce principe du fait de l'évolution de la législation depuis 1946 et de la jurisprudence.

Hygiène et sécurité

Lutte contre le tabagisme dans l'entreprise.

Liaisons sociales, 11 juillet 2005.

Par un arrêt du 29 juin 2005, dont les principaux attendus sont reproduits ici, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que l'employeur a une obligation de sécurité et de résultat en matière de protection des salariés contre le tabagisme et qu'en conséquence l'apposition de panneaux d'interdiction de fumer dans les bureaux était insuffisante en l'absence d'un plan d'organisation ou d'aménagement des locaux établi après consultation du médecin du travail et du comité d'hygiène et de sécurité en application des articles R. 3511-4 et R. 3511-5 du code de la santé publique.

Indemnité de logement ou supplément communal représentatif de logement pour le personnel enseignant

Fonction publique. Le droit au logement des instituteurs.

Petites affiches, n°117, 14 juin 2005, pp. 22-24.

Est reproduit et commenté ici l'arrêt du 13 mai 2004, Commune de Rombas c/ Consorts B., par lequel la cour administrative d'appel de Nancy a jugé que la reprise de l'instance par le conjoint héritier était régulière, que le fait que l'un des époux d'un couple d'instituteurs perde le bénéfice de l'indemnité de logement du fait de sa nomination en tant que professeur des écoles n'avait pas pour effet de faire perdre ce droit à son conjoint et que la commune ne pouvait légalement substituer à cette indemnité l'attribution d'un logement

Jury de concours

Concours- organisation - Participation au jury d'un ancien supérieur hiérarchique d'un des candidats.

Les Cahiers de la fonction publique, n°246, juin 2005, p. 33.

Dans un arrêt du 23 mars 2005, M. D., le Conseil d'Etat considère que la seule circonstance qu'un ancien supérieur hiérarchique siège à un jury de concours n'entache pas la délibération de ce dernier d'illégalité mais que le fait qu'il ait été à l'origine d'un dossier disciplinaire à l'égard du candidat prive celui-ci d'impartialité à son égard et conduit à l'annulation des résultats dudit concours.

Non titulaire / Droits et obligations

Non titulaire / Acte d'engagement

Prérogatives attachées au contrat de recrutement.

Collectivités territoriales - Intercommunalité, n°6, juin 2005, pp. 23-24.

La circonstance qu'un agent non titulaire ait été progressivement déchargé de ses fonctions et de ses responsabilités, sans que sa manière de servir ni l'intérêt du service n'aient pu le justifier, entraîne l'illégalité de ces décisions dans la mesure où la substance même du contrat qui le liait à la commune n'a pas été préservée.

Cette décision de la cour administrative d'appel de Paris du 26 avril 2005, Commune de Bailly-Romainvilliers, req. 02PA01298, rappelle que les agents non titulaires peuvent exiger de recevoir une affectation conforme à leurs contrats, de même que les fonctionnaires disposent d'un droit à une affectation relevant de leur grade.

Pension à jouissance immédiate / Parent de trois enfants

Pensions de retraite : Conditions de départ anticipé de fonctionnaires pères de de trois enfants : tout dépend de la date.

La Semaine juridique Administrations et collectivités territoriales, n°26, 27 juin 2005, pp. 1030-1039.

Sont publiées les conclusions de M. Christophe Devys, Commissaire du gouvernement, sous l'avis du Conseil d'Etat du 27 mai 2005 (séance du 20 mai 2005), M. P., req. n°277975.

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.

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.

Prescription

La prescription quadriennale des créances détenues sur l'administration : conditions de mise en œuvre devant le juge administratif.

La Revue du Trésor, n°6, juin 2005, pp. 284-291.

Cette étude présente, à partir de la jurisprudence récente, les principes de l'utilisation de la prescription quadriennale réformée par la loi n°68-1250 du 31 décembre 1968 : les fondements de la prescription, les personnes publiques et les créances concernées, l'autorité compétente pour opposer la prescription, le point de départ du délai, son interruption ou sa suspension et enfin le recours contentieux.

Prise illégale d'intérêt

Délégation de signature

Peut-il y avoir prise illégale d'intérêt du délégant en cas de délégation de signature ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°5/05, mai 2005, pp. 334-336.

Sont publiées les conclusions de Mme Dominique Commaret, avocat général, sous l'arrêt de la Cour de cassation, Chambre criminelle, Procureur général près la cour d'appel de Bastia, M. X., Pourvoi n°03-85697.

Est coupable de prise illégale d'intérêt le président d'un conseil général présidant des séances d'une commission d'appel d'offres, même s'il n'a pas participé au vote, à l'issue desquelles l'entreprise désignée est dirigée par l'un de ses enfants.

Le fait qu'il ait délégué sa signature à un chef de service à l'occasion du marché n'exonère pas l'élu de ce délit. ■

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

Les accidents du travail sont moins fréquents mais plus graves en 2003.

Liaisons sociales, 22 juin 2005.

Le bilan annuel du Conseil supérieur de prévention des risques professionnels montre que les accidents du travail ont diminué de 5 % en 2003 par rapport à l'année précédente et les accidents mortels de 3,6 %.

Les accidents graves sont en progression et les arrêts de travail ont augmenté de 8,6 % chez les fonctionnaires territoriaux. Le nombre des maladies professionnelles reconnues a connu une hausse de 16,7 % avec une prédominance des troubles musculo-squelettiques, notamment dans le secteur public.

Aide et action sociales

L'avenir de la médiation sociale.

Territoriales, n°160, juin 2005, p. 1.

Lors d'un colloque organisé par la DIV (délégation interministérielle à la ville) et le CNFPT le 15 juin 2005, la DIV a fait part d'une enquête effectuée entre janvier et avril 2005.

Les associations et les villes sont les principaux employeurs des médiateurs sociaux (27 % pour les derniers) qui disposent en majorité d'un statut d'adultes-relais et sont fonctionnaires territoriaux dans 10 % des cas.

Assistant maternel et assistant familial

La loi sur les assistants familiaux définitivement adoptée.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2413, 24 juin 2005, pp. 13-14.

La loi, votée définitivement par le Parlement le 16 juin, distingue les assistants familiaux, salariés de personnes morales de droit public ou privé relevant de l'aide sociale à l'enfance, bénéficiaires d'un contrat d'accueil distinct du contrat de travail écrit et agréées par le président du conseil général et bénéficiant de garanties élargies, et les assistants maternels encadrés par des règles de travail et d'agrément réformées.

Assistants maternels et familiaux : l'émergence d'une professionnalisation.

La Semaine juridique Administrations et collectivités territoriales, n°27, 4 juillet 2005, pp. 1047-1049.

Cet article présente les principales nouveautés de la loi n°2005-706 du 27 juin 2005 qui distingue désormais l'accueil à titre permanent de l'accueil à titre temporaire, précise les conditions d'octroi de l'agrément et renforce la formation.

Collaborateur de cabinet

Collaborateur de cabinet.

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°25, 20 juin 2005, pp. 1005-1007.

Cet article publie et analyse le décret n°2005-618 du 30 mai 2005 portant modification de certaines dispositions relatives aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales, qui instaure de nouvelles modalités de rémunération et ouvre de nouveaux droits indemnitaires pour ces personnels.

Coopération transfrontalière Mobilité

La coopération décentralisée : Des fonctionnaires au service de l'action extérieure des collectivités territoriales.

Les Cahiers de la fonction publique, n°245, mai 2005, pp. 18-19.

L'action des collectivités territoriales en direction des pays étrangers, commencée il y a cinquante ans avec les jumelages, s'est diversifiée et accompagnée de la création de structures axées vers les relations européennes ou internationales et a rendu nécessaire la professionnalisation des fonctionnaires et agents territoriaux dans ces domaines. Dans ce cadre, la mobilité des agents fait l'objet actuellement d'une réflexion menée par les différents ministères concernés et d'une étude du Conseil d'Etat.

Cotisations d'assurance vieillesse de l'IRCANTEC Mutuelles

Le régime social des contributions patronales de retraite et de prévoyance complémentaire.

Liaisons sociales, 15 juillet 2005.- 13 p.

Cet article analyse le dispositif d'exclusion totale de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et, par alignement de la CSG et de la CRDS, des contributions patronales destinées au financement des régimes de retraite complémentaire obligatoires comme l'IRCANTEC, en application du décret n°2005-435 du 9 mai 2005 et publiée, en annexe, la lettre circulaire n°2005-089 du 9 juin 2005 de l'ACOSS.

Durée du travail

Aménagement du temps de travail : premier bilan.

RH Territoriales, n°42, mai 2005, p. 1.

Une enquête menée auprès des préfetures montre que plus de 500 000 agents territoriaux bénéficiaient déjà avant la loi du 3 janvier 2001 de réductions du temps de travail, que le passage aux 35 heures a été effectué selon des modalités diverses et le plus souvent s'est accompagné d'une réorganisation des services.

Une réflexion du gouvernement est en cours pour adapter la réglementation aux exigences du service public de proximité.

Etat-civil

L'entrée en vigueur du nouveau nom de famille : de la loi au décret.

Petites affiches, n°122, 21 juin 2005, pp. 5-8.

Cet article fait le point sur la réforme de la dévolution du nom de famille issue de la loi n°2002-304 du 4 mars 2002 et de son décret d'application n°2004-1159 du 29 octobre 2004. Le décret adapte également la délivrance des actes de l'état-civil et prévoit, notamment, la possibilité, pour les administrations, de demander directement à l'officier de l'état-civil les documents nécessaires aux dossiers qu'elles traitent.

Filière médico-sociale

La médecine territoriale de demain.

Territoriales, n°160, juin 2005, p. 4-5.

Un colloque organisé en juin 2005 à Antibes a permis de faire le point sur la situation de la médecine territoriale, qui est exercée dans le cadre de la protection maternelle et infantile (PMI), de la petite enfance, de l'aide sociale, des personnes âgées, etc, et surtout d'envisager l'avenir de la profession en matière de formation et de missions. Des professionnels, de la Petite couronne notamment, témoignent.

Filière sportive Sécurité

Surveillance des piscines et risques professionnels dans les piscines municipales.

La Semaine juridique Administrations et collectivités territoriales, n°27, 4 juillet 2005, pp. 1064-1067.

La sécurité dans les piscines municipales.

La Semaine juridique Administrations et collectivités territoriales, n°27, 4 juillet 2005, pp. 1074-1076.

Ces deux études abordent tour à tour la responsabilité des communes et des personnels en matière de sécurité des piscines municipales ainsi que les conditions de travail de fonctionnaires de la filière sportive, notamment le caractère très réglementé des professions ainsi que les risques sanitaires auxquels ils sont exposés.

Fonction publique

L'avenir de la fonction publique : y réfléchir ensemble.

.- Site internet du ministère de la fonction publique, juin 2005.- 10 p.

Ce document fait le point sur les règles actuelles qui régissent l'organisation de la fonction publique et lance

des pistes de réflexion en matière de carrière, de mobilité et de gestion tout en affirmant le maintien du statut, du recrutement par concours, de l'égalité du traitement entre les agents, de la séparation du grade et de l'emploi et de la concertation avec les organisations syndicales.

Projet de loi de transposition / Fonction publique.

Liaisons sociales, 13 juillet 2005.

Le projet de loi portant transposition de diverses dispositions de droit communautaire à la fonction publique vient d'être adopté en seconde lecture par le Sénat.

La durée maximale d'un contrat à durée déterminée serait limitée à trois ans, renouvelable une fois, puis un contrat à durée indéterminée pourrait y succéder.

L'ensemble des corps de la fonction publique serait ouvert aux ressortissants européens, à l'exception des professions réglementées et des professions liées à l'exercice de la souveraineté.

Des dispositions relatives aux limites d'âge et aux conditions de diplôme, réservées jusqu'alors aux femmes, seraient étendues aux hommes.

Fonction publique Gestion du personnel

Rapport annuel 2004 / Le Médiateur de la République.

.- Paris : la Documentation française, 2005.- 79 p.

Dans ce rapport, le médiateur de la République constate que 9,5 % des dossiers clos pour cette année concernent les agents publics et portent essentiellement sur les conditions de recrutement, les droits aux prestations de chômage, l'application des droits sociaux et les pensions civiles de retraite ou d'invalidité.

Le point est également fait sur les propositions de réforme et leur aboutissement.

Fonction publique Jurisprudence européenne

La fonction publique et l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme : mémoire de DEA de droit public / Mehmet Oncü.

.- Bruxelles : Bruylant, 2004.- 140 p.

Ce mémoire analyse, dans un premier temps, la notion de procès équitable au sens de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme dégagée par la Cour européenne, dans un deuxième temps, la jurisprudence de la Cour antérieurement à l'arrêt Pellegrin et dans une troisième partie, ce même arrêt du 8 décembre 1999, confirmé depuis par de nombreuses décisions, qui se fonde sur le critère fonctionnel pour déterminer l'application de l'article 6, excluant ainsi un certain nombre d'agents publics.

Fonction publique Mesures pour l'emploi

Le pacte junior bientôt opérationnel.

Site internet Emploi public, juin 2005.- 1 p.

Le gouvernement devrait adopter avant le 1^{er} septembre une ordonnance relative, notamment, au Pacte Junior qui constituera un nouveau mode de recrutement de certains jeunes âgés de 16 à 25 ans dans la fonction publique.

Sélectionnées en partie par les missions locales, ces personnes se verront proposer un contrat de douze mois minimum et deux ans maximum dans une collectivité, seront encadrées par un tuteur et suivront une formation gérée pour partie par l'administration d'accueil et pour partie par un organisme de formation.

A l'issue de ce contrat et sous réserve de l'obtention du diplôme ou de la qualification requise, ils passeront un examen professionnel qui les conduira à être titularisés.

Fonction publique territoriale

Le projet de loi sur la modernisation de la fonction publique territoriale sera présenté au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale à l'automne.

Maireinfo, 7 juillet 2005.- 1 p.

Lors de la séance du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 6 juillet, le ministre délégué aux collectivités territoriales a présenté tous les projets législatifs et réglementaires relatifs à la fonction publique territoriale qui lui seront soumis, cette fois-ci pour avis, à l'automne, étudiés en Conseil des ministres en fin d'année et débattus au Parlement courant 2006.

Fonction publique territoriale Catégorie C Décentralisation

Carrières des agents de catégorie C : le CSFPT refuse d'examiner les projets de décret.

Maireinfo, 16 juin 2005.- 1 p.

Les représentants des employeurs et des personnels ont refusé d'examiner les projets relatifs aux carrières des agents de catégorie C (revenu minimum dans la fonction publique et fusion des échelles II et III) au motif qu'aucune concertation n'avait eu lieu.

Le président du Conseil a indiqué, par ailleurs, que le nouveau ministre délégué aux collectivités territoriales devrait venir présenter le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale lors de la prochaine séance du Conseil le 6 juillet, séance au cours de laquelle les projets de décrets relatifs aux transferts des TOS, dont la création de cadres d'emplois spécifiques seront examinés.

Juridictions administratives Jurisprudence administrative

Le cinquantenaire des tribunaux administratifs : images d'hier et d'aujourd'hui.

Petites affiches, n°120, 17 juin 2005, pp. 3-21.

Est reproduit ici, en intégralité, le rapport présenté lors de la table ronde consacrée au cinquantenaire des tribunaux administratifs à l'Institut de droit et d'économie de Melun. Après un survol de leur création et de leur évolution, ce rapport constate une explosion du contentieux entre 1975 et 1980, fait le point sur leur activité, la fonction publique et les pensions constituant 17 % des recours et la gestion des personnels l'objet des contentieux les plus fréquents pour les collectivités locales et leurs établissements. Face à l'engorgement des tribunaux diverses mesures ont été mises en œuvre et les procédures adaptées.

Prestations d'action sociale versées par les collectivités territoriales

Projet de loi sur le développement des services à la personne.

Liaisons sociales, 16 juin 2005.

Le projet de loi relatif au développement des services à la personne, en cours d'examen par l'Assemblée nationale, prévoit l'instauration d'un chèque emploi service universel à compter du 1^{er} janvier 2006 au profit des salariés, les collectivités locales pouvant verser leurs prestations sociales par ce moyen.

Prime exceptionnelle

Noël en été avec l'indemnité exceptionnelle de sommet de grade !

La Semaine juridique Administrations et collectivités territoriales, n°27, 4 juillet 2005, pp. 1068-1070.

Le décret n°2005-396 du 27 avril 2005 attribue une indemnité exceptionnelle aux fonctionnaires qui ont atteint depuis trois ans le dernier échelon de leur grade.

Prise en charge partielle des titres de transport

Frais de transport des salariés. Région Ile-de-France - Tarifs au 1^{er} juillet 2005.

Liaisons sociales, 7 juillet 2005.- 3 p.

A compter du 1^{er} juillet 2005, les tarifs RATP et SNCF sont augmentés de 1,8 en moyenne en Ile-de-France. Un document du Syndicat des transports d'Ile-de-France (STIF) présente les nouveaux tarifs ainsi que les montants des remboursements devant être opérés par l'employeur.

Sécurité sociale / Recouvrement des cotisations

Renforcement de la sécurité juridique des cotisants : opposabilité de la doctrine administrative aux Urssaf et rescrit social.

Liaisons sociales, 17 juin 2005.- 5 p.

L'ordonnance n°2005-651 du 6 juin 2005 vise à assurer la sécurité juridique des cotisants en rendant opposables aux Urssaf les circulaires et les instructions ministérielles publiées et en instaurant un rescrit social qui permet à un employeur, dans certains cas, d'interroger les organismes de recouvrement sur l'application d'une réglementation. Cette ordonnance, reproduite en annexe, entrera en vigueur au plus tard au 1^{er} octobre 2005.

Versement transport

Versement de transport : une synthèse de l'Acoss.

Liaisons sociales, 21 juin 2005.- 13 p.

Est analysée et publiée la lettre-circulaire n°2005-087 du 6 juin 2005 de l'ACOSS relative à la réglementation applicable en matière de versement transport.

Dans un rapport sur les transports publics, publié en avril 2005, la Cour des comptes préconise une réforme de ce versement avec, notamment, une révision du plafonnement des taux. ■

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 occultées.

**Sanction du quatrième groupe / Révocation
Sanctions disciplinaires / Sanctions
du premier groupe. Exclusion temporaire
(durée maximale 5 jours)**

Droit pénal

Droits civiques / Casier judiciaire

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

Est illégale la sanction de la révocation prise par une autorité territoriale à l'encontre d'un éducateur des activités physiques et sportives condamné pénalement à une peine d'emprisonnement avec sursis pour exhibitionnisme sexuel, dès lors que ces faits ont déjà été sanctionnés par une exclusion temporaire de fonction de trois jours prise par l'autorité locale de la précédente collectivité locale où ce fonctionnaire était employé.

En outre, recruté après la réalisation de ces faits délictueux au sein de cette nouvelle collectivité locale, l'autorité locale ne pouvait pas se prévaloir de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 prévoyant la perte de la qualité de fonctionnaire du fait des mentions portées au casier judiciaire, pour prononcer sa révocation, dès lors qu'à la date de cette décision, il avait obtenu par jugement l'effacement de son casier judiciaire des sanctions pénales prononcées à son encontre.

En revanche, ce fonctionnaire ne peut se prévaloir d'aucun préjudice lié à sa révocation, dès lors que la décision postérieure du ministre des sports lui enjoignant de cesser d'exercer la profession d'éducateur sportif aurait imposé à l'autorité locale de le licencier.

Vu, I/, sous le n°00NC01589, la requête, enregistrée au greffe de la Cour le 26 décembre 2000, complétée par des mémoires enregistrés les 8 août 2002, 20 mars 2003, présentés pour M. G., demeurant..., par Me Choffrut, avocat ;

M. G. demande à la Cour :

1°) - d'annuler le jugement n°9901796-0000295 en date du 3 octobre 2000 par lequel le tribunal administratif de Châlons en Champagne a rejeté sa demande tendant à la

condamnation de la commune d'Epernay à lui verser une somme de 300 000 F à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du 15 décembre 1999, en réparation du préjudice matériel et moral subi, suite à l'arrêt du maire du 22 octobre 1999 le révoquant de ses fonctions à compter du 1^{er} novembre 1999 ;

2°) - de condamner la commune d'Epernay à lui verser une somme de 10 000 F en application de l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Il soutient qu'il justifie du préjudice matériel et moral subi suite à sa révocation ;

Vu le jugement et la décision attaqués ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 13 mai 2002, complété par des mémoires enregistrés les 17 février 2003, 25 juin 2003, présentés pour la commune d'Epernay, par son maire en exercice, à ce dûment habilité par délibération en date du 5 janvier 2001, ayant pour mandataire Me Mandois, avocat au barreau de Châlons en Champagne ; La commune d'Epernay conclut :

- au rejet de la requête,

- à ce que M. G. soit condamné à lui verser une somme de 1524,49 € en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Elle soutient qu'aucun des moyens de la requête n'est fondé ;

Vu, II/ sous le n°01NC00013, la requête enregistrée le 8 janvier 2001, complétée par des mémoires enregistrés les 13 mai 2002, 17 février 2003, présentés pour la commune d'Epernay, par son maire en exercice, à ce dûment habilité par délibération en date du 5 janvier 2001, ayant pour mandataire Me Mandois, avocat au barreau de Châlons-en-Champagne ;

La commune d'Epernay demande à la Cour d'annuler le jugement n°9901796 et 0000295 du 3 octobre 2000 par lequel le tribunal administratif de Châlons en Champagne a annulé l'arrêt en date du 22 octobre 1999 par lequel le maire de ladite commune a révoqué M. G. de ses fonctions à compter du 1^{er} novembre 1999 ;

Elle soutient qu'il n'y a pas cumul de sanctions ; la commune était tenue de tirer les conséquences de la condamnation pénale, postérieure à son recrutement, dont M. G. a fait l'objet ; M. G. avait failli à son devoir d'information à

l'égard de son employeur ; la perte de revenu ne trouve pas son origine dans l'arrêté du 22 octobre 1999, mais dans l'arrêté du 10 novembre 1999 de Madame le Ministre de la jeunesse et des sports ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 8 août 2002, présenté pour M. G., demeurant..., par Me Choffrut, avocat ; M. G. conclut au rejet de la requête ;

Il soutient qu'aucun des moyens de la requête n'est fondé ; Vu l'ordonnance portant clôture de l'instruction au 9 janvier 2004 à 16h00 ;

Vu le jugement attaqué ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

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

Vu le décret n°95-27 du 10 janvier 1998 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives ;

Vu l'ordonnance n°2000-916 du 19 septembre 2000 portant adaptation de la valeur en euros de certains montants exprimés en francs dans les textes législatifs, ensemble le décret n°2001-373 du 27 avril 2001 ;

Vu le code de justice administrative ;

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

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

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 24 juin 2004 :

- le rapport de Mme Steinmetz-Schies, premier conseiller,
- et les conclusions de M. Adrien, Commissaire du gouvernement ;

Considérant que les requêtes susvisées n°00NC01589 et n°01NC000013 présentées pour M. G. et la commune d'Epernay concernent la situation d'un même fonctionnaire et sont dirigées contre le même jugement ; qu'il y a lieu de les joindre pour statuer par un seul arrêt ;

Sur la légalité de l'arrêté du 22 octobre 1999 :

Considérant que, par arrêté en date du 22 octobre 1999, le maire de la commune d'Epernay a révoqué à compter du 1^{er} novembre 1999 M. G., éducateur territorial hors classe des activités physiques et sportives ;

Considérant en premier lieu, que ledit arrêté est fondé sur le jugement rendu le 18 novembre 1998 par le tribunal correctionnel de Moulins qui a condamné l'intéressé à une peine d'emprisonnement avec sursis pour exhibitionnisme sexuel ; qu'il ressort des pièces du dossier que ces faits ont déjà été sanctionnés par arrêté du maire de la commune de Moulins en date du 2 octobre 1997, d'une exclusion temporaire de trois jours ; que, par suite, le maire de la commune d'Epernay, qui avait embauché M. G. après la

réalisation des faits délictueux, ne pouvait infliger à l'intéressé une seconde sanction à raison des mêmes faits ;

Considérant en second lieu, qu'à la date de sa révocation, M. G. avait obtenu par jugement du 1^{er} septembre 1999, l'effacement du casier judiciaire des sanctions pénales ; que, par suite, l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983, prévoyant la perte de la qualité de fonctionnaire du fait des mentions portées au casier judiciaire, dont se prévaut le maire de la commune d'Epernay, ne trouvait pas à s'appliquer ;

Considérant enfin, que l'arrêté du ministre des sports du 10 novembre 1999, enjoignant à M. G. de cesser son activité en application de l'article 48 de la loi du 16 juillet 1984, postérieur à la décision de révocation, est sans influence sur sa légalité ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la commune d'Epernay n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne a annulé l'arrêté en date du 22 octobre 1999 ;

Sur les conclusions indemnitaires :

Considérant que l'arrêté du ministre des sports en date du 10 novembre 1999, enjoignant à l'intéressé de cesser d'exercer la profession d'éducateur sportif aurait imposé au maire de la commune d'Epernay de licencier M. G., adjoint au directeur des sports chargé de la piscine et exerçant les fonctions de maître nageur ; que dès lors, celui-ci ne peut se prévaloir d'aucun préjudice lié à son licenciement à compter du 1^{er} novembre 1999 ; qu'il suit de là que M. G. n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que par le jugement attaqué du 3 octobre 2000, le tribunal administratif de Châlons en Champagne a rejeté ses conclusions indemnitaires ;

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

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

Considérant qu'il n'y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, de condamner ni la commune d'Epernay ni M. G. à payer les sommes

demandées au titre des frais exposés par ceux-ci en appel et non compris dans les dépens ;

DECIDE :

Article 1^{er} : Les requêtes n°00NC01589 et n°01NC00013 de M. G. et de la commune d'Epernay sont rejetées.

Article 2 : Les conclusions présentées par M. G. dans la requête n°00NC01589 et tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent arrêt sera notifié à la commune d'Epernay et à M. G.

*Cour administrative d'appel de Nancy, 5 août 2004,
Commune d'Epernay - M. G.,
req. n°00NC01589, 01NC00013. ■*

Textes intégraux

Réponses aux questions écrites

Cette rubrique présente une sélection de réponses aux questions écrites de l'Assemblée Nationale et du Sénat.

Décentralisation Enseignement

Après une période de mise à disposition pendant lesquels ils continueront à être gérés par le ministère de l'éducation nationale, les personnels techniques, ouvriers et de services (TOS) exerçant dans les collèges pourront opter soit pour un détachement illimité soit pour une intégration dans la fonction publique territoriale.

Dans ce dernier cas, les ouvriers d'entretien et d'accueil, les ouvriers professionnels et les maîtres ouvriers seront intégrés dans des cadres d'emplois créés spécifiquement pour eux alors que les techniciens seront intégrés dans le cadre d'emplois des contrôleurs territoriaux. Le premier corps susvisé gardera le bénéfice du recrutement sans concours.

Le ministre précise ensuite les effets de ces intégrations en matière de mobilité, de temps de travail et de retraite.

46223. - 31 août 2004. - **M. Jean-Claude Lenoir** appelle l'attention de **M. le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche** sur les interrogations d'ordre statutaire formulées par les personnels techniques ouvriers et de services des collèges et des lycées en perspective du transfert de leurs fonctions aux départements et aux régions. Leurs interrogations portent en particulier sur les changements qui pourraient en découler concernant leurs conditions de recrutement, de mutation et de déroulement de carrière, ainsi qu'au niveau de leurs droits à congés et de leur régime de pensions. De manière générale, ils souhaiteraient avoir des assurances quant aux garanties statutaires qui leur sont proposées dans le cadre de cette réforme. Il le remercie des précisions qu'il pourra lui apporter sur ces différents points.

Réponse. - La loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales prévoit que, après une période de mise à disposition pendant laquelle ils continueront à être gérés par l'éducation nationale, les personnels techniques, ouvriers et de service (TOS) exerçant

leurs fonctions dans les collèges et lycées auront, pendant deux ans à compter de la publication du décret fixant les transferts définitifs des services, la possibilité d'opter soit pour le maintien dans leur statut de fonctionnaire de l'Etat assorti d'un détachement auprès d'une collectivité territoriale sans limitation de durée, soit pour le statut de fonctionnaire territorial. Les fonctionnaires en position de détachement conserveront leurs droits à l'avancement dans leurs corps d'origine en application du principe de la double carrière dont bénéficie tout fonctionnaire détaché, et resteront électeurs et éligibles aux commissions administratives paritaires. Pour ce qui concerne les fonctionnaires qui auront fait le choix de la fonction publique territoriale, il convient de souligner qu'il existe un principe d'homologie, à missions comparables, entre celle-ci et la fonction publique de l'Etat. Ce principe se retrouve notamment en ce qui concerne le déroulement de carrière, la situation indemnitaire, le régime de travail, les avantages sociaux. Les ouvriers d'entretien et d'accueil, les ouvriers professionnels et les maîtres ouvriers seront intégrés dans des cadres d'emplois qui vont être spécifiquement créés pour eux. Les techniciens de l'éducation nationale seront intégrés dans le cadre d'emplois des contrôleurs territoriaux. Les cadres d'emplois spécifiques d'accueil ont vocation à régir l'affectation des personnels concernés dans les établissements publics locaux d'enseignement pour y exercer les missions actuellement dévolues aux membres des corps de TOS. L'autorité territoriale procède aux mutations au sein de la collectivité. Elles se font à la demande de l'agent ou à l'initiative de la collectivité territoriale (à la suite d'une réorganisation des services ou en cas d'inaptitude physique de l'intéressé par exemple). Celles qui entraînent changement de résidence ou modification de la situation des intéressés sont soumises à l'avis de la commission administrative paritaire. Les mutations entre collectivités se font selon les règles suivantes : en cas de création ou de vacance de poste, l'autorité territoriale informe le centre de gestion compétent qui en assure la publicité. Les mutations sont prononcées par la collectivité territoriale d'accueil et, sauf accord entre les parties, prennent effet dans un délai de trois mois. Comme dans la fonction publique de l'Etat, le recrutement des personnels de la fonction publique territoriale se fait par concours, sauf

pour ce qui concerne l'accès à certains corps de catégorie C et correspondant à l'échelle 2 de rémunération. Les agents d'entretien et d'accueil de la fonction publique de l'Etat sont actuellement recrutés sans concours ; l'accès au cadre d'emplois équivalent de la fonction publique territoriale se fera également sans concours. Le statut de la fonction publique territoriale prévoit que les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents des collectivités territoriales sont fixées par la collectivité, dans les limites applicables aux agents de l'Etat. La durée minimale des congés annuels est de cinq semaines, comme dans la fonction publique de l'Etat. Le nombre de journées de réduction du temps de travail (RTT) est fixé par chaque collectivité territoriale. Compte tenu de la durée annuelle de référence, qui est de 1 600 heures comme pour les fonctionnaires de l'Etat, et du rythme scolaire, le nombre total de journées de congé des

personnels TOS ne devrait pas varier sensiblement par rapport à ce dont ils bénéficient actuellement. Les services pris en compte pour le calcul de la retraite d'un fonctionnaire de la fonction publique territoriale sont strictement identiques à ceux qui sont pris en compte pour un fonctionnaire de l'Etat. La base d'appréciation des services pris en compte au titre de la CNRACL par l'article 13 du décret du 26 décembre 2003 renvoie aux services définis par l'article 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite. La retraite sera donc calculée à l'identique dans les deux régimes pour les mêmes périodes d'activité. Quant aux agents qui auront choisi le détachement sans limitation de durée, ils demeureront régis par le code des pensions civiles et militaires de l'Etat.

J.O. A N. (Q), n°21, 24 mai 2005, p. 5343.

Police du maire Coopération intercommunale Filière police municipale

La police municipale exerce son activité sur le seul territoire de la commune. Partant de cette règle, l'organisation d'une opération exceptionnelle, dépassant ces limites territoriales peut être réalisée soit par la police intercommunale, si elle existe, dans la limite stricte de la police administrative, le reste des compétences ne pouvant être exercé que sur le périmètre communal, soit après autorisation préfectorale permettant une coopération entre polices municipales.

16568. - 17 mars 2005. - **M. Louis Le Pensec** expose à **M. le ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales** que l'article L. 2212-9 du code général des collectivités territoriales dispose que « lors d'une manifestation exceptionnelle, notamment à caractère culturel, récréatif ou sportif, à l'occasion d'un afflux important de la population ou en cas de catastrophe naturelle, les maires de communes limitrophes ou appartenant à une même agglomération peuvent être autorisés à utiliser en commun, sur le territoire d'une ou plusieurs communes, pour un délai déterminé, tout ou partie des moyens et des effectifs de leurs services de police municipale. Cette faculté s'exerce exclusivement en matière de police administrative. Cette utilisation en commun des moyens et effectifs est autorisée par un arrêté du représentant de l'Etat dans le département qui en fixe les conditions et les modalités au vu des propositions des maires des communes concernées ». Il lui demande si les dispositions de cet article du CGCT peuvent s'appliquer au cas d'une police municipale intervenant régulièrement au cours des deux mois de

congés d'été sur le site d'une piscine sise sur une commune contiguë, et avec le plein accord des deux mairies concernées.

Réponse. - En application de l'article L. 2212-5 du code général des collectivités territoriales, les polices municipales exercent leurs activités sur le seul territoire de la commune. Cette restriction, liée à l'essence même des pouvoirs de police du maire, peut, il est vrai, poser certaines difficultés pratiques dans des situations concrètes telles que le déroulement d'une cérémonie exceptionnelle ou une manifestation sportive. Pour pallier ces difficultés, la loi n°2002-276 de démocratie de proximité du 27 février 2002 permet à plusieurs communes, lorsqu'elles sont membres d'un établissement public de coopération intercommunale, de procéder au recrutement d'une police intercommunale (art. L. 2212-5 précité, alinéa 4). Quand les communes ne sont pas membres d'un établissement public de coopération intercommunale, l'article L. 2212-9 du code général des collectivités territoriales dans sa rédaction issue de l'article 5 de la loi n°99-291 du 15 avril 1999 sur la sécurité quotidienne permet la mise en commun occasionnelle des services de police municipale. Le présent article rend ainsi possible une utilisation commune de tout ou partie des effectifs de police municipale par des communes dans les conditions suivantes : il doit s'agir d'un événement exceptionnel ou d'un flux important de population lié à la saison touristique ; peuvent y avoir droit les communes limitrophes ou appartenant à une même agglomération. Une fois associés, les agents de police municipale de la commune tiers amenés à intervenir sur le territoire d'une autre commune ne disposent pas de la plénitude de leurs compétences. Le présent article prévoit en effet que la mise en commun ne concerne que le domaine de la police administrative. Autrement dit, sur le territoire d'une commune donnée, seuls les agents de police municipale du service de cette même commune pourront verbaliser les infractions aux arrêtés du maire. Cette

restriction est légitime puisque les agents de police municipale ont vocation à assurer l'exécution des arrêtés de police du maire, laquelle s'exerce sur le seul territoire de sa commune. C'est un arrêté préfectoral qui autorise cette coopération et en fixe les modalités pratiques, qu'il s'agisse de sa durée, de son aire géographique et des moyens humains et matériels qu'elle concerne. Le Gouvernement est réservé quant à l'extension à des situations non exceptionnelles de cette faculté qui induirait une certaine

pérennité de la coopération de nature à poser des difficultés administratives et opérationnelles. On peut s'interroger, en outre, sur l'opportunité, dans cette hypothèse, d'user de cette faculté dès lors que d'autres communes voisines risquent fort de connaître des besoins comparables durant la saison des congés estivaux.

J.O. S. (Q), n°22, 31 mai 2005, pp. 1577-1578.

Supplément familial de traitement

En cas de séparation judiciaire ou de divorce, le supplément familial de traitement (SFT) reste ouvert du chef du parent fonctionnaire, pour lequel il constitue un complément de rémunération soumis à cotisations et est indiqué sur sa fiche de paie, mais son montant net est versé directement par l'administration à l'ex-conjoint qui a la charge des enfants.

Cependant, ce parent fonctionnaire est autorisé à déduire ces sommes du traitement soumis à impôt sur le revenu.

16535. - 17 mars 2005. - **M. Philippe Richert** attire l'attention de **M. le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie** sur la question des cotisations sociales du régime général dues sur le supplément familial de traitement versé à l'ex-conjoint d'un agent public. L'URSSAF du Jura répond en date du 22 juin 1998 que la CSG (contribution sociale généralisée) et la CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) dues sur le supplément familial incombent au fonctionnaire bénéficiaire et que c'est le supplément net qui doit être versé à l'ex-conjoint. L'URSSAF du Bas-Rhin, interrogée récemment, admet que le SFT versé aux ex-conjoints d'agents des collectivités territoriales suit le même régime social que lorsqu'il est versé aux agents eux-mêmes mais, concernant le calcul du net imposable et son imputation à l'un ou l'autre des conjoints, invite à prendre l'attache des services fiscaux, seuls compétents en la matière. Les services fiscaux de Strasbourg estiment que les cotisations CSG et CRDS doivent être prélevées sur le SFT versé à l'ex-conjoint sur la base de l'article 12 du code des impôts qui stipule que « l'impôt est dû chaque année à raison des bénéfices ou revenus que le contribuable réalise ou dont il dispose au cours de la même année ». La doctrine quant à elle prévoit que, dans la mesure où aucun lien de subordination n'existe entre l'employeur de l'agent public et l'ex-conjoint auquel il verse le SFT, aucune cotisation sociale du régime général ne peut être retenue. L'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale précise en effet que « les cotisations sont

assises sur les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail ». Un certain nombre de collectivités territoriales, estimant qu'il n'est pas possible d'établir une fiche de paie pour une personne qui n'est pas employée par la collectivité, retiennent les cotisations sociales de la CSG et de la CRDS sur le bulletin de salaire de l'agent public et reversent soit un montant brut, soit un montant net à l'ex-conjoint. Compte tenu de la diversité des pratiques et des éléments contradictoires recueillis auprès des organismes interrogés, il lui demande de bien vouloir répondre précisément sur ce point.

Réponse. - Conformément aux dispositions législatives et réglementaires qui le régissent, le supplément familial de traitement (SFT) constitue, pour le parent fonctionnaire qui est à l'origine de l'ouverture de ce droit, un complément de rémunération soumis en tant que tel aux contributions sociales (contribution sociale généralisée et contribution pour le remboursement de la dette sociale). En cas de séparation judiciaire ou de divorce, ainsi que cela a été précisé en réponse à une question écrite de M. Philippe Briand, député (JO, débats Assemblée nationale du 27 août 2001, page 4883), publiée au Bulletin officiel des impôts (BOI 5 F-9-01), le SFT reste ouvert du chef du parent fonctionnaire, pour lequel il conserve la nature d'un complément de rémunération figurant en tant que tel sur la fiche de paie de l'agent concerné, mais il est versé directement par l'administration pour son montant net au parent qui a la charge des enfants. Les contributions sociales précitées sont donc prélevées au nom du parent fonctionnaire. En matière d'impôt sur le revenu, le SFT constitue pour le bénéficiaire final, à concurrence du montant net perçu, un complément de rémunération imposable dans la catégorie des traitements et salaires. Corrélativement, le parent fonctionnaire, qui n'a pas la disposition du SFT du fait de son versement direct à l'ex-conjoint, est autorisé à déduire de ses traitements à déclarer le montant correspondant à la somme ainsi transférée selon les modalités précisées dans l'instruction administrative précitée.

J.O. S. (Q), n°21, 26 mai 2005, p. 1494. ■



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 €