

---

# LES INFORMATIONS

## ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

---

*Fonction Publique Territoriale*

- ▶ **La loi portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique**
- ▶ **L'ordonnance du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge et au PACTE**
- ▶ **L'application des nouvelles règles de départ à la retraite sans condition d'âge : l'avis du Conseil d'Etat du 27 mai 2005**

CIG petite couronne



---

**n°8 - août 2005**

---

# 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](mailto:info@cig929394.fr)  
[www.cig929394.fr](http://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](http://www.centresdegestion.org)

également accessible par le portail  
de l'administration française

[www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)

© La **documentation** Française  
Paris, 2005

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1<sup>er</sup> juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur.

Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre. »

## Actualité commentée

### Statut au quotidien

- 3 **La loi portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique**
- 19 **L'ordonnance du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge et au PACTE**
- 28 **L'application des nouvelles règles de départ à la retraite sans condition d'âge : l'avis du Conseil d'Etat du 27 mai 2005**

## Actualité documentaire

### Références

- 33 **Textes**
- 48 **Chronique de jurisprudence**
- 52 **Presse et livres**

### Textes intégraux

- 56 **Jurisprudence**
- 60 **Réponses aux questions écrites**



### La loi portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique

La loi du 26 juillet 2005, dont l'objectif est d'adapter le droit de la fonction publique à certains principes de droit communautaire, apporte sur plusieurs points d'importants changements aux règles de gestion du personnel dans les administrations publiques. Elle consacre notamment le principe de l'ouverture de l'ensemble des corps et cadres d'emplois de fonctionnaires aux ressortissants communautaires et institue un nouvel encadrement du régime des contrats à durée déterminée des agents non titulaires de droit public, qui s'accompagne de la mise en place de contrats à durée indéterminée.

**d**ans la partie de son rapport pour l'année 2003 consacrée aux « *perspectives pour la fonction publique* », le Conseil d'Etat constatait notamment l'inadaptation de certains aspects du système de fonction publique français au regard des exigences du droit communautaire. La même année, un rapport du professeur Lemoine de Forges remis au ministre de la fonction publique était consacré à « *l'adaptation de la fonction publique française au droit communautaire* »<sup>1</sup>. Dans le prolongement des constats et des propositions figurant dans ces études, le Gouvernement a présenté au Parlement un projet de loi ayant pour objectif principal, selon son exposé des motifs, de « *mettre le droit français en conformité avec le droit communautaire sur certains aspects concernant*

*la fonction publique* ». La discussion parlementaire a abouti à l'adoption de la loi du 26 juillet 2005 « *portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique* », publiée au *Journal officiel* du 27 juillet 2005.

Ses dispositions, qui modifient parfois profondément certains principes traditionnels de la gestion des agents publics, concernent les domaines suivants :

- l'égalité entre les hommes et les femmes et la lutte contre les discriminations ;
- l'ouverture de la fonction publique aux ressortissants communautaires ;
- l'encadrement des contrats à durée déterminée et la création de contrats à durée indéterminée ;
- les modalités de transferts de personnels en cas de reprise d'une activité privée.

<sup>1</sup> Une analyse de ces deux rapports avait été publiée dans les numéros des *Informations administratives et juridiques* datés respectivement d'avril 2003 et d'août 2004.

## L'égalité hommes-femmes et la lutte contre les discriminations

Dans son chapitre premier, la loi du 26 juillet 2005 comporte diverses mesures visant à mettre le droit de la fonction publique en conformité avec le droit européen sur le plan de la « *promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes* » et de la « *lutte contre les discriminations* ».

### Les mesures relatives aux limites d'âge

#### L'extension aux hommes des dérogations aux limites d'âge

Les articles 1<sup>er</sup> et 2 de la loi modifient deux dispositions législatives qui prévoyaient, en faveur des femmes, des dérogations aux limites d'âge imposées pour l'accès aux concours de la fonction publique<sup>2</sup>. L'objectif, comme le préconisait d'ailleurs le rapport Lemoyne des Forges, est d'étendre aux hommes les dérogations ainsi prévues, afin de tenir compte de la directive 76/207/CEE<sup>3</sup>, dont l'article 3 dispose que « *l'application du principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe dans les conditions d'accès, y compris les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail, quel qu'en soit le secteur ou la branche d'activité* ».

L'exposé des motifs de la loi du 26 juillet 2005 rappelle que la Commission européenne avait adressé un avis motivé à la France en date du 15 juin 2001 par lequel elle lui indiquait que le maintien de telles dispositions réservant la suppression de la limite d'âge aux seuls candidats féminins était contraire à la directive précitée. Il mentionne aussi un arrêt de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) du 30 septembre 2004 qui a conclu dans le même sens<sup>4</sup>. Il est toutefois important de rappeler que le droit communautaire ne s'oppose pas à la mise en œuvre de politiques visant à lutter contre des inégalités de fait pouvant exister entre les hommes et les femmes, et qui instituent des mesures plus favorables pour ces dernières. Ainsi, la directive précitée du 9 février 1976 dispose bien en son article 2 paragraphe 4 qu'elle « *ne fait pas obstacle*

*aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines visés à l'article 1<sup>er</sup> paragraphe 1 [accès à l'emploi, formation, promotion, conditions de travail, rémunération]* ». Cependant, comme l'indique l'arrêt précité de la CJCE, cette dernière disposition ne saurait pour autant autoriser l'octroi d'une priorité inconditionnelle et automatique aux femmes, et qui apparaîtrait alors disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi (voir encadré page suivante).

La première disposition législative mise en conformité avec le droit communautaire est l'article 8 de la loi n°75-3 du 3 janvier 1975<sup>5</sup>, qui prévoyait jusqu'à présent que les limites d'âge pour l'accès aux emplois publics n'étaient « *pas opposables aux mères de trois enfants et plus, aux veuves non remariées, aux femmes divorcées et non remariées, aux femmes séparées judiciairement et aux femmes et hommes célibataires ayant au moins un enfant à charge, qui se trouvent dans l'obligation de travailler* ». L'article 1<sup>er</sup> de la loi du 26 juillet 2005 remplace cette disposition par la suivante, qui ne fait plus apparaître aucune distinction en fonction du sexe des candidats : « *Les limites d'âge pour l'accès aux emplois publics ne sont pas opposables aux mères et pères de trois enfants et plus et aux personnes élevant seules un ou plusieurs enfants.* »

Si la dérogation prévue en faveur des mères de trois enfants est bien maintenue mais étendue aux hommes, il est donc en revanche procédé à la suppression de celle applicable aux femmes « isolées », soit les femmes veuves, divorcées non remariées ou séparées judiciairement. L'exposé des motifs du projet de loi justifie cette suppression, et donc sa non extension aux hommes placés dans les mêmes situations, par la prise en compte de « *l'évolution des mœurs, notamment de la multiplication des situations de concubinage et de PACS, et du taux de féminisation de la population active* », autant de raisons qui ne justifiaient plus le maintien d'une disposition instituée initialement afin de « *permettre aux femmes sans activité et vivant sur les ressources de leur conjoint de faire face à l'hypothèse de la disparition ou du départ de ce dernier* ».

La nouvelle rédaction fait aussi disparaître le cas des « *célibataires ayant au moins un enfant à charge* », qui avait d'ailleurs déjà été étendu aux hommes par une loi du 9 mai 2001. Selon l'exposé des motifs, la catégorie ainsi visée « *paraît trop large dans certains cas, puisqu'un parent célibataire peut en bénéficier, même dans l'hypothèse où il vit en concubinage avec l'autre parent de son enfant* » et « *semble trop restrictive dans d'autres*

2 On indiquera que pour la fonction publique territoriale les cadres d'emplois à ce jour concernés par une limite d'âge sont les suivants : conservateurs du patrimoine, conservateurs des bibliothèques, médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels, majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels, infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels, sapeurs-pompiers professionnels non officiers.

3 Directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail.

4 CJCE, 30 septembre 2004, M. B. c/ Ministère de l'intérieur, ministre de l'éducation nationale et ministre de la justice (Affaire C-319/03).

5 Loi n°75-3 du 3 janvier 1975 portant diverses améliorations et simplifications en matière de pensions ou allocations des conjoints survivants, des mères de famille et des personnes âgées.

*cas, puisque les hommes veufs, divorcés ou séparés ne peuvent en bénéficier même lorsqu'ils assurent seuls la garde d'un enfant ».*

L'autre disposition législative modifiée par la loi du 26 juillet 2005 est l'article 21 de la loi n°76-617 du 9 juillet 1976 portant diverses mesures de protection de la famille, en application duquel la limite d'âge applicable au recrutement par concours des fonctionnaires de catégorie A était portée à 45 ans « *en faveur des femmes élevant leur enfant ou ayant élevé au moins un enfant* ». Ce report de limite d'âge est désormais étendu à toutes les « *personnes élevant ou ayant élevé au moins un enfant* », pour les mêmes raisons que celles exposées ci-dessus.

En vertu de l'article 23 de la loi du 26 juillet 2005, ces nouvelles dispositions sont applicables aux « *concours ouverts à compter du premier jour du cinquième mois suivant la publication de la présente loi* », soit le

1<sup>er</sup> décembre 2005. Selon l'exposé des motifs du projet de loi, ce délai permet de « *laisser le temps aux services gestionnaires des concours d'adapter leurs systèmes d'information et de gestion des candidatures* ».

Il est important d'indiquer que l'ordonnance du 2 août 2005 publiée peu de temps après la loi du 26 juillet 2005 ici commentée, poursuit la politique générale de suppression des limites d'âge dans l'accès aux concours de la fonction publique en ne les autorisant désormais plus que pour le recrutement dans des corps ou cadres d'emplois conduisant à des emplois classés dans la catégorie active au sens de la réglementation relative à la retraite, ou pour ceux dont l'accès est subordonné à l'accomplissement d'une période de scolarité préalable d'une durée au moins égale à deux ans<sup>6</sup>.

**CJCE, 30 septembre 2004, M. B. c/ Ministère de l'intérieur, ministère de l'éducation nationale et ministre de la justice (Extrait)**

« (...) 23 - Une action qui vise à promouvoir prioritairement les candidats féminins dans les secteurs de la fonction publique doit être considérée comme étant compatible avec le droit communautaire, lorsqu'elle n'accorde pas de manière automatique et inconditionnelle la priorité aux candidats féminins ayant une qualification égale à celle de leurs concurrents masculins et que les candidatures font l'objet d'une appréciation objective qui tient compte des situations particulières d'ordre personnel de tous les candidats (voir, en ce sens, arrêt du 28 mars 2000, Badeck e.a., C-158/97, Rec. p. I-1875, point 23).

« 24 - Ces conditions s'inspirent du fait que, en déterminant la portée de toute dérogation à un droit individuel, tel que l'égalité de traitement entre hommes et femmes consacrée par la directive, il y a lieu de respecter le principe de proportionnalité qui exige que les dérogations ne dépassent pas les limites de ce qui est approprié et nécessaire pour atteindre le but recherché et que soient conciliés, dans toute la mesure du possible, le principe d'égalité de traitement et les exigences du but ainsi poursuivi (arrêt Lommers, précité, point 39).

« 25 - L'article 2, paragraphe 4, de la directive autorise, dès lors, des mesures nationales dans le domaine de l'accès à l'emploi qui, en favorisant spécialement les femmes, ont pour but d'améliorer leur capacité de concourir sur le marché du travail et de poursuivre une carrière sur un pied d'égalité avec les hommes. Cette disposition vise à déboucher sur une égalité substantielle et non formelle en réduisant les inégalités de fait pouvant survenir dans la vie sociale et, ainsi, à prévenir

ou à compenser, conformément à l'article 141, paragraphe 4, CE, des désavantages dans la carrière professionnelle des personnes concernées (voir, en ce sens, arrêts du 17 octobre 1995, Kalanke, C-450/93, Rec. p. I-3051, point 19, et du 6 juillet 2000, Abrahamsson et Anderson, C-407/98, Rec. p. I-5539, point 48).

« 26 - Dans ses observations, le gouvernement français fait valoir que la réglementation nationale en cause au principal a été adoptée en vue de limiter les inégalités de fait constatées entre les hommes et les femmes, notamment à cause du fait que les femmes assument l'essentiel du travail domestique, surtout lorsque la famille comporte des enfants, et en vue de faciliter l'insertion des femmes au travail.

« 27 - Une telle réglementation accorde, ainsi que la Commission l'a relevé à juste titre, une priorité absolue et inconditionnelle aux candidatures de certaines catégories de femmes, au nombre desquelles figurent les veuves non remariées qui se trouvent dans l'obligation de travailler, en réservant à celles-ci le bénéfice de l'inopposabilité des limites d'âge pour l'accès aux emplois publics, à l'exclusion des veufs non remariés qui sont dans la même situation.

« 28 - Il s'ensuit qu'une telle réglementation, en vertu de laquelle une limite d'âge pour l'accès aux emplois publics n'est pas opposable à certaines catégories de femmes alors qu'elle l'est aux hommes se trouvant dans la même situation que ces dernières, ne saurait être admise au titre de l'article 2, paragraphe 4, de la directive. (...) ».

<sup>6</sup> Pour une analyse de ces nouvelles dispositions, voir page 19.

### Le cas particulier des corps ou cadres d'emplois soumis à un engagement de servir obligatoire

L'article 3 de la loi du 26 juillet 2005 vise à tirer les conséquences de ces assouplissements des limites d'âge dans l'accès aux concours de la fonction publique, dans le cas particulier des concours donnant accès à une formation obligatoire suivie d'un engagement de servir pendant une durée minimale<sup>7</sup>. Le problème se pose alors de la compatibilité entre cet engagement de servir et une arrivée tardive dans le corps ou le cadre d'emplois, au regard du départ à la retraite. L'exposé des motifs de la loi indique ainsi que « *la personne qui aura été recrutée à un âge avancé pourra faire valoir ses droits à retraite avant d'avoir achevé son engagement, mais sera, dans ce cas tenue de rembourser les sommes prévues par la réglementation applicable en cas de rupture de cet engagement* ». L'article 24 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, relatif à la cessation définitive des fonctions, est ainsi complété par l'alinéa suivant afin de prévoir une telle obligation de remboursement dans cette hypothèse :

*« Lorsque, en application de son statut particulier comportant une période de formation obligatoire préalable à la titularisation, un fonctionnaire a souscrit l'engagement de servir pendant une durée minimale, son admission à la retraite, avant que cet engagement soit honoré, entraîne une obligation de remboursement des sommes fixées par la réglementation applicable, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat. Cette obligation n'est, toutefois, opposable ni au fonctionnaire reconnu travailleur handicapé par la commission mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles, ni au fonctionnaire radié des cadres par anticipation pour invalidité. »*

Selon l'article 23 de la loi, cette nouvelle disposition s'applique aux fonctionnaires recrutés à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2005.

<sup>7</sup> Pour la fonction publique territoriale, les cadres d'emplois concernés par un tel engagement de servir sont, à ce jour, les suivants : médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels, majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels, infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels, sapeurs-pompiers professionnels non officiers.

<sup>8</sup> Loi n°80-490 du 1<sup>er</sup> juillet 1980 portant diverses dispositions en faveur de certaines catégories de femmes et de personnes chargées de famille.

<sup>9</sup> Décret n°81-317 du 7 avril 1981 fixant les conditions dans lesquelles certaines mères de famille bénéficient d'une dispense de diplôme pour se présenter à divers concours.

<sup>10</sup> Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

### Les mesures relatives aux conditions de diplômes

Dans le même souci d'égalité entre les hommes et les femmes, l'article 4 de la loi du 26 juillet 2005 étend aux hommes le principe dérogatoire en vertu duquel les conditions de diplôme prévues pour les concours de la fonction publique ne sont pas opposables aux « *mères de famille d'au moins trois enfants* ». Cette dérogation instituée par l'article 2 de la loi n°80-490 du 1<sup>er</sup> juillet 1980<sup>8</sup> s'appliquera donc dorénavant aux « *mères et pères d'au moins trois enfants* ». On

#### La dispense de la condition de diplôme pour l'accès aux concours est étendue aux pères d'au moins trois enfants

indiquera que le décret d'application de cette disposition, en date du 7 avril 1981<sup>9</sup>, exigeait que les mères bénéficiaires de cette dérogation élèvent ou aient élevé « *effectivement* » les enfants concernés, et précisait que la dérogation ne s'appliquait pas « *aux concours d'accès aux emplois impliquant la possession d'un diplôme légalement exigé pour l'exercice de la profession* ».

L'extension de cette dérogation aux hommes est applicable aux concours ouverts à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2005.

### Les compléments apportés au principe de non discrimination

L'article 6 de la loi du 26 juillet 2005 complète sur plusieurs points les dispositions de la loi du 13 juillet 1983 relatives au principe de non discrimination et à la protection contre le harcèlement sexuel ou moral. Ces modifications visent à harmoniser et compléter les différents articles concernés au regard des exigences de plusieurs directives européennes édictées récemment sur ce sujet, et notamment la directive 2002/73 du 23 septembre 2002<sup>10</sup>.

Il est tout d'abord ajouté que tout agent ayant « *enjoint de procéder* » à des agissements relevant d'une atteinte au principe de non discrimination, ou relevant du harcèlement moral ou sexuel, est passible d'une sanction disciplinaire. Jusqu'à présent, seuls les agents « *ayant procédé* » à de tels agissements s'exposaient à une telle sanction.

Ensuite, la loi harmonise la définition du champ d'application de la protection contre les agissements discriminatoires ou relevant d'un cas de harcèlement. Qu'il s'agisse de la protection contre les discriminations (articles 6 et 6 bis de la loi du 13 juillet 1983), de la protection contre le harcèlement sexuel (article 6 ter) ou contre le harcèlement moral (article 6 quinquies), la définition suivante est retenue :

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

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés [ci-dessus] ;

2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;

3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés ».

Dans tous les cas, ces principes protecteurs sont en outre expressément rendus « applicables aux agents non titulaires de droit public ».

S'agissant de la protection contre les discriminations sexuelles, la loi du 26 juillet 2005 complète l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 afin de préciser qu'aucune distinction « directe ou indirecte » ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. Le caractère direct ou indirect des discriminations proscrites ne figurait jusqu'à présent qu'à l'article 6 de la loi, relatif aux autres discriminations (relatives aux opinions, à l'origine, à l'orientation sexuelle, à l'âge, au patronyme, à l'état de santé, à l'apparence physique, au handicap, à l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race).

## Les dispositions relatives à certains congés

### Les conditions d'octroi du congé d'adoption et du congé de paternité

Les articles 7, 8 et 9 de la loi du 26 juillet 2005 modifient les lois relatives aux trois fonctions publiques afin d'aligner le régime d'octroi des congés d'adoption et de paternité sur celui prévu en faveur des assurés du régime général de la sécurité sociale.

Jusqu'à présent, les pères fonctionnaires pouvaient bénéficier d'un congé de paternité en cas d'adoption. Par exemple, pour la fonction publique territoriale, l'article 57 5° de la loi du 26 janvier 1984 prévoyait ainsi le droit au congé de paternité « en cas naissance ou d'adoption ». Or, le congé de paternité n'est prévu par la réglementation applicable aux ressortissants du régime général de sécurité sociale qu'« après une naissance » (article L. 122-25-4 du code du travail et article L. 331-8 du code de la sécurité sociale). En revanche cette même réglementation prévoit une majoration de la durée du congé d'adoption, correspondant à la durée du congé de paternité, en cas d'adoption par un couple de parents salariés (article L. 122-26 du code du travail et article L. 311-7 du code de la sécurité sociale). Dans ce cas, la durée du congé d'adoption doit alors

être répartie entre les deux parents et ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne saurait être inférieure à 11 jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Afin de rétablir l'égalité de traitement en matière d'adoption, la loi du 26 juillet 2005 rend donc applicables aux fonctionnaires les principes ainsi prévus par le régime général de la sécurité sociale. L'exposé des motifs explique que « dans un souci d'équité, il convient donc de supprimer le congé de paternité en cas d'adoption et d'instaurer la possibilité, pour les couples de fonctionnaires ou les couples "mixtes" de

### Le régime du congé d'adoption des fonctionnaires est aligné sur celui du régime général de sécurité sociale

bénéficier de l'allongement du congé d'adoption, en cas de partage entre les deux parents. Ce partage s'effectuant dans les conditions et selon les

modalités prévues par le code de la sécurité sociale tiendrait lieu désormais, pour les fonctionnaires, de congé de paternité en cas d'adoption ».

Le législateur supprime donc la disposition qui prévoyait, dans les lois relatives aux trois fonctions publiques, le congé de paternité en cas d'adoption. Concomitamment, l'alinéa suivant est ajouté à l'article prévoyant le congé d'adoption, afin de préciser les modalités de partage du congé d'adoption entre les deux parents et de prévoir la possibilité d'allongement du congé pour une durée équivalente au congé de paternité, dans les conditions du régime général de la sécurité sociale : « Le droit au congé d'adoption est ouvert à la mère ou au père adoptif. Lorsque les deux conjoints travaillent, soit l'un des deux renonce à son droit, soit le congé est réparti entre eux. Dans ce dernier cas, la durée de celui-ci est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par la législation sur la sécurité sociale ».

Les dispositions du code de la sécurité sociale relatives à l'allongement et au partage du congé d'adoption, qui figurent à l'article L. 331-7 précité, sont en outre rendues applicables aux assurés relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale des fonctionnaires par l'article 5 de la loi du 26 juillet 2005.

### Le droit à réintégration à l'issue de certains congés

Les articles 7, 8 et 9 de la loi du 26 juillet 2005 complètent également le statut des fonctionnaires afin de transposer expressément les garanties consacrées par la directive précitée du 23 septembre 2002 en matière de réintégration à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité. Le droit communautaire affirme sur ce point le droit, pour les bénéficiaires de ces congés, de « retrouver

*leur emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils auraient eu droit durant leur absence ».*

Comme cela ressort des travaux parlementaires, le statut de la fonction publique ne prévoyait pas de telles dispositions, contrairement aux salariés relevant du code du travail :

*« S'agissant du droit national français, alors que l'article L. 122-26 du code du travail prévoit qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, la personne salariée doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, la législation relative à la fonction publique ne comporte aucune disposition similaire »<sup>11</sup>.*

La disposition suivante, identique à celle prévues pour les deux autres fonctions publiques, est alors insérée pour la fonction publique territoriale, à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, après les dispositions prévoyant le droit aux congés de maternité, d'adoption et de paternité :

*« A l'expiration de chacun des congés mentionnés aux deux alinéas précédents, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect des dispositions de l'article 54 [relatives aux catégories de fonctionnaires prioritaires en matière de mutation (fonctionnaires séparés de leur conjoint ou de leur partenaires PACS pour raisons professionnelles et fonctionnaires handicapés] ».*

## L'ouverture de la fonction publique aux ressortissants européens

### La généralisation de l'ouverture des corps et cadres d'emplois aux ressortissants communautaires

L'article 10 de la loi du 26 juillet 2005 modifie de manière substantielle l'article 5 bis de la loi du 13 juillet 1983, relatif aux conditions d'ouverture de la fonction publique française aux ressortissants européens. Selon l'exposé des motifs de la loi, l'objectif est de « limiter le risque contentieux » en posant plus clairement le principe de cette ouverture, et en adoptant le raisonnement « emploi par emploi » retenu par la CJCE et la commission européenne pour la détermination des emplois qui peuvent être réservés aux nationaux.

Il est rappelé que les emplois de la fonction publique sont compris dans le champ d'application du principe de la liberté de circulation des travailleurs consacré par l'article 39 du Traité instituant la Communauté européenne. Les ressortissants européens doivent donc en principe avoir accès librement, sans condition de nationalité, aux emplois de la fonction publique. La seule exception pouvant justifier une limitation à cette liberté d'accès est prévue par l'article 39-4 du traité et concerne les « emplois de l'administration publique », qui peuvent être réservés à des ressortissants nationaux. Les institutions européennes ont toutefois adopté une interprétation restrictive de cette dernière notion, la limitant aux emplois ayant « un rapport avec les activités spécifiques de l'administration publique, c'est-à-dire lorsque celle-ci est investie de l'exercice de la puissance publique et de la responsabilité de la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat (...) et des collectivités publiques (...) »<sup>12</sup>. Cette interprétation exclut de réserver l'ensemble des emplois publics aux nationaux mais diffère également de la manière dont le législateur français a jusqu'à présent ouvert ces mêmes emplois aux travailleurs européens. En effet, le statut général, après avoir posé le principe selon lequel « nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire (...) s'il ne possède la nationalité française », à l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983, prévoit une dérogation, à l'article 5 bis, autorisant le recrutement de ressortissants européens en qualité de fonctionnaires, à condition :

- que ce recrutement s'opère dans des « corps, cadres d'emplois et emplois dont les attributions soit sont séparables de l'exercice de la souveraineté, soit ne comportent aucune participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'Etat ou des autres collectivités publiques »,
- que les corps, cadres d'emplois et emplois remplissant les conditions d'ouverture ci-dessus soient « désignés par leurs statuts particuliers respectifs ».

Or, comme le pointait le rapport Lemoine de Forges précité, cette rédaction avait pour effet de fixer comme principe la fermeture de la fonction publique aux ressortissants européens, et comme exception une ouverture, strictement délimitée par le pouvoir réglementaire sur la base des principes précités de l'article 5 bis. C'est ainsi, par exemple, que dans la fonction publique territoriale, un décret du 16 février 1994 énumère la liste des cadres d'emplois territoriaux ouverts aux ressortissants européens<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> Rapport n°251 de Mme Jacqueline Gourault, fait au nom de la commission des lois du Sénat, déposé le 16 mars 2005.

<sup>12</sup> Communication de la Commission européenne du 11 décembre 2002, sur la base des solutions dégagées par la CJCE.

<sup>13</sup> Décret n°94-163 du 16 février 1994 ouvrant aux ressortissants des Etats membres de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'espace économique européen autres que la France l'accès à certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

En outre, la réglementation nationale avait retenu une approche par corps ou cadre d'emplois des conditions d'ouverture ou de fermeture, alors que la jurisprudence européenne, indifférente à ces notions du droit national français, exigeait une analyse reposant sur les emplois et les fonctions. Le juge national a d'ailleurs à plusieurs reprises tiré les conséquences de cette approche communautaire, en écartant l'application des textes réglementaires fixant la liste des cadres d'emplois ou corps ouverts, et en admettant l'accès de ressortissants européens à des cadres d'emplois qui n'y étaient pas mentionnés<sup>14</sup>, au motif que les fonctions correspondantes n'impliquaient pas automatiquement une participation à l'exercice de prérogatives de puissance publique et étaient séparables de l'exercice de la souveraineté.

Ainsi, sur la base d'une analyse « emploi par emploi », des corps ou cadres d'emplois fermés réglementairement au niveau national pouvaient en réalité s'avérer comporter des emplois ouverts au sens du droit communautaire tandis qu'à l'inverse, des corps ou cadres d'emplois ouverts pouvaient à l'occasion dissimuler des emplois assortis, en pratique, d'une participation à l'exercice d'une prérogative de puissance publique et donc en principe inaccessibles à des ressortissants européens.

Afin de limiter l'insécurité juridique résultant de ces constats, la loi du 26 juillet 2005 entend donc mettre le statut général en conformité avec l'interprétation communautaire et introduit une nouvelle rédaction de l'article 5 bis (voir encadré ci-contre) reposant désormais sur :

- le principe de l'ouverture aux ressortissants européens de tous les corps, cadres d'emplois et emplois de fonctionnaires,
- assorti d'une exception pour les emplois impliquant l'exercice de la souveraineté ou de prérogatives de puissance publique, qui demeurent réservés aux nationaux.

La logique de la rédaction antérieure est donc inversée puisque l'ouverture des corps, cadres d'emplois et emplois, qui apparaissait comme une exception, se présente

### Tous les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires sont ouverts aux ressortissants communautaires

désormais comme la règle. Selon l'exposé des motifs de la loi, cette reformulation permet de se conformer pleinement au droit communautaire tout en préservant le pouvoir de l'administration de réserver à des ressortissants français l'accès aux emplois dont les attributions le justifient : « Ainsi devraient disparaître les risques de contentieux naissant de la confrontation, aisée, entre un

*statut particulier et le droit communautaire, tandis que l'administration continuera de pouvoir procéder à un contrôle concret, emploi par emploi, de la participation ou non à l'exercice de la puissance publique ». L'objectif est effectivement bien de préserver, « en pratique, le contrôle de l'administration sur le champ des emplois qui seront effectivement accessibles aux ressortissants communautaires ».*

On indiquera que le mode de détermination des emplois qui devront dans ce cadre rester fermés aux ressortissants européens n'est pas défini par la loi. L'exposé des motifs n'évoque qu'un « *contrôle concret, emploi par emploi, de la participation ou non à l'exercice de la puissance publique* ». En tout état de cause, que ce contrôle débouche sur des listes d'emplois établies réglementairement ou s'effectue simplement au cas par cas, à l'occasion des opérations de recrutement et d'affectation de ressortissants

#### La nouvelle rédaction de l'article 5 bis relatif à l'ouverture de la fonction publique aux ressortissants européens

*« Art. 5 bis.- Les ressortissants des Etats membres de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France ont accès, dans les conditions prévues au statut général, aux corps, cadres d'emplois et emplois. Toutefois, ils n'ont pas accès aux emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'Etat ou des autres collectivités publiques.*

*Ils ne peuvent avoir la qualité de fonctionnaires :*

*1° S'ils ne jouissent de leurs droits civiques dans l'Etat dont ils sont ressortissants ;*

*2° S'ils ont subi une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;*

*3° S'ils ne se trouvent en position régulière au regard des obligations de service national de l'Etat dont ils sont ressortissants ;*

*4° S'ils ne remplissent les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap.*

*Les statuts particuliers précisent également, en tant que de besoin, les conditions dans lesquelles les fonctionnaires ne possédant pas la nationalité française peuvent être nommés dans les organes consultatifs dont les avis ou les propositions s'imposent à l'autorité investie du pouvoir de décision.*

*Les fonctionnaires qui bénéficient des dispositions du présent article ne peuvent en aucun cas se voir conférer de fonctions comportant l'exercice d'attributions autres que celles qui sont mentionnées au premier alinéa.*

*Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »*

<sup>14</sup> Se reporter sur ce point au dossier des *Informations administratives et juridiques* de juillet 2002 consacré à « L'emploi de ressortissants de l'Union européenne dans la fonction publique territoriale », pp 3-14.

européens, il devra être conforme aux exigences communautaires et s'effectuera sous le contrôle du juge. Sur ce point, un rapport issu des travaux parlementaires rappelle quelques repères indicatifs permettant d'identifier ces emplois fermés (voir encadré).

#### Les emplois qui devraient rester fermés aux ressortissants communautaires

(Extrait du Rapport n°2222 de M. Morel-à-L'huissier, député, fait au nom de la commission des lois de l'Assemblée nationale, déposé le 30 mars 2005)

« Opérer a priori une typologie des emplois fermés est un exercice périlleux. Mais certaines pistes peuvent néanmoins être ouvertes. Ainsi demeureront fermés, pour l'essentiel, les fonctions juridictionnelles, les emplois de police et autres forces de l'ordre, ou encore ceux relevant de l'administration fiscale, à l'exclusion des personnels exerçant exclusivement des tâches administratives. Resteront également fermés les emplois relevant de la défense nationale, les fonctions diplomatiques et assimilées, telles que la coopération. Les fonctions de direction administrative de haut niveau pourraient en principe être réservées aux nationaux, sauf, par exemple, celles de gestion du personnel. La fonction d'élaboration d'actes juridiques pose question, compte tenu du fait qu'il existe des degrés de participation à l'élaboration des décisions de sorte que, lorsque cette participation apparaît trop indirecte, l'emploi correspondant ne saurait être fermé ».

L'entrée en vigueur du nouvel article 5 bis, qui n'est pas différée dans le temps par la loi, rend désormais totalement inopérante toute référence aux décrets prévus antérieurement afin de fixer la liste des corps, cadres d'emplois et emplois ouverts aux ressortissants communautaires, et notamment, pour la fonction publique territoriale, le décret n°94-163 du 16 février 1994.

### L'ouverture au détachement de l'ensemble des corps et cadres d'emplois

L'article 11 de la loi du 26 juillet 2005 insère un nouvel article 13 bis dans la loi du 13 juillet 1983 afin de poser le principe de l'ouverture au détachement de tous les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires.

Cette disposition est une conséquence de l'ouverture de l'ensemble des corps et cadres d'emplois aux ressortissants communautaires. L'affirmation de ce principe a ainsi pour effet de permettre l'accès de ces derniers aux corps et cadres d'emplois, non seulement par concours mais aussi par voie de détachement. En effet, l'article 5 quater de la loi du 13 juillet 1983 précisait déjà auparavant que les emplois permanents de la fonction publique française pouvaient

« être occupés, par voie de détachement, par des fonctionnaires relevant d'une fonction publique d'un Etat membre de la Communauté européenne et d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen lorsque leurs attributions soit sont séparables de l'exercice de la souveraineté, soit ne comportent aucune participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'Etat ou des autres collectivités publiques ». Un décret n°2003-67 du 22 juillet 2003 était par ailleurs venu préciser les modalités d'accueil par voie de détachement des ressortissants européens<sup>15</sup>. Toutefois, avec l'intervention des dispositions ci-dessus de la loi du 26 juillet 2005, le champ d'application de ce détachement « communautaire » est élargi puisqu'il devient théoriquement possible pour l'ensemble des corps et cadres d'emplois de fonctionnaires, alors qu'il était limité jusqu'à présent à ceux que le pouvoir réglementaire énumérait limitativement par décret et dont les statuts particuliers prévoyaient en outre la possibilité d'un détachement en leur sein.

Cependant, afin de ne pas créer une discrimination à rebours à l'encontre des fonctionnaires français, il convenait de leur permettre également de bénéficier d'un tel détachement dans l'ensemble des corps et cadres d'emplois, ce qui n'était pas le cas. Il est en effet rappelé que si l'article 14 de la loi du 13 juillet 1983 consacre le détachement comme le principal mode de mobilité entre les trois fonctions publiques, il n'en demeure pas moins que la possibilité d'un tel détachement doit être expressément prévue dans les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois concernés. Or, un certain nombre de corps ou de cadres d'emplois ne sont toujours pas ouverts au détachement<sup>16</sup>.

C'est donc avant tout afin de rétablir l'égalité de traitement entre ressortissants nationaux et communautaires, mais aussi, selon l'exposé des motifs, dans le but de « lever un obstacle juridique à la mobilité, peu justifié dans les faits », que le nouvel article 13 bis dispose que « tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles par voie de détachement dans les conditions prévues par leurs statuts particuliers (...) ». Cette généralisation des possibilités de détachement s'accompagne toutefois du maintien d'une exigence particulière pour l'accès à certains corps et cadres d'emplois, « lorsque l'exercice des fonctions correspondantes est subordonné à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique ». Dans ce cas, le détachement n'est possible que sous réserve de la détention de ce titre ou de ce diplôme. Sont visées par cette disposition les corps et cadres d'emplois correspondant à des professions réglementées, c'est-à-dire, selon l'exposé des motifs, « celles dont l'accès ou l'exercice est subordonné à la détention d'un titre ou diplôme spécifique », telles la profession de médecin ou d'architecte.

<sup>15</sup> Pour une présentation de ce décret, se reporter au numéro des *Informations administratives et juridiques* d'août 2003.

<sup>16</sup> Pour la fonction publique territoriale, c'est par exemple le cas de certains cadres d'emplois de la filière des sapeurs-pompiers professionnels et de la police municipale.

L'entrée en vigueur de cette généralisation du détachement est fixée par l'article 23 de la loi du 26 juillet 2005 au « premier jour du septième mois suivant [sa] publication », soit le 1<sup>er</sup> février 2006. Pour les corps ou cadres d'emplois qui ne sont pas encore ouverts au détachement, les statuts particuliers devraient donc être modifiés afin de prévoir les conditions de ce détachement.

S'agissant de l'accueil par détachement de ressortissants communautaires, une modification du décret du 22 juillet 2003 précité devrait en principe également intervenir afin de supprimer, d'une part la référence de l'article 1<sup>er</sup> au décret du 16 février 1994 fixant la liste des cadres d'emplois auxquels ils pouvaient accéder avant l'intervention de la loi du 26 juillet 2005, d'autre part la mention de la condition selon laquelle le détachement n'est possible que parmi ceux de ces cadres d'emplois dont le statut particulier prévoit un accès par voie de détachement.

## Le nouvel encadrement des contrats à durée déterminée et la mise en place de contrats à durée indéterminée

Les articles 12 à 19 de la loi du 26 juillet 2005 introduisent des dispositions nouvelles dans les trois fonctions publiques afin de mettre les conditions de recrutement et d'emploi des agents non titulaires sous contrats à durée déterminée en conformité avec les exigences d'une directive du 28 juin 1999 concernant le travail à durée déterminée<sup>17</sup>.

### Les exigences communautaires

La question de la mise en conformité du droit national au regard des principes imposés par la directive précitée du 28 juin 1999 a fait l'objet d'une étude approfondie dans le numéro du mois de décembre 2004 de la présente revue, et avait également été évoquée dans la présentation du rapport Lemoyne des Forges en août 2004. Il est donc simplement rappelé que cette directive du 28 juin 1999 a pour objectif la mise en œuvre effective dans les Etats membres d'un accord cadre conclu entre partenaires sociaux européens le 18 mars 1999, et ayant notamment pour objet « d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs ». Dans ses considérations générales, l'accord annexé à la directive consacre le principe selon lequel « les contrats de travail à durée indéterminée sont

*la forme générale de relations de travail* ». Il admet aussi l'existence des contrats à durée déterminée mais « leur utilisation » doit être « basée sur des raisons objectives ». Il reconnaît sur ce point que « les contrats à durée déterminée sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs, occupations et activités qui peuvent convenir à la fois aux travailleurs et aux employeurs ».

La clause 5 de l'accord définit l'encadrement à mettre en œuvre par les Etats membres afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation des contrats à durée déterminée. « Une ou plusieurs » des mesures suivantes doivent être prévues :

- des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ;
- la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ;
- le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

En outre, les Etats membres doivent déterminer sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée sont considérés comme « successifs » et sont « réputés conclus pour une durée indéterminée ».

### L'adaptation des dispositions relatives aux contrats à durée déterminée de la fonction publique

La loi du 26 juillet 2005 introduit des modifications identiques dans les trois fonctions publiques.

Pour la fonction publique territoriale, son article 14 modifie l'article 3 alinéa 3 de la loi du 26 janvier 1984, qui prévoyait dans sa rédaction antérieure la possibilité de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents « dans les mêmes cas et selon les mêmes conditions de durée que ceux mentionnés à l'article 4 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ». Cette disposition sert de fondement au recrutement d'agents contractuels, soit lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, soit, pour des emplois de la catégorie A uniquement, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient. La loi du 26 juillet 2005 ne modifie pas ce cas de recrutement dans son principe, mais en clarifie la rédaction, par la suppression du renvoi à la loi du 11 janvier 1984 et par l'introduction de la mention expresse de ces deux cas de recrutement dans l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale (voir encadré page suivante).

Les conditions de durée et de renouvellement des contrats des agents ainsi recrutés sont en revanche profondément modifiées.

<sup>17</sup> Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.

Il est important d'indiquer que les nouvelles règles instituées par la loi du 26 juillet 2005 sont étendus aux agents recrutés, sur le fondement du dernier alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, dans les communes de moins de 1 000 habitants pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet n'excédant pas la moitié de la durée de travail à temps complet.

### La durée maximale des contrats successifs

Auparavant, l'article 3 alinéa 3 de la loi du 26 janvier 1984 combiné avec l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984, prévoyait que les agents recrutés en l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires ou en raison de la nature des fonctions ou des besoins des services, étaient engagés par des contrats d'une durée maximale de trois ans, susceptibles d'être renouvelés sur reconduction expresse. Aucune limitation du nombre de renouvellements possibles n'était fixée.

Les agents non titulaires employés par les communes de moins de 1 000 habitants dans le cas mentionné ci-dessus bénéficiaient quant à eux de contrats à durée déterminée renouvelés par reconduction expresse, sans aucune précision de durée.

Dorénavant, pour ces trois cas de recrutement :

- la durée maximale des contrats est fixée à trois ans,
- le renouvellement des contrats reste possible et s'effectue toujours par reconduction expresse, mais sans que « la durée des contrats successifs » puisse excéder six ans.

Outre l'extension de la durée maximale de trois ans aux contrats conclus par les communes de moins de 1 000 habitants, la première innovation principale de la loi est donc de fixer une limite à la durée totale que peuvent atteindre ces contrats à durée déterminée, renouvellements compris. En revanche, à l'intérieur de cette durée, égale à six ans, aucune limitation du nombre de renouvellements n'est instituée.

L'objectif de la loi sur ce point est donc d'introduire, conformément à ce qu'exige la directive européenne, une « durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ». En revanche, elle n'a donc pas choisi de recourir à la limitation du nombre de renouvellements, mesure que préconisait aussi la directive.

### La reconduction du contrat pour une durée indéterminée

La deuxième innovation de la loi du 26 juillet 2005 réside dans la manière dont elle envisage expressément l'hypothèse d'une reconduction de l'engagement au-delà de cette période maximale de six ans. Dans ce cas, cette reconduction intervient « par décision expresse et pour une durée indéterminée ». Autrement dit, tout contrat à durée déterminée, conclu pour l'un des motifs précités, que l'administration souhaitera prolonger au-delà de six ans, sera dorénavant obligatoirement transformé en contrat à durée indéterminée.

### La nouvelle rédaction de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984

(issue de l'article 14 de la loi du 26 juillet 2005)

« Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 ne peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents que pour assurer le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, ou de l'accomplissement du service national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la présente loi.

Ces collectivités et établissements peuvent, en outre, recruter des agents non titulaires pour exercer des fonctions correspondant à un besoin saisonnier pour une durée maximale de six mois pendant une même période de douze mois et conclure pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une seule fois à titre exceptionnel, des contrats pour faire face à un besoin occasionnel.

Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre I<sup>er</sup> du statut général, des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Toutefois, dans les communes de moins de 1 000 habitants et dans les groupements de communes dont la moyenne arithmétique des nombres d'habitants ne dépasse pas ce seuil, des contrats peuvent être conclus pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet pour lesquels la durée de travail n'excède pas la moitié de celle des agents publics à temps complet.

Les agents recrutés conformément aux quatrième, cinquième et sixième alinéas sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans.

Si, à l'issue de la période maximale de six ans mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée. »

## La portée et le sens des nouvelles règles

Les nouvelles règles ainsi fixées, en tant qu'elles limitent à six ans maximum la durée des contrats à durée déterminée renouvelés, semblent bien répondre aux objectifs de la directive du 28 juin 1999, lorsqu'elle vise à protéger les travailleurs contre une précarité des relations de travail qui se prolongerait dans le temps.

La deuxième innovation de la loi du 26 juillet 2005, à savoir la mention expresse de la transformation du contrat en contrat à durée indéterminée lorsqu'il est reconduit au-delà de la période maximale de six ans, soulève davantage d'interrogations. Elle peut certes être interprétée comme une simple transposition de la directive lorsque celle-ci préconise, d'une certaine façon, de « sanctionner » le recours abusif aux contrats à durée déterminée par une requalification en engagement à durée indéterminée. Proposer que les contrats à durée déterminée puissent, dans certaines conditions fixées par les Etats membres, être « réputés conclus pour une durée indéterminée », a en effet pour objectif de permettre au salarié de bénéficier de l'ensemble des garanties liées à la « forme générale de relations de travail » que constitue le contrat de travail à durée indéterminée, et dont l'employeur écartait précisément l'application en prolongeant son maintien sous une forme précaire d'emploi. Dès lors que le contrat est « réputé » conclu pour une durée indéterminée, si l'employeur met fin aux fonctions du salarié, il ne pourra que procéder à son licenciement, qui devra reposer sur un motif légal, et verser l'indemnité correspondante. Or, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, il lui suffisait de ne pas prononcer le renouvellement du contrat à l'arrivée de son terme, sans avoir aucun motif à invoquer ni d'indemnité à verser.

Pour la fonction publique, la « menace » d'une telle requalification en contrat à durée indéterminée, peut certes atteindre le même objectif en dissuadant l'administration d'abuser des possibilités d'emploi de contractuels à durée déterminée que lui offre la loi. Cependant, la nouvelle disposition introduite dans le statut de la fonction publique ne se présente pas seulement comme la sanction d'un abus, mais aussi comme une « autorisation » de procéder à des recrutements de contractuels sous contrats à durée indéterminée, à l'issue d'un délai de six ans d'emploi précaire. Or, le recrutement de contractuels à durée indéterminée, hormis les cas particuliers dans lesquels il est déjà expressément prévu par la loi<sup>18</sup>, est lui-même susceptible de constituer une forme d'emploi « abusive » au regard de la forme générale et normale de relations de travail dans la fonction publique française, qu'est l'application du statut de fonctionnaire et des règles de recrutement, d'emploi et de rémunération qui y sont associées<sup>19</sup>. La mention d'une telle transformation de la durée du contrat ne peut donc avoir le même sens qu'en droit du travail, qui contient une disposition équivalente, mais où le contrat à durée indéterminée constitue bien en principe le mode de recrutement de droit commun<sup>20</sup>.

De ce point de vue, comme cela avait déjà été exposé dans le dossier du mois de décembre 2004, il est possible de considérer que la mention expresse par la loi de la possibilité de reconduction du contrat pour une durée indéterminée, à l'issue de la durée maximale de six ans, n'était pas directement imposée par le droit communautaire. L'absence d'une telle mention n'aurait en effet pas empêché la requalification en contrat à durée indéterminée, notamment par le juge, en cas de dépassement de la durée maximale des contrats à durée déterminée successifs, la fixation de cette dernière pouvant semble-t-il être jugée suffisante au regard de la protection souhaitée

## La loi crée une autorisation de recrutement par contrat à durée indéterminée dans la fonction publique à l'issue d'une période de précarité de six ans.

par le droit communautaire. Son introduction a finalement pour effet de créer une deuxième voie d'accès à l'emploi permanent dans les administrations publiques, à l'issue d'une période de précarité de six ans, distincte du recrutement en qualité de fonctionnaire, et dérogeant notamment au principe de la sélection par concours.

En tout état de cause, dans l'hypothèse où un contrat à durée déterminée est reconduit sur la base des nouvelles règles, au-delà de six ans et sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, il est important de rappeler que les conditions légales ayant justifié le recrutement initial doivent toujours être remplies, et notamment le motif lié à l'absence de cadre d'emplois correspondant aux fonctions ou, pour la catégorie A, aux besoins du service ou à la nature des fonctions.

Sous réserve de dispositions réglementaires spécifiques ultérieures, la situation des agents bénéficiaires de ces nouveaux contrats à durée indéterminée demeure soumise aux règles ordinaires applicables aux agents non titulaires, prévues par l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et le décret n°88-145 du 15 février 1988, qu'il s'agisse par exemple de la rémunération, des congés ou encore de l'indemnité de licenciement.

18 Se reporter sur ce point au dossier déjà cité du numéro des *Informations administratives et juridiques* de décembre 2004.

19 Un amendement sénatorial a d'ailleurs été adopté afin de « rappeler que le recours à des agents non titulaires pour occuper un emploi permanent demeure une exception au principe selon lequel ces emplois doivent être occupés par des fonctionnaires, en vertu de l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires », et qui a abouti à insérer au début du nouveau troisième alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 les termes « par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre 1er du statut général (...) » (Rapport n°251 fait au nom de la commission des lois du Sénat).

20 « Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée » (article L. 122-3-10 du code du travail).

Quelques remarques doivent enfin être formulées à propos du champ d'application retenu par la loi pour les nouvelles règles qu'elle introduit.

Tout d'abord, elle ne modifie pas les règles applicables aux autres cas de recrutement d'agents non titulaires prévus par l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, c'est-à-dire :

- les agents recrutés sur des emplois permanents pour assurer le remplacement momentané de titulaires ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi (article 3, alinéa 1) ;
- les agents recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel, dont la loi du 26 janvier 1984 exclut déjà tout renouvellement au-delà d'une période de six mois (article 3, alinéa 2).

Dans la mesure où ces hypothèses de recrutement s'accompagnaient déjà d'une limitation légale de la durée d'emploi des agents concernés, aucun encadrement supplémentaire ne paraissait en effet nécessaire au regard des exigences de la directive.

La loi n'inclut pas davantage dans son champ d'application les agents non titulaires employés sur le fondement des autres dispositions suivantes de la loi du 26 janvier 1984 :

- article 25 permettant le recrutement d'agents non titulaires par les centres de gestion en vue de les affecter à des missions temporaires ou d'assurer le remplacement d'agents titulaires momentanément indisponibles dans les collectivités et établissements relevant de leur ressort ;
- article 47 autorisant le recrutement direct d'agents non titulaires sur certains emplois fonctionnels de direction ;
- article 110 relatif aux collaborateurs de cabinet.

Or, les dispositions régissant ces différentes catégories d'agents non titulaires n'encadrent pas avec précision la durée et le renouvellement des engagements correspondants et peuvent donc conduire, en pratique, à des situations dans lesquelles des contrats à durée déterminée pourraient continuer à être reconduits sans limitation, ni du nombre de renouvellements, ni de la durée totale des contrats renouvelés. Par exemple, pour les agents nommés sur des emplois fonctionnels de direction, rien n'empêche une reconduction régulière de l'engagement, même au-delà de six ans, dès lors que l'autorité territoriale souhaite conserver les intéressés à son service. S'agissant des collaborateurs de cabinet de l'autorité territoriale, il est rappelé que leur engagement prend naturellement fin avec le mandat de l'autorité locale et peut être résilié « librement » par celle-ci. En outre, l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 précise que la nomination dans ces emplois ne donne « aucun droit » à être titularisé dans un grade de la fonction publique territoriale. Cette catégorie d'agents semble donc par définition relever d'un régime d'emploi précaire justifié par les raisons objectives de leur recrutement. Cependant, dans la mesure où rien n'exclut que leur engagement fasse l'objet de plusieurs renouvel-

lements successifs, notamment lorsque l'autorité locale est elle-même reconduite dans son mandat, la question pourrait se poser de savoir s'ils ne pourraient pas être compris également dans le champ de la directive.

La transposition de la protection prévue par la directive européenne pourrait donc encore apparaître incomplète, dans la mesure où elle laisse subsister dans le droit national des possibilités d'engagements à durée déterminée ne faisant pas l'objet de l'encadrement imposé par le droit communautaire.

Enfin, la portée de ces nouvelles dispositions ne pourra réellement être appréciée qu'une fois connue la position du juge administratif sur la question. On rappellera en effet que la jurisprudence la plus récente du Conseil d'Etat reposait jusqu'à présent sur le principe selon lequel « *sauf disposition législative spéciale contraire* », les contrats des agents non titulaires des collectivités locales ne peuvent être conclus que pour une durée déterminée, renouvelable par décision expresse, ce qui s'opposait en conséquence à leur requalification de contrat à durée indéterminée, même lorsqu'ils étaient tacitement reconduits<sup>21</sup>. La fixation par la loi du 26 juillet 2005 d'une durée maximale des contrats successifs et d'une possible reconduction pour une durée indéterminée, devrait en principe conduire à une évolution de cette jurisprudence, tout au moins pour les cas de recrutement concernés par la réforme.

## La situation des agents non titulaires en fonctions

### L'application des nouvelles règles de renouvellement aux agents en fonctions

L'article 15-I de la loi du 26 juillet 2005 précise les conditions d'application de ces nouvelles règles aux agents non titulaires en fonctions (voir encadré page suivante).

Il indique tout d'abord que la nouvelle durée maximale de six ans des contrats renouvelés, ainsi que la transformation en contrats à durée indéterminée des contrats reconduits au-delà de cette durée, sont applicables aux agents remplissant les deux conditions suivantes :

- avoir été recruté sur un emploi permanent,
- être en fonction ou en congé à la date de publication de la loi, soit le 27 juillet 2005.

<sup>21</sup> Conseil d'Etat, 27 octobre 1999, M. Bayeux, req. n°178412., *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, année 1999, p. 43, Edition et diffusion La documentation Française.

### L'application des nouvelles règles aux agents en fonctions

(Article 15-I de la loi du 26 juillet 2005)

« Lorsque l'agent, recruté sur un emploi permanent, est en fonction à la date de publication de la présente loi ou bénéficie, à cette date, d'un congé en application des dispositions du décret mentionné à l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le renouvellement de son contrat est soumis aux conditions prévues aux septième et huitième alinéas de l'article 3 de la même loi. Lorsque, à la date de publication de la présente loi, l'agent est en fonction depuis six ans au moins, de manière continue, son contrat ne peut, à son terme, être reconduit que par décision expresse pour une durée indéterminée ».

La loi envisage en outre la situation des agents « en fonctions depuis six ans au moins, de manière continue » à la date du 27 juillet 2005, et qui ont donc déjà atteint ou dépassé la nouvelle durée maximale d'emploi sous contrats à durée déterminée. Dans ce cas, à l'arrivée du terme de leur contrat en cours, si l'administration décide de renouveler une nouvelle fois leur engagement, cette reconduction ne pourra intervenir, par décision expresse, que pour une durée indéterminée. Ces agents ne bénéficient donc pas automatiquement d'un contrat à durée indéterminée à la date de publication de la loi, mais uniquement si l'administration décide de renouveler leur engagement, et à l'arrivée du terme de celui-ci.

Ces dispositions transitoires ne semblent devoir concerner que les seuls agents non titulaires occupant, le 27 juillet 2005, un emploi relevant de l'un des trois cas de recrutement compris dans le champ d'application des nouvelles mesures présentées plus haut (absence de cadres d'emplois de fonctionnaires, nature des fonctions ou besoin du service, commune de moins de 1000 habitants). L'article 15-I manque toutefois de précision sur ce point puisqu'il exige simplement que l'agent ait été recruté « sur un emploi permanent ». Mais il paraît difficile d'admettre l'application de ces dispositions transitoires à des agents recrutés sur des emplois permanents pour d'autres motifs (remplacement de fonctionnaires, vacance temporaire d'emploi, emplois fonctionnels de direction de l'article 47...) alors qu'ils ne sont pas visés par les nouvelles dispositions présentées plus haut.

De même, des précisions pourraient être utiles sur la durée minimum de six ans de fonction exigée pour pouvoir bénéficier, le cas échéant, d'un renouvellement de contrat pour une durée indéterminée, qu'il s'agisse de la condition de continuité mentionnée par la loi, ou de la nature des engagements susceptibles d'être pris en compte à ce titre, en fonction des différents motifs de recrutement d'agents non titulaires.

### La transformation automatique de certains contrats en cours en contrats à durée indéterminée

L'article 15-II de la loi du 26 juillet 2005 prévoit que certains contrats à durée déterminée en cours sont automatiquement transformés en contrat à durée indéterminée. Cette transformation, intervient à la date de publication de la loi, soit le 27 juillet 2005, et non au terme du contrat en cours, s'impose à l'administration.

Cette mesure n'est cependant prévue qu'en faveur des agents remplissant plusieurs conditions énumérées par la loi (voir encadré ci-dessous).

Ces conditions doivent être remplies « le 1<sup>er</sup> juin 2004 ou au plus tard au terme [du] contrat en cours ». Selon certains commentaires du projet de loi, la fixation de la date du 1<sup>er</sup> juin 2004, soit une date antérieure de plus d'un an à la parution de la loi, semble avoir eu pour objectif de limiter les risques de non renouvellements de contrat à durée déterminée décidés au vu du projet de loi, avant que les agents remplissent les conditions exigées, et qui n'auraient eu pour d'autre but que de les exclure du champ d'application de cette mesure<sup>22</sup>.

### La transformation automatique de certains engagements en contrats à durée indéterminée

(Article 15-II de la loi du 26 juillet 2005)

« Le contrat est, à la date de publication de la présente loi, transformé en contrat à durée indéterminée, si l'agent satisfait, le 1<sup>er</sup> juin 2004 ou au plus tard au terme de son contrat en cours, aux conditions suivantes :

- 1° Etre âgé d'au moins cinquante ans ;
- 2° Etre en fonction ou bénéficiaire d'un congé en application des dispositions du décret mentionné à l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée ;
- 3° Justifier d'une durée de services effectifs au moins égale à six ans au cours des huit dernières années ;
- 4° Occuper un emploi en application des quatrième, cinquième ou sixième alinéas de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée dans une collectivité ou un établissement mentionné à l'article 2 de la même loi ».

22 « La portée rétroactive (au 1<sup>er</sup> juin 2004) du projet de loi semble avoir pour but d'éviter l'effet pervers législatif qui serait constitué par des refus de renouvellement des contrats à durée déterminée, qui seraient opposés aux agents, avant l'intervention de la nouvelle loi, ce qui en l'état actuel du droit est possible, la collectivité territoriale se trouvant en liberté contractuelle pour décider du refus ou du renouvellement d'un contrat à durée déterminée ». (« Projet de loi portant transposition du droit communautaire à la fonction publique : le vrai retour des contrats à durée indéterminée dans la fonction publique territoriale ? » Pierre Bentolila, Conseiller au Tribunal administratif de Toulouse, Revue mensuelle *JurisClasseur Collectivités territoriales-Intercommunalité*, juin 2005, p. 3).

Les conditions à remplir, soit au 1<sup>er</sup> juin 2004, soit au plus tard au terme du contrat en cours, sont les suivantes :

- être âgé d'au moins cinquante ans ;
- être en fonction ou bénéficiaire d'un congé en application des dispositions du décret du 15 février 1988 ;
- justifier d'une durée de services effectifs au moins égale à six ans au cours des huit dernières années ;
- occuper un emploi « en application des 4<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup> ou 6<sup>e</sup> alinéas de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée dans une collectivité ou un établissement mentionné à l'article 2 de la même loi » ; les emplois ainsi visés sont, en application de l'article 3 précité dans sa version postérieure à sa modification par la loi du 26 juillet 2005, les emplois d'agents non titulaires qui entrent dans le champ des nouvelles règles présentées plus haut, c'est-à-dire ceux occupés :
  - en l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires,
  - en catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ;
  - dans les communes de moins de 1 000 habitants sur des emplois à temps complet inférieur au mi-temps.

Selon les termes de la loi, la transformation en contrat à durée indéterminée prend effet dans tous les cas à la date de publication de la loi du 26 juillet 2005, soit le 27 juillet 2005, quelle que soit la date à laquelle l'agent remplit ces conditions. Dans l'hypothèse où ces dernières sont remplies postérieurement au 27 juillet 2005 et au plus tard au terme du contrat, la décision de transformation ne pourra intervenir avant cette date et aura un effet rétroactif à compter du 27 juillet 2005.

La condition de durée de services effectifs d'au moins six ans au cours des huit dernières années résulte d'un amendement sénatorial au projet de loi initial, qui l'avait fixé à au moins huit ans au cours des dix dernières années. La portée de cette condition est d'ailleurs susceptible d'interprétations divergentes dans la mesure où la nature des services effectifs n'est pas précisée. La question se pose par exemple de savoir s'il est possible de retenir à ce titre des services accomplis au titre de différents motifs de recrutement d'agents non titulaires, ou encore dans plusieurs collectivités, voire dans une autre fonction publique.

23 Une étude complète de cette question, à la lumière du projet de loi alors en discussion au Parlement, a été publiée dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de mars 2005.

24 Cour de justice des communautés européennes, 26 septembre 2000, Didier Mayeur et Association Promotion de l'information messine, C-175/99, Cour de cassation, 25 juin 2002, AGS de Paris et autres c/ M. H. et autres, Conseil d'Etat, 22 octobre 2004, M. L. req. n°245154.

## La reprise d'une activité privée et le maintien des contrats de travail

L'article 20 de la loi du 26 juillet 2005 fixe un ensemble de règles ayant pour objectif la transposition complète aux personnes morales de droit public du contenu d'une directive du 14 février 1977, relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de partie d'entreprises ou d'établissements<sup>23</sup>.

Cette directive impose aux Etats membres de garantir le maintien des contrats de travail des salariés lorsque l'activité à laquelle ils sont affectés est reprise par un nouvel employeur. Un principe similaire est d'ailleurs prévu depuis 1928 dans le droit national, à l'article L. 122-12 du code du travail, avant tout applicable aux employeurs de droit privé. Compte tenu du champ d'application très large de la directive du 14 février 1977, et sous l'influence de la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE), le principe a progressivement été étendu aux reprises d'activités privées par des personnes morales de droit public, y compris sous la forme de services publics à caractère administratif<sup>24</sup>.

Cependant, si l'application du principe dans les administrations publiques était ainsi clairement consacrée, sa mise en œuvre se heurtait à de nombreuses difficultés juridiques et pratiques compte-tenu de l'incompatibilité sur de nombreux points entre le maintien de contrats de travail de droit privé régis par le code du travail, et le droit applicable à la gestion du personnel dans les administrations publiques. C'est donc afin de fixer des règles permettant une mise en œuvre effective du principe dans la fonction publique, et ainsi d'assurer une transposition complète de la directive du 14 février 1977, que l'article 20 de la loi du 26 juillet 2005 a été adopté (voir encadré).

### La reprise d'une activité privée et le maintien des contrats de travail

(Article 20 de la loi du 26 juillet 2005)

*« Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.*

*Sauf disposition législative ou réglementaire ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contrares, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.*

*En cas de refus des salariés d'accepter les modifications de leur contrat, la personne publique procède à leur licenciement, dans les conditions prévues par le droit du travail et par leur contrat ».*

Le premier principe posé par la loi est l'obligation pour l'administration de proposer aux salariés dont les contrats sont transférés un « *contrat de droit public* ». La loi apporte donc sur ce point une clarification dans la mesure où la jurisprudence antérieure du Conseil d'Etat laissait à

### En cas de reprise d'une activité privée, l'administration a l'obligation de proposer aux salariés un contrat de droit public

l'administration le soin de décider, soit de maintenir le contrat de droit privé des salariés transférés, soit de leur proposer un contrat de droit public<sup>25</sup>. Désormais,

le maintien des engagements ne pourra donc s'effectuer que sous la forme d'un contrat de droit public. Il convient toutefois de préciser que la loi ne fait pas disparaître l'hypothèse d'un maintien temporaire des contrats de travail de droit privé lorsque la proposition ou l'acceptation du contrat de droit public est postérieure à la date du transfert de l'activité.

Le second principe est relatif aux conditions que doit remplir le contrat de droit public ainsi proposé. La loi impose ainsi tout d'abord à l'administration de conférer au contrat de droit public la durée du contrat de travail dont bénéficiait le salarié. Cette précision est importante dans la mesure où elle permet à l'administration de proposer un contrat de droit public à durée indéterminée lorsque le salarié était précédemment employé pour une durée indéterminée, alors que la jurisprudence du Conseil d'Etat considérait jusqu'à présent que sauf disposition législative spéciale contraire, les contrats de recrutement des agents non titulaires ne pouvaient être conclus que pour une durée déterminée, le cas échéant renouvelable par reconduction expresse<sup>26</sup>. L'article 20 de la loi du 26 juillet 2005 fournit donc désormais une base légale au maintien de la durée indéterminée du contrat, permettant ainsi de mieux assurer le respect des garanties des salariés concernés.

De plus, l'article 20 exige que le contrat de droit public reprenne « *les clauses substantielles* » du contrat antérieur, et « *en particulier celles qui concernent la rémunération* ». Toutefois, le maintien de ces clauses n'est possible que si aucune « *disposition législative ou réglementaire ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires* » ne s'y oppose. Il est important d'indiquer que cette limite ne s'applique pas à la durée du contrat, qui doit impérativement être maintenue en application du principe exposé ci-dessus. En revanche, le maintien des autres « *clauses substantielles* », dont la rémunération, qui fait l'objet d'une mention expresse, est donc conditionné par le respect des textes et des « *conditions générales de rémunération*

et d'emploi » applicables aux agents publics. L'appréciation de cette compatibilité, que le Conseil d'Etat exigeait déjà dans sa décision précitée du 22 octobre 2004 lorsqu'il prévoyait la possibilité de proposer un contrat de droit public, risque cependant de s'avérer en pratique assez complexe. En effet, le cadre juridique de la gestion des agents publics non titulaires, qui résulte de l'application de dispositions législatives et réglementaires et non de simples relations contractuelles, peut paraître s'opposer dans de nombreuses hypothèses au maintien de certaines clauses figurant dans les contrats de travail de salariés transférés. Le caractère substantiel ou non des clauses du contrat relève de plus d'une appréciation parfois délicate. Si la rémunération prévue au contrat constitue bien un élément substantiel en application des termes mêmes de la loi, elle

### La durée indéterminée du contrat doit être maintenue

comporte cependant différentes dimensions susceptibles de devoir faire l'objet d'analyses distinctes : niveau global de rémunération, éléments de rémunération, rapport entre part fixe et part variable, mode de

revalorisation, avantages en nature etc... La même remarque peut être formulée à propos de la durée du travail mentionnée dans le contrat. Selon le rapport déjà évoqué de la Commission des lois du Sénat, les clauses substantielles concernent aussi « *le lieu de travail ou le poste occupé* ».

Le dernier alinéa de l'article 20 de la loi du 26 juillet 2005 envisage ensuite l'hypothèse du refus par les salariés « *d'accepter les modifications de leur contrat* », à savoir le contrat de droit public que leur propose l'administration dans les conditions ci-dessus. Ce refus a pour conséquence leur licenciement par l'administration, « *dans les conditions prévues par le droit du travail et par leur contrat* ».

La personne morale de droit public doit donc prononcer le licenciement du salarié dans les conditions du droit privé, telles qu'elles découlent du code du travail et de son contrat de travail, qu'il s'agisse notamment du préavis, de la procédure et du calcul de l'indemnité. Le licenciement n'intervient donc pas sur le fondement des dispositions du décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires. Des précisions seraient toutefois utiles sur les dispositions du code du travail précisément applicables, dans la mesure où différents motifs de licenciement y sont envisagés, obéissant sur certains points à des règles de procédure et d'indemnisation distinctes.

Compte tenu de l'entrée en vigueur de ces principes à l'égard de toutes les reprises d'activité privées par des personnes morales de droit public, l'article 21 de la loi du 26 juillet 2005 supprime le régime spécifique de transfert de personnels, devenu inutile, qu'avait mis en place l'article 63 de la loi n°99-586 du 12 juillet 1999 relative à au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale. Ce dispositif s'appliquait aux salariés de certaines associations créées avant la date de promulgation de la loi précitée, et dont l'activité était intégralement

<sup>25</sup> Conseil d'Etat, 22 octobre 2004, M. L. req. n°245154.

<sup>26</sup> Conseil d'Etat, 27 octobre 1999, M. B., req. n°178412.

transférée à des collectivités territoriales, des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ou des syndicats mixtes. On indiquera que s'il garantissait le maintien des clauses contractuelles ne dérogeant pas aux textes applicables aux agents non titulaires de droit public, il ne permettait pas le maintien de l'éventuelle durée indéterminée du contrat de travail, et s'avérait donc moins favorable que le nouveau dispositif.

En revanche, la loi du 26 juillet 2005 ne procède pas à l'abrogation de deux autres régimes spécifiques de transferts de personnel prévus par d'autres dispositions législatives dans des hypothèses très précises. Le premier est celui institué par l'article 9 de la loi du 3 janvier 2001<sup>27</sup> en faveur des salariés d'associations créées avant les premiers transferts de compétences issus des lois de décentralisation de 1982-1983 et dont l'activité est transférée à des collectivités territoriales, des EPCI ou des syndicats mixtes.

Le deuxième, figurant à l'article 3 de la loi n°2002-6 du 4 janvier 2002 relative à la création d'établissements publics de coopération culturelle, concerne les personnels employés par des personnes morales de droit privé dont l'activité est transférée à ces nouveaux établissements publics. Un mécanisme de maintien des clauses contractuelles antérieures est prévu dans les deux cas, mais s'avère plus favorable que celui de la loi précitée du 12 juillet 1999 puisqu'il autorise le maintien de l'éventuelle durée indéterminée des contrats. La loi du 3 janvier 2001 garantit même expressément le maintien de la « rémunération perçue » et du régime de retraite complémentaire et de prévoyance.

L'articulation entre ces dispositions spécifiques qui n'ont pas été abrogées et les nouveaux principes figurant à l'article 20 de la loi du 26 juillet 2005 nécessiterait donc une clarification. ■

## RECTIFICATIF

Dans le dossier consacré au **licenciement pour inaptitude physique** publié dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* du mois de juillet 2005, page 9, il convient de lire que l'interdiction de licencier les agents bénéficiant d'un congé de maternité ou

d'un congé d'adoption s'applique pendant ces périodes et pendant les **quatre semaines** qui suivent l'expiration de ces périodes, et non pendant les quatorze semaines suivant ces périodes comme cela a été indiqué par erreur.

<sup>27</sup> Loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale.

## L'ordonnance du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge et au PACTE

L'ordonnance du 2 août 2005 prévoit de nouvelles dispositions en matière de recrutement dont l'objectif est notamment d'élargir l'accès à la fonction publique. Elle permet d'une part de limiter la fixation de conditions d'âge lors du recrutement des fonctionnaires et d'autre part, de recruter des jeunes par une procédure originale, dérogatoire au principe du concours et reposant sur un contrat suivi d'une titularisation.

La loi n°2005-846 du 26 juillet 2005 habilite le gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi. Ainsi, l'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 prévoit, en application du 8° de l'article 1<sup>er</sup> de cette loi, la suppression de certaines limites d'âge dans la fonction publique et l'institution d'un nouveau mode de recrutement, dénommé parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat (PACTE).

Ces nouvelles dispositions devaient être prises par voie législative puisque d'une part, la suppression des limites d'âge implique une modification de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et que d'autre part, l'article 16 de cette même loi impose que toute dérogation au recrutement des fonctionnaires par concours soit prévue par la loi.

Le décret n°2005-904 du 2 août 2005, publié au *Journal officiel* du 4 août 2005, fixe les conditions d'application dans la fonction publique territoriale des nouveaux parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques. Ce nouveau dispositif permet de recruter des jeunes sans qualification ou avec un niveau de qualification inférieur au baccalauréat par un contrat de droit public, alternant formation et activité professionnelle et donnant vocation à être titularisé. Ce décret précise la procédure applicable aux contrats PACTE, de la sélection des candidats jusqu'à la titularisation ou au licenciement.

Le rapport de présentation des PACTE au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) du 22 décembre 2004 prévoyait la création d'un PACTE senior permettant le recrutement de personnes de plus de 50 ans au chômage de longue durée ou de très longue durée. Ce dispositif n'a cependant pas été retenu comme mesure d'urgence pour l'emploi dans la loi d'habilitation du 26 juillet 2005.

### Les limites d'âge encadrant l'accès aux cadres d'emplois dans la fonction publique territoriale

L'ordonnance du 2 août 2005 modifie l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 autorisant notamment l'établissement de conditions d'âge pour le recrutement de fonctionnaires dans les corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique. L'objectif de cette réforme est de supprimer partiellement les possibilités de fixer des conditions d'âge lors du recrutement de fonctionnaires. L'absence de limite d'âge pour l'accès par concours aux corps et cadres d'emplois devient donc la règle, et leur existence, l'exception. Ce changement, applicable aux trois fonctions publiques, a avant tout des conséquences importantes pour le recrutement des fonctionnaires de l'Etat. En effet, le recrutement de fonctionnaires territoriaux est rarement limité par une condition d'âge.

## Les anciennes dispositions

Jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre 2005, date de l'entrée en vigueur de la présente modification, l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 autorise la fixation de conditions d'âge lors du recrutement de fonctionnaires. L'article 1<sup>er</sup> du décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale précise ainsi que chaque statut particulier peut prévoir des conditions d'âge pour le recrutement des fonctionnaires. La loi du 13 juillet 1983 offre également la possibilité de fixer des conditions d'âge dans le cadre de l'évolution de carrière des fonctionnaires.

## Les origines de l'établissement des limites d'âge

Le rapport au Président de la République relatif à cette ordonnance, publié au journal officiel le 3 août 2005, précise l'origine de l'institution des limites d'âge. Il rappelle que leur fixation avait, d'une part, pour objectif de permettre aux fonctionnaires de bénéficier d'une durée minimale de carrière afin d'obtenir une pension de retraite et un déroulement de carrière. Ces conditions d'âge permettaient, d'autre part, de limiter le nombre de candidats aux concours. Enfin, elles offraient la possibilité, pour le recrutement par concours dans des cadres d'emplois dont l'accès était subordonné à une période de formation dans une école, d'avoir une promotion homogène.

## Les justifications de la suppression des limites d'âge

Le rapport souligne, dans un second temps, les considérations de fond et d'ordre pragmatique qui ont rendu nécessaire une évolution.

Tout d'abord, dans le contexte actuel de lutte contre l'exclusion, la fonction publique se devait de participer à l'intégration des exclus et donc d'offrir une chance de retour à l'emploi aux personnes les plus âgées sans activité professionnelle en supprimant la plupart des limites d'âge. En outre, à la suite de la réforme des retraites conduisant notamment à l'allongement de la durée d'activité, les limites d'âge constituaient un frein au développement des secondes carrières et des carrières plus longues.

De plus, les conditions d'âge réduisaient les possibilités de recrutement d'agents travaillant dans le secteur privé ayant acquis une expérience professionnelle enrichissante pour la fonction publique.

Cet élargissement des possibilités de recrutement a également pour fonction de combler les départs en retraite et d'éviter un déséquilibre démographique entre les classes d'âge.

Au niveau européen, la France devait, qui plus est, se conformer aux exigences découlant de la Charte européenne des droits fondamentaux interdisant toute discrimination fondée sur l'âge.

Des considérations d'ordre pragmatique justifient également la limitation des conditions d'âge.

En effet, le rapport explique que cette réforme a une valeur avant tout symbolique puisque plusieurs expériences ont montré que le nombre de candidats à un concours n'augmente pas à la suite de la suppression des limites d'âge. Toutefois, cette suppression est importante pour les personnes soumises à ces restrictions qui les perçoivent comme une discrimination. Plusieurs dérogations avaient d'ailleurs été instaurées, notamment dans les statuts particuliers et par le décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 pour la fonction publique territoriale. Certaines de ces dérogations étaient contraires au principe d'égalité entre les hommes et les femmes proclamé par le droit communautaire, et ont donc été modifiées par la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique<sup>1</sup>. En outre, ces dérogations avaient pour conséquence d'alourdir les formalités administratives en obligeant notamment les organisateurs de concours à vérifier si les candidats relevaient de ces dérogations.

## Les nouvelles dispositions

L'ensemble de ces éléments a conduit les pouvoirs publics à supprimer la majorité des limites d'âge et à n'en conserver la possibilité que dans certaines hypothèses précises.

D'une part, l'ordonnance autorise le pouvoir réglementaire à fixer des conditions d'âge pour le recrutement de fonctionnaires dans les cadres d'emplois ou emplois classés

### L'ordonnance ne modifie pas les conditions d'âge prévues dans le cadre de la progression de carrière

en catégorie active, dans la mesure où l'âge avancé de départ en retraite des emplois classés dans cette catégorie a pour effet de raccourcir les carrières. L'ordonnance laisse en outre subsister les possibilités de fixer des conditions

d'âge dans le cadre de la progression de la carrière, justifiées notamment par l'exigence d'un niveau minimal d'expérience professionnelle.

D'autre part, afin de rentabiliser le coût de la formation en préservant une durée minimale de service, les dispositions réglementaires fixant des limites d'âge pour le recrutement de fonctionnaires dans des corps et cadres d'emplois dont l'accès est soumis à une formation préalable d'au moins deux ans « *peuvent être maintenues* ».

<sup>1</sup> Se reporter sur ce point au dossier page 3.

## Les conséquences sur les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale

Au sein de la fonction publique territoriale, des conditions d'âge sont actuellement fixées dans six cadres d'emplois, quatre dans la filière sapeurs-pompiers professionnels et deux dans la filière culturelle (voir encadré).

Dans la filière sapeurs-pompiers professionnels, la plupart des accès par concours aux cadres d'emplois sont soumis à une condition d'âge. L'ensemble de ces conditions d'âge peut être maintenu au moment de l'entrée en vigueur de la modification de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 puisque ces cadres d'emplois relèvent de la catégorie active.

Dans la filière culturelle, les limites d'âge pour l'accès par concours aux cadres d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine et des conservateurs territoriaux de bibliothèques ne pourront en principe être maintenues. En effet, le statut particulier de ces deux cadres d'emplois fixe une obligation de scolarité préalable de dix huit mois alors que l'ordonnance n'autorise un tel maintien que lorsque la durée de la formation atteint deux ans.

On rappellera que ces nouvelles dispositions n'entreront en vigueur que le 1<sup>er</sup> novembre 2005 afin de permettre aux services organisateurs de concours de prendre en compte ces modifications.

## Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat (PACTE)

L'ordonnance du 2 août 2005 institue un nouveau mode de recrutement, dénommé parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques (PACTE), et ajoute, pour la fonction publique territoriale, un article 38 *bis* à la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Le décret du 2 août 2005 fixe les conditions d'application de ce nouvel article.

Le PACTE constitue un nouveau mode de recrutement dérogatoire au concours, permettant de recruter des jeunes dans des emplois appartenant à des cadres d'emplois de

### Les limites d'âge encadrant actuellement l'accès par concours à certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale

#### FILIÈRE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

Médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels	35 ans au plus au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année du concours
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	<i>Pour le concours externe :</i> 29 ans au plus au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année du concours <i>Pour le concours interne :</i> 39 ans au plus le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année du concours
Infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels	30 ans au plus au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année du concours
Sapeurs-pompiers professionnels non officiers	25 ans au plus au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année du concours

#### FILIÈRE CULTURELLE

Conservateurs territoriaux du patrimoine	<i>Pour le concours externe :</i> moins de 30 ans au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année du concours
Conservateurs territoriaux de bibliothèques	<i>Pour le concours externe :</i> moins de 30 ans au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année du concours ou moins de 35 ans au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année du concours pour les élèves de l'Ecole nationale des chartes et ayant satisfait aux obligations de scolarité de la 3 <sup>e</sup> année

catégorie C. Dans le contexte actuel de forte exclusion des jeunes du monde du travail, l'objectif de cette mesure est de favoriser l'insertion de jeunes sortis prématurément du système scolaire. Cette nouvelle mesure trouve des points de similitude avec le contrat de professionnalisation institué dans le secteur privé par la loi du 4 mai 2004<sup>2</sup>.

Le rapport au Président de la République relatif à cette ordonnance explique que les concours, dont l'accès est subordonné généralement à la possession d'un diplôme, et dont les épreuves sont souvent très scolaires, excluent une grande partie de la population de l'entrée dans la fonction publique. La création du PACTE doit selon lui permettre d'assurer une plus grande représentativité de la société au sein de la fonction publique et de lutter contre l'exclusion en jouant un rôle d'ascension sociale.

## Les bénéficiaires du PACTE

Les jeunes doivent remplir plusieurs conditions pour pouvoir postuler à un emploi dont le recrutement s'effectue par le PACTE.

L'article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 précise qu'ils doivent :

- être âgés de 16 à 25 ans révolus,
- ne pas avoir de qualification professionnelle ou de diplôme ou avoir un niveau de qualification inférieur à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel, c'est-à-dire inférieur au baccalauréat ou à un diplôme équivalent.

Le projet d'article législatif portant création du PACTE présenté à la session du CSFPT du 22 décembre 2004 proposait l'accès au PACTE à une autre catégorie de jeunes, ceux n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur (Bac +1 maximum) et qui sont en situation de chômage depuis plus d'un an. Cette hypothèse n'a pas été retenue dans l'ordonnance du 2 août 2005.

**Dans la mesure où ils ont vocation à être titularisés, les bénéficiaires d'un PACTE sont soumis aux conditions générales de nationalité applicables aux fonctionnaires.**

En outre, l'article 3 du décret du 2 août 2005 prévoyant l'application aux bénéficiaires d'un contrat PACTE de l'essentiel des dispositions du décret

n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, et notamment de son article 2, les candidats doivent satisfaire aux conditions de

recrutement définies à cet article. Toutefois, celui-ci établit une distinction entre les personnes de nationalité étrangère et les personnes possédant la nationalité française ou ressortissantes d'un Etat membre de l'union européenne. Or, la disposition permettant aux personnes de nationalité étrangère de pouvoir postuler à un contrat dans la fonction publique territoriale semble inapplicable dans le cadre du recrutement par contrat PACTE puisque ces agents ont vocation à devenir fonctionnaires et doivent donc également remplir les conditions définies à l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 : avoir la nationalité française ou être ressortissant d'un Etat membre de la communauté économique européenne.

Les jeunes doivent donc remplir les conditions suivantes :

- être de nationalité française ou ressortissant d'un Etat membre de la communauté économique européenne ;
- jouir de leurs droits civiques ;
- être en position régulière au regard du code du service national ;
- ne pas avoir de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions inscrites au bulletin n°2 du casier judiciaire ;
- posséder les conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice de la fonction.

## La procédure spécifique du recrutement

La sélection des candidats est encadrée par une procédure originale.

Cette procédure est obligatoirement organisée par :

- les centres de gestion pour les collectivités et les établissements publics qui sont affiliés à titre obligatoire ou à titre volontaire ;
- les collectivités ou les établissements publics eux-mêmes, en l'absence d'affiliation au centre de gestion.

Cette procédure crée donc une nouvelle compétence obligatoire pour les centres de gestion.

### L'avis de recrutement

Les collectivités affiliées envoient au centre de gestion compétent la liste de leurs emplois vacants pour lesquels le recrutement aura lieu par la procédure PACTE en indiquant la nature de ces emplois.

Les centres de gestion et les collectivités non affiliées effectuent les formalités de publicité en précisant le nombre de postes à pourvoir, leur nature, l'intitulé du contrat, les conditions à remplir, la date limite de dépôt de candidatures ainsi que les conditions de convocation à l'entretien.

<sup>2</sup> Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

La publicité est réalisée à plusieurs niveaux au moins un mois avant la date limite de dépôts des candidatures (voir encadré).

### La publicité de l'avis de recrutement

Les avis de recrutement sont :

- affichés dans les locaux du centre de gestion compétent ou des collectivités non affiliées organisant la sélection ;
- affichés dans les agences locales de l'ANPE situées dans le ou les départements où l'emploi est proposé ;
- transmis par l'ANPE aux directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle afin de permettre la diffusion dans les organismes concourant au service public de l'emploi ;
- publiés dans au moins un quotidien d'information générale à diffusion régionale.

L'emploi offert dans le cadre du PACTE doit avoir été créé par l'assemblée délibérante dans les conditions prévues par l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, dès lors qu'il correspond à un emploi permanent ayant vocation à être occupé par un fonctionnaire.

Si une procédure spécifique de publicité est instituée pour ouvrir le poste au recrutement dans le cadre du PACTE, rien ne paraît exclure toutefois l'application de la procédure de vacance de poste de droit commun, organisée notamment par l'article 41 de la loi du 6 janvier 1984.

### Le premier niveau de sélection par l'ANPE

Les jeunes envoient leur candidature à l'agence locale de l'ANPE de leur lieu de domicile. Les services de l'ANPE sont chargés de l'organisation d'une première sélection dont l'objectif est de ne retenir que les candidats remplissant les conditions mentionnées à l'article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984. Elles transmettent ensuite les candidatures retenues à une commission chargée de la sélection.

### Le deuxième niveau de sélection par la commission de sélection

Une commission spécifique est constituée pour le recrutement par contrat PACTE. Les centres de gestion, pour les collectivités affiliées, ou les collectivités elles-mêmes lorsqu'elles ne sont pas affiliées, nomment les membres de cette commission qui est obligatoirement composée d'au moins trois membres :

- d'un représentant choisi parmi le personnel des organismes concourant au service public de l'emploi ;
- d'un représentant de la ou des collectivités ayant des postes vacants ;

- d'une personnalité compétente extérieure à ces collectivités qui aura pour fonction de présider la commission.

La commission a la possibilité de siéger en sous-commissions dans une composition identique.

La deuxième phase de sélection est organisée par cette commission sur dossier puis sur entretien. Une fois les dossiers examinés, la commission établit une première liste de candidats sélectionnés, dont le nombre d'inscrits ne doit pas être inférieur au triple du nombre d'emplois à pourvoir, dès lors que le nombre de candidats l'autorise.

### La sélection définitive et le recrutement

Une dernière phase de sélection est réalisée par la commission lors de l'audition du candidat. L'entretien porte sur la motivation de l'agent et sur son adaptation au poste à pourvoir. Une liste définitive des candidats retenus est établie, accompagnée d'une appréciation de chacun d'eux. Cette liste est transmise aux organisateurs de la procédure de sélection. Les collectivités recrutent leurs agents sur cette liste<sup>3</sup>.

L'article 8 du décret du 2 août 2005 précise que le recrutement est effectué par l'autorité territoriale ayant pouvoir de nomination.

Les candidats non recrutés restent inscrits sur cette liste pendant les dix mois suivant la date à laquelle la liste a été arrêtée et peuvent ainsi être recrutés pendant cette durée. Aucune disposition ne prévoit toutefois la possibilité de prolonger l'inscription sur cette liste, comme cela est prévu pour les listes d'aptitude, par exemple dans le cas d'un congé de maternité. Le dispositif PACTE ne garantit aucun recrutement aux jeunes figurant sur la liste, ce qui pourra conduire, le cas échéant, à un phénomène de « reçus-collés ».

La portée et l'utilisation de ces listes appellent quelques remarques ou interrogations.

Il semble, compte-tenu de l'importance accordée par la procédure de sélection à la vérification de l'adaptation des candidats aux postes proposés, que seules les collectivités ayant déclaré un avis de recrutement dans les conditions précitées peuvent recruter des candidats. Pour la même raison, un jeune sélectionné pour un emploi précis ne pourra en principe pas être recruté sur d'autres fonctions. L'ordonnance affirmant clairement que la décision de conclure le contrat PACTE est de la compétence exclusive

<sup>3</sup> S'agissant de la liste définitive, les décrets d'application du PACTE dans la fonction publique de l'Etat et dans la fonction publique hospitalière précisent que, lorsque le nombre de noms le permet, le nombre de candidats retenus doit être au moins égal à une fois et demi le nombre de postes à pourvoir et au plus égal au triple du nombre de postes à pourvoir. Cette disposition n'a pas été retenue pour la fonction publique territoriale.

de l'autorité territoriale, rien ne s'oppose à ce que celle-ci décide finalement de ne pas recruter parmi les candidats sélectionnés et de pourvoir l'emploi selon d'autres voies.

Cette procédure originale de sélection semble avoir pour objectif de garantir l'impartialité et l'égal accès aux emplois publics.

Ainsi, les collectivités qui souhaitent recruter certains jeunes qu'elles connaissent déjà devront néanmoins suivre la procédure spécifique de recrutement afin notamment de respecter le principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics. On indiquera toutefois qu'à la différence du concours, le principe de l'anonymat des candidats ne s'applique pas dans le cadre du PACTE.

### Les règles applicables aux bénéficiaires d'un contrat PACTE

Les agents ainsi recrutés sont considérés comme des agents de la collectivité. A ce titre, ils sont pris en compte dans le calcul des effectifs de la collectivité, ce qui peut avoir des conséquences pour les calculs de seuils, notamment pour la création de certaines instances, telles que les comités techniques paritaires.

#### La soumission au décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires

Le décret du 2 août 2005 précise que les agents recrutés par contrat PACTE sont également régis par le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale à l'exception de certaines dispositions.

Ainsi, certaines dispositions sont, du fait de leur nature, inapplicables aux contrats PACTE, telles que la cessation progressive d'activité. D'autres ont été réglementées différemment par le décret du 2 août 2005 afin de tenir compte de la spécificité des contrats conclus par la voie du PACTE, telles que la période d'essai, le congé de grave maladie, les conditions de renouvellement de contrat, le licenciement ou encore le congé de formation professionnelle.

A titre d'exemple, les agents non titulaires en activité relevant du décret du 15 février 1988 peuvent bénéficier d'un congé de grave maladie pendant trois ans, s'ils sont employés depuis au moins trois ans. Ils conservent l'intégralité de leur traitement pendant les douze premiers mois. Afin de tenir compte de la durée maximale de deux ans du contrat PACTE, le décret du 2 août 2005 précise que les agents relevant d'un tel contrat peuvent bénéficier d'un congé de grave maladie sans condition de durée de service pendant une période de dix huit mois, en conservant l'intégralité de leur traitement pendant six mois. Le contrat est prolongé d'une durée égale à celle du congé dont a bénéficié l'agent.

Enfin, le décret du 2 août 2005 écarte les agents bénéficiaires d'un contrat PACTE de certaines dispositions du décret du 15 février 1988, telles que celles relatives au congé non rémunéré pour raisons familiales ou personnelles, sans que leur soit substitué un dispositif spécifique adapté au PACTE.

S'agissant du temps partiel, le décret PACTE ne précise pas si les dispositions du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale sont applicables aux agents détenteurs d'un contrat PACTE. Toutefois, deux dispositions du décret du 29 juillet 2004 semblent exclure les agents recrutés par contrat PACTE du temps partiel. D'une part, la première disposition exclut une grande partie des bénéficiaires d'un contrat PACTE puisque les agents non titulaires ne peuvent bénéficier d'un travail à temps partiel que s'ils sont employés depuis plus d'un an de manière continue à temps complet. D'autre part, l'article 16 de ce décret permet de suspendre le temps partiel dès lors que l'agent participe à une formation incompatible avec un service à temps partiel. Il semble que le PACTE, qui s'accompagne d'une formation correspondant à au moins 20 % de la durée de son contrat, s'oppose pour ce motif à l'exercice des fonctions à temps partiel. Le rapport de présentation du projet de décret soumis à la séance du CSFPT du 6 juillet 2005 précisait

d'ailleurs que le bénéfice d'un travail à temps partiel serait exclu pour les détenteurs d'un contrat PACTE.

Les agents bénéficiaires d'un contrat PACTE sont en revanche soumis aux dispositions du décret du 15 février 1988

#### Le décret PACTE combine des dispositions spécifiques et des dispositions du décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires

relatives, notamment, aux conditions de recrutement, aux congés annuels, aux congés de maladie, aux accidents du travail, au congé de maternité, au congé de paternité, au congé d'adoption, aux sanctions disciplinaires et à l'indemnité de licenciement.

#### La durée du travail

L'agent est soumis à la durée de travail fixée pour l'ensemble des agents de la collectivité. Il ne peut toutefois réaliser de travaux supplémentaires. Le temps de formation doit être considéré comme du temps de travail effectif.

#### La rémunération

Les agents ainsi recrutés perçoivent un pourcentage du traitement minimum de la fonction publique. L'ordonnance précise que la rémunération ne peut être inférieure à celle perçue par les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, qui est exprimée en pourcentage du SMIC

en application de l'article L. 981-5 du code du travail. Le décret du 2 août 2005 transpose ce principe à la fonction publique, en exprimant la rémunération dans le cadre du PACTE en pourcentage du traitement minimum de la fonction publique.

Le montant du traitement est donc réglementé, en fonction de l'âge, de la façon suivante :

- il ne peut être inférieur à 55 % du traitement minimum (IM 275), si l'agent est âgé de moins de 21 ans ;
- il ne peut être inférieur à 70 % du traitement minimum si l'agent est âgé d'au moins 21 ans.

Les bénéficiaires du PACTE perçoivent également l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Ils peuvent, en outre, percevoir des indemnités liées aux obligations résultant du travail de nuit, des dimanches et des jours fériés.

Le projet de décret offrait la possibilité à ces agents de bénéficier des indemnités horaires pour travaux supplémentaires. Cette disposition a été supprimée dans la version définitive du décret.

## Le contrat et la formation de l'agent

### Le contrat

Le contrat PACTE est un contrat de droit public, et comporte des mentions obligatoires (voir encadré ci-dessous). Il est conclu pour une période qui ne peut être inférieure à douze mois et supérieure à deux ans. Un arrêté doit fixer un modèle de contrat.

#### Les stipulations obligatoires du contrat de travail

Le contrat doit comporter :

- sa date d'effet,
- la définition du poste occupé,
- la dénomination des fonctions exercées ainsi que celles du cadre d'emplois dans lequel l'agent a vocation à être titularisé,
- la durée du contrat,
- le programme de formation,
- l'intitulé précis de la qualification préparée,
- le nom et la qualité du tuteur,
- le montant de la rémunération brute mensuelle,
- les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent,
- les obligations de l'agent en matière de formation et d'activité professionnelles,
- la période d'essai.

Un avenant au contrat peut être établi à la fin de la période d'essai dès lors que la formation ne semble pas adaptée à l'emploi occupé.

### Le choix de la formation et l'accompagnement par un tuteur

La formation constitue un élément essentiel du PACTE. L'objectif de cette mesure est notamment de permettre aux jeunes de disposer d'un niveau minimal de connaissances par l'acquisition d'une qualification ou, le cas échéant, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un diplôme. La formation, dont le financement est assuré par la collectivité, ne doit pas être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat et doit être en rapport avec l'emploi occupé. Elle peut avoir lieu en dehors des plages horaires applicables aux agents de la collectivité.

Une convention de formation est signée entre l'agent, la collectivité et l'organisme de formation et annexée au contrat dans les deux mois suivant la date d'entrée en vigueur de ce dernier.

Le contenu de la formation dépend de l'emploi occupé, du cadre d'emplois et du niveau de qualification de l'agent.

Deux possibilités sont envisagées :

- Si le cadre d'emplois de l'emploi occupé est accessible par la voie des concours sous réserve d'être en possession d'un titre ou d'un diplôme, la formation sera axée sur l'obtention de ce titre ou diplôme dont la spécialité devra être en rapport avec l'emploi occupé.
- Dans le cas où le cadre d'emplois est accessible sans diplôme, l'agent devra acquérir une qualification certifiée, un titre ou un diplôme de niveau V (niveau CAP, BEP) ou de niveau IV (niveau baccalauréat) s'il détient un diplôme de niveau V.

La qualification doit être inscrite au répertoire des certifications professionnelles et être en rapport avec l'emploi occupé. Dans le cas contraire, l'agent et l'employeur choisissent une formation qui permettra aux agents sans qualification d'acquérir les connaissances de base.

La formation est effectuée dans un organisme habilité à délivrer la qualification, le diplôme ou le titre professionnel souhaité. Elle peut être complétée par des formations organisées par la collectivité d'accueil ou par des stages au CNFPT.

### Un tuteur est chargé du suivi du travail et de la formation du jeune

Afin d'accompagner le jeune, la collectivité désigne un agent volontaire du service ayant au moins deux années d'ancienneté

en qualité de tuteur. Sa mission consiste à s'assurer du bon déroulement du travail et de la formation de l'agent. Il doit donc établir un carnet de suivi qui sera joint au dossier de

l'agent, dans lequel il note l'adaptation à l'emploi occupé, le déroulement de sa formation, ses difficultés et ses progrès.

Afin d'assurer ses nouvelles fonctions, le tuteur peut participer à des formations.

## La fin du contrat

La procédure définie dans le décret du 2 août 2005 relative à la fin de contrat combine des dispositions spécifiques et des dispositions similaires à celles du décret du 15 février 1988.

### La fin du contrat pendant la période d'essai

Le contrat comporte une période d'essai de deux mois quelle que soit la durée du contrat, au cours de laquelle il peut être mis fin au contrat par la collectivité sans préavis ni indemnité ou par l'agent sans préavis, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La collectivité doit toutefois préciser dans sa lettre les motifs de sa décision.

### La rupture du contrat avant son terme postérieurement à la période d'essai

D'une part, la collectivité peut rompre le contrat PACTE en cas de manquement aux obligations du contrat, en cas de refus de signer la convention, en cas de faute disciplinaire ou, par décision motivée, en cas d'insuffisance professionnelle. La collectivité doit préalablement recevoir l'avis du tuteur. Dans le cas d'un licenciement pour insuffisance professionnelle, la collectivité doit auparavant communiquer à l'agent les griefs et l'inviter à présenter ses observations.

Les agents licenciés pour les trois premiers motifs ne peuvent percevoir d'indemnité de licenciement et ne bénéficient pas d'une période de préavis.

La collectivité envoie à l'agent une lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans laquelle elle précise les motifs et la date du licenciement compte tenu des congés annuels restants et de la période de préavis. Celle-ci est de quinze jours lorsque l'agent a moins de six mois d'ancienneté et d'un mois lorsque l'agent a au moins six mois d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement est versée dans les conditions fixées par le décret du 15 février 1988.

La protection contre le licenciement des femmes enceintes ou des agents en cours d'adoption est sensiblement rédigée dans les mêmes termes que ceux du décret relatif aux agents non titulaires.

D'autre part, l'agent peut présenter sa démission. Il doit préciser son intention de démissionner à son employeur

en lui envoyant une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le préavis est le même que celui décrit ci-dessus.

## La suspension

A la différence des agents relevant du décret du 15 février 1988 pour lesquels la procédure de suspension est appliquée sans texte, l'article 18 du décret du 2 août 2005 prévoit expressément que les agents bénéficiaires d'un contrat PACTE peuvent être suspendus pour faute grave en cas de manquement aux obligations professionnelles ou en cas d'infraction de droit commun. En l'absence de précision, ils ne peuvent pas percevoir leur rémunération pendant la suspension.

A l'exception des dispositions relatives à la rémunération et au conseil de discipline, le décret du 2 août 2005 reprend les règles en vigueur applicables aux fonctionnaires en matière de suspension.

## L'arrivée au terme du contrat

Une procédure spécifique est prévue lors de l'arrivée du contrat à son terme, qui se rapproche de celle applicable aux personnes handicapées recrutées sur la base de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984. Une commission de titularisation est mise en place afin d'étudier l'aptitude professionnelle de l'agent.

Les centres de gestion ou les collectivités non affiliées désignent les membres de cette commission composée d'un représentant de l'autorité territoriale qui assure la présidence, et de deux personnalités compétentes dont une extérieure au service de l'agent.

L'ordonnance du 2 août 2005 précise que préalablement à la titularisation, l'aptitude professionnelle de l'agent doit être vérifiée. La commission procède ainsi à une étude du dossier de l'agent comprenant son carnet de suivi et l'avis du tuteur et réalise un entretien avec l'agent un mois avant le terme de son contrat. Les modalités de l'organisation de cet entretien ne sont cependant pas précisées.

## La titularisation s'accompagne d'un engagement de servir la collectivité pendant le double de la durée du contrat

A l'issue de cette étape, trois alternatives s'offrent à l'autorité territoriale :

- **la titularisation**

Dès lors qu'il est jugé compétent pour l'exercice de ses fonctions et qu'il a obtenu, le cas échéant

le titre professionnel ou le diplôme requis pour accéder au cadre d'emplois, l'autorité territoriale titularise l'agent dans le cadre d'emplois après avis de la CAP et l'affecte dans l'emploi occupé. L'agent s'engage à accomplir une période de services effectifs dans la collectivité qui l'a recruté

correspondant à deux fois la durée du contrat, majorée des périodes de renouvellement de contrat. En cas de rupture anticipée par l'agent, ce dernier rembourse les frais de formation sauf dispense par la collectivité.

#### • Le renouvellement et la prolongation du contrat

Le renouvellement et la prolongation de contrat renvoient à des cas différents limitativement énumérés. Ces deux notions sont soumises à des règles distinctes notamment au moment de la titularisation et de l'engagement de servir.

D'une part, le contrat est renouvelé pour une durée maximale d'un an dès lors que la commission n'a pu évaluer l'aptitude professionnelle de l'agent à la suite de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou de la défaillance de l'organisme de formation.

D'autre part, le contrat est prolongé dans la limite du ou des congés obtenus lorsque l'agent a bénéficié pendant son contrat d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de maladie ou d'un accident de travail rendant impossible l'évaluation de l'agent par la commission de titularisation.

La durée du renouvellement ou de la prolongation tient compte du calendrier de la formation suivie.

A l'issue de la prolongation ou du renouvellement, l'agent est soit titularisé dans les conditions définies ci-dessus, soit licencié.

Les agents ayant bénéficié d'une prolongation de contrat sont titularisés à la date de la fin de la durée initiale du contrat.

#### • Le licenciement

L'agent est licencié à l'issue du contrat, de son renouvellement ou de sa prolongation lorsque la commission de titularisation juge les capacités professionnelles de l'agent insuffisantes. Il pourra, toutefois, bénéficier de l'allocation d'assurance-chômage dont la charge incombe à la collectivité.

#### Les exonérations de charges

Afin d'inciter les collectivités à recruter des agents par la procédure PACTE, les contrats conclus avant le 1er janvier 2010 sont exonérés des cotisations employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales. L'article 6 de l'ordonnance du 2 août 2005 fixe les conditions de calcul et le montant de cette exonération.

Toutefois, lorsqu'un agent bénéficiaire d'un contrat PACTE se trouve en congé avec maintien de tout ou partie de sa rémunération, le calcul de l'exonération relève de dispositions spécifiques qui sont précisées par un décret du 29 août 2005<sup>4</sup>.

En cas de non respect par l'employeur de ses obligations, le bénéfice de l'exonération peut lui être retiré dans des conditions fixées par ce même décret. ■

<sup>4</sup> Décret n°2005-1055 du 29 août 2005, *Journal officiel* du 30 août 2005.

## L'application des nouvelles règles de départ à la retraite sans condition d'âge : l'avis du Conseil d'Etat du 27 mai 2005

Dans un avis, le Conseil d'Etat juge contraires à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales certains effets rétroactifs des nouvelles règles de départ à la retraite anticipée applicables aux parents de trois enfants.

L'article 136 de la loi de finances rectificative pour 2004 (*Journal officiel* du 31 décembre 2004), a étendu aux hommes le bénéfice des dispositions de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCM) permettant aux agents parents de trois enfants (ou parents d'un enfant invalide à un taux d'au moins 80 %) de demander leur admission à la retraite avant d'avoir atteint l'âge minimum d'ouverture des droits, dès lors qu'ils justifient par ailleurs de 15 ans de services. Il est rappelé que cette extension, qui a fait l'objet de commentaires dans les numéros de la présente revue des mois de janvier et de mai 2005, s'accompagne toutefois d'une nouvelle condition d'interruption d'activité, exigée des hommes comme des femmes, dont la nature et la durée ont été définies par un décret du 10 mai 2005, créant à cet effet un nouvel article R. 37 dans le CPCM.

Un avis du Conseil d'Etat du 27 mai 2005, reproduit ci-dessous, apporte d'importantes précisions sur les conditions d'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions. L'article 136 de la loi précitée prévoyait en effet que les nouvelles règles qu'elle instituait, l'extension aux hommes de la possibilité de départ anticipée à la retraite et l'introduction d'une nouvelle condition d'interruption d'activité, étaient « applicables aux demandes présentées avant leur entrée en vigueur qui n'ont pas donné lieu à une décision de justice passée en force de jugée ».

L'application de l'effet rétroactif ainsi recherché par le législateur avait déjà été suspendue par le Conseil d'Etat, dans une décision du 23 mars 2005, dans l'attente de la publication du décret d'application finalement publié au *Journal officiel* du 11 mai 2005<sup>1</sup>.

Dans l'avis du 27 mai 2005, le Conseil d'Etat sanctionne cette fois-ci dans son principe même l'effet rétroactif prévu par la loi du 30 décembre 2004, en considérant qu'au regard de certaines situations, il est contraire sur deux points à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Tout d'abord, il estime que l'article 136 de la loi viole l'article 6 §1 de cette convention, qui consacre le principe dit du « droit à un procès équitable », selon lequel : « Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi et qui décidera (...) des contestations sur des droits et obligations de caractère civil ». Après avoir reconnu au droit à pension la qualification de droit à caractère civil au sens de ces dispositions, le Conseil d'Etat considère que le législateur ne pouvait prévoir l'application des nouvelles règles aux « actions en justice engagées avant leur entrée

<sup>1</sup> Conseil d'Etat, 23 mars 2005, M. L., req. n°266873 (décision reproduite dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* de mai 2005).

*en vigueur en vue d'obtenir le bénéfice des dispositions auxquelles elles se substituent », dès lors qu'une telle modification « au profit de l'Etat [des] règles applicables à des procès en cours doit reposer sur d'impérieux motifs d'intérêt général », qu'il ne juge pas réunis en l'espèce.*

Cependant, le Conseil d'Etat souligne que ce motif d'incompatibilité de la loi avec la convention européenne ne peut être invoqué que par des fonctionnaires ayant engagé une action contentieuse à la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, soit le 12 mai 2005, à l'encontre d'une décision leur refusant le bénéfice des dispositions antérieures.

Ensuite, la Haute juridiction administrative juge l'article 136 contraire dans certains de ses autres effets à l'article 1<sup>er</sup> du protocole additionnel à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, relatif à la protection des biens des personnes physiques et morales. Le Conseil d'Etat considère que la créance constituée par le droit à pension est un « bien » au sens de ces dispositions et que l'effet rétroactif voulu par le législateur porte une « atteinte disproportionnée » à cette créance, dès lors qu'il remet en cause la situation des fonctionnaires :

- remplissant les conditions antérieurement applicables,
- et ayant présenté, avant la date de publication de la loi, soit le 31 décembre 2004, une demande d'admission à la retraite qui a donné lieu à une décision de rejet avant le 12 mai 2005, date d'entrée en vigueur du décret d'application du 10 mai 2005, qu'ils aient ou non engagé une action en justice.

Dans cette hypothèse, la décision de rejet de l'administration se fondait donc sur un dispositif qui n'existait pas encore puisque le décret d'application n'avait pas encore été publié.

L'application à ces fonctionnaires des nouvelles conditions imposées par l'article L. 24 du CPCM, et notamment l'exigence d'une interruption d'activité, est donc jugée contraire à l'article 1<sup>er</sup> précité du protocole additionnel à la convention. Les droits de ces fonctionnaires devraient donc être appréciés sur la base de l'ancienne réglementation.

En revanche, ce même article ne s'oppose pas, selon le Conseil d'Etat, à l'application des nouvelles conditions aux fonctionnaires ayant présenté une demande « entre la publication de la loi et celle du décret qui en a permis l'entrée en vigueur, en vue d'obtenir le bénéfice des dispositions antérieures ».

De même, la Haute juridiction administrative considère qu'une décision postérieure à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, et faisant application des nouvelles règles à des demandes formulées antérieurement, ne constitue pas une violation du principe évoqué plus haut mais la simple mise en œuvre des principes du droit national relatifs à l'entrée en vigueur des lois et règlements.

Il est rappelé que les avis du Conseil d'Etat, rendus sur demande d'un tribunal administratif ou d'une cour administrative d'appel en application de l'article L. 113-1 du code de justice administrative, n'ont pas le caractère de décisions contentieuses mais visent à éclairer les juridictions administratives sur l'interprétation d'une « question de droit nouvelle, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges ». Le fait qu'ils émanent de la plus haute juridiction administrative leur confère cependant l'autorité suffisante pour orienter les décisions des autres juridictions administratives, même si celles-ci conservent en principe leur propre pouvoir d'appréciation.

### **Avis du Conseil d'Etat, Assemblée du contentieux, n°277975, M. P.**

Vu le jugement en date du 22 février 2005, enregistré le 24 février 2005 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, par lequel le tribunal administratif de Nancy, avant de statuer sur la demande de M. P., (...) tendant à l'annulation de la décision implicite par laquelle le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche a rejeté sa demande d'admission à la retraite anticipée avec jouissance immédiate de la pension au 1<sup>er</sup> septembre 2004, a décidé, par application des dispositions de l'article L. 113-1 du code de justice administrative, de transmettre le dossier de cette demande au Conseil d'Etat en lui demandant de répondre aux questions suivantes : les dispositions du II de l'article 136 de la loi du 30 décembre 2004 sont-elles compatibles avec les dispositions du 1 de l'article 6 de la Convention

européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et avec celles de l'article 1<sup>er</sup> du protocole additionnel à ladite convention ?

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

Vu la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, notamment son article 6, et son premier protocole additionnel, notamment son article 1<sup>er</sup> ;

Vu le Traité de Rome instituant la Communauté économique européenne, devenue la Communauté européenne ;  
Vu le traité sur l'Union européenne et les protocoles qui y sont annexés ;

Vu le code des pensions civiles et militaires de retraite ;  
Vu la loi n°2004-1485 en date du 30 décembre 2004

.../...

portant loi de finances rectificative pour 2004, notamment son article 136 ;

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

Vu le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de Mme Catherine de Salins, Maître des Requêtes,

- les observations de la SCP Bouzidi, Bouhanna, avocat de M. P.,

- les conclusions de M. Christophe Devys, Commissaire du gouvernement ;

#### Rend l'avis suivant :

En vertu du 1° de l'article L. 4 du code des pensions civiles et militaires de retraite, le droit à pension est acquis aux fonctionnaires après quinze années accomplies de services civils et militaires effectifs. Par dérogation aux dispositions du 1° du I de l'article L. 24 subordonnant la jouissance de la pension à des conditions d'âge, celles du a) du 3°, dans leur rédaction antérieure à l'intervention de la loi du 30 décembre 2004, ouvraient à toute femme fonctionnaire mère de trois enfants et justifiant de cette condition de services effectifs le droit de prendre sa retraite avec jouissance immédiate de sa pension. Toutefois, le principe d'égalité des rémunérations résultant des stipulations de l'article 119 du traité instituant la Communauté économique européenne, désormais reprises à l'article 141 du traité CE, imposait de reconnaître le même droit aux fonctionnaires masculins pères de trois enfants remplissant la même condition de services effectifs.

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

Si les nouvelles dispositions issues du I de l'article 136 de la loi du 30 décembre 2004 sont entrées en vigueur le lendemain de la publication de ce décret au *Journal officiel* de la République française, soit le 12 mai 2005, il résulte toutefois du II du même article qu'elles « sont applicables aux demandes présentées avant leur entrée en vigueur qui n'ont pas donné lieu à une décision de justice passée en force de chose jugée ». La demande

d'avis soumise au Conseil d'Etat par le tribunal administratif de Nancy porte sur la compatibilité de ces dernières dispositions avec les stipulations du §1 de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et avec celles de l'article 1<sup>er</sup> du premier protocole additionnel à cette convention.

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

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

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

S'agissant des dispositions du II de l'article 136 de la loi du 30 décembre 2004 qui font l'objet de la demande d'avis, issues d'un amendement parlementaire dont l'adoption ne pouvait être regardée comme prévisible, il ne ressort ni des travaux préparatoires - au cours desquels n'a été évoquée que la nécessité de mettre les termes de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite en conformité avec le droit communautaire - ni des pièces du dossier soumis au Conseil d'Etat que le fait de rendre applicables les dispositions du I du même article aux actions en justice engagées avant leur entrée en vigueur en vue d'obtenir le bénéfice des dispositions auxquelles elles se substituent puisse être regardé comme reposant sur d'impérieux motifs d'intérêt général. En conséquence, dans la mesure où ces dispositions rétroactives ont pour objet d'influer sur l'issue des procédures juridictionnelles engagées par des fonctionnaires s'étant vu refuser le bénéfice des dispositions alors applicables de l'article L. 24 de ce code - lesquelles, ainsi qu'il a été dit, devaient être interprétées comme ouvrant

.../...

aux hommes comme aux femmes ayant eu trois enfants le droit à l'entrée en jouissance immédiate de leur pension de retraite – elles méconnaissent les stipulations du §1 de l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Il découle toutefois de l'objet même de ces stipulations que cette incompatibilité ne peut être utilement invoquée que par les fonctionnaires qui, à la date d'entrée en vigueur des dispositions litigieuses, avaient, à la suite d'une décision leur refusant le bénéfice du régime antérieurement applicable, engagé une action contentieuse en vue de contester la légalité de cette décision.

**En ce qui concerne la compatibilité des dispositions en cause avec l'article 1<sup>er</sup> du premier protocole additionnel à la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales :**

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

Si ces stipulations ne font en principe pas obstacle à ce que le législateur adopte de nouvelles dispositions remettant en cause, fût-ce de manière rétroactive, des droits découlant de lois en vigueur, c'est à la condition de ménager un juste équilibre entre l'atteinte portée à ces droits et les motifs d'intérêt général susceptibles de la justifier.

En l'espèce, il résulte de la comparaison des dispositions combinées des articles L. 24 et R. 37 du code des pensions civiles et militaires de retraite, désormais applicables, avec celles qui régissaient antérieurement le droit des fonctionnaires à la jouissance immédiate de leurs pensions de retraite que tous ceux qui ne peuvent remplir les nouvelles conditions relatives à la durée et à la nature de l'interruption de leur activité sont désormais privés de la

substance même de ce droit. S'agissant des décisions prises, après l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions, sur des demandes présentées antérieurement, l'atteinte portée à la situation des intéressés découle de l'application des principes du droit national relatifs à l'entrée en vigueur des lois et règlements au texte du I de l'article 136 de la loi du 30 décembre 2004 et non des dispositions rétroactives du II du même article qui n'ont d'effet qu'à l'égard des décisions intervenues avant cette entrée en vigueur. Au surplus, l'atteinte ainsi portée par le I de l'article 136 est proportionnée à l'objectif poursuivi par le législateur qui est de mettre les dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite en conformité avec le droit communautaire.

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

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

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

Il sera publié au *Journal officiel* de la République française.



## 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.

#### **Accidents de service et maladies professionnelles** **Filière médico-sociale** **Sécurité sociale / Recouvrement des cotisations**

##### **Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2005-804 du 18 juillet 2005 relative à diverses mesures de simplification en matière de sécurité sociale.**

(NOR : SANX0500107P).

J.O., n°166, 19 juillet 2005, pp. 11753-11754.

##### **Ordonnance n°2005-804 du 18 juillet 2005 relative à diverses mesures de simplification en matière de sécurité sociale**

(NOR : SANX0500107R).

J.O., n°166, 19 juillet 2005, pp. 11754-11755.

Des articles du code de la sécurité sociale sont modifiés, l'article 8 instaurant une mesure de coordination en matière de contrôle du recouvrement des cotisations sociales, l'article 10 simplifiant la procédure d'actualisation des tableaux des maladies professionnelles et l'article 13 harmonisant la terminologie employée dans les articles L. 4133-1 et L. 4133-1-1 du code de la santé publique relatifs aux actions d'évaluation auxquelles sont astreints les médecins salariés et d'autres personnels de santé.

#### **Accomplissement du service national** **Organismes auprès desquels le détachement est admis**

##### **Circulaire du 2 août 2005 relative à l'emploi d'agents publics au sein de la réserve militaire.**

(NOR : PRMX0508672C).

J.O., n°182, 6 août 2005, pp. 12884-12885.

Cette circulaire rappelle et précise les modalités d'application des dispositions de la loi n°99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire.

Le réserviste souscrit un engagement renouvelable pour une durée qui va de un à cinq ans, les durées d'activité, précédées d'un préavis, pouvant atteindre selon les cas 30, 60 ou 120 jours par an. Les fonctionnaires sont en position d'accomplissement du service national et mis en congé avec traitement lorsque la durée des services dans la réserve est inférieure ou égale à trente jours par an et en position de détachement lorsque cette durée est supérieure. Ces périodes ne doivent pas être décomptées pour le droit à congés annuels ni entrer en compte dans le calcul des congés octroyés au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

Lorsque la durée d'activité dans la réserve est comprise entre un et cinq jours, l'autorisation d'absence est attribuée de plein droit, au-delà, elle est à la discrétion du chef de service.

## Age de la retraite / Limite d'âge supérieure

### Loi n°2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie.

(NOR : ECOX0500034L).

J.O., n°173, 27 juillet 2005, pp. 12160-12183.

Parmi les mesures prévues, l'article 10 fixe à soixante-cinq ans la limite d'âge des présidents de conseils d'administration, directeurs généraux et directeurs des établissements publics de l'Etat, les intéressés pouvant être maintenus en fonctions au-delà de cette limite à titre intérimaire.

Ces dispositions sont applicables aux agents publics placés hors de leur corps d'origine pour exercer ces mêmes fonctions ou ce type de fonctions au sein d'une société dont l'Etat, d'autres personnes morales de droit public ou des entreprises publiques détiennent plus de la moitié du capital (art. 10 modifiant l'article 7 de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984). Dans ce cas la radiation des cadres et la liquidation de pension sont différées à la date de la cessation de fonctions.

## Aide et action sociales Centre communal d'action sociale Prestation d'action sociale

### Loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale.

(NOR : SOCX0500099L).

J.O., n°173, 27 juillet 2005, pp. 12152-12159.

Le titre I<sup>er</sup> rassemble les dispositions favorisant le développement des services à la personne, notamment, l'obligation d'agrément des organismes tels que les centres communaux et intercommunaux d'action sociale au titre de leur activité de garde d'enfants de moins de trois ans.

Le chèque emploi-service universel permet de payer des services à la personne définis par l'article L. 129-1 du code du travail et, lorsqu'il a la nature d'un titre spécial de paiement, il peut être préfinancé en tout ou partie par une personne physique ou morale au bénéfice de ses salariés, agents, ayants droit, retraités, administrés, sociétaires ou adhérents (art. L. 129-8 du code du travail). Les services d'aide à domicile des centres communaux et intercommunaux d'action sociale sont dispensés d'autorisation pour leurs activités relatives aux tâches ménagères, familiales ou relatives à l'entretien du cadre de vie.

Le titre II est consacré aux mesures de cohésion sociale et le titre III aux dispositions transitoires.

## Astreinte et permanence Durée du travail Indemnité d'astreinte et de permanence

### Circulaire du 15 juillet 2005 du ministre délégué aux collectivités territoriales relative à la mise en œuvre de la rémunération et de la compensation des astreintes et des permanences des agents territoriaux.

(NOR : MCTB0510009C).

Site internet du ministère de l'intérieur, août 2005.- 7 p.

Cette circulaire précise le mécanisme juridique des astreintes et permanences qui repose sur le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, la définition de ces deux notions, le régime de leur rémunération et de leur compensation qui est aligné sur celui des personnels de la Direction générale du ministère de l'intérieur, à l'exception de celui des agents de la filière technique qui est aligné sur celui du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer, ainsi que l'exercice des permanences en semaine qui ne peut être rémunéré que pour la filière technique. Des tableaux donnent les principaux montants des astreintes et permanences.

## Autorisations d'absence / A l'occasion de la rentrée scolaire

### Circulaire n°2098 du 4 août 2005 du ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat relative aux facilités d'horaires accordées aux pères ou mères de famille fonctionnaires et employés des services publics à l'occasion de la rentrée scolaire 2005.

Site internet du ministère de la fonction publique, août 2005.- 2 p.

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

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

(NOR : FPPA0510052A).

J.O., n°166, 19 juillet 2005, texte n°86, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion de la Petite couronne de la région Ile-de-France.

### Arrêté du 28 décembre 2004 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).

(NOR : FPPT0510061A).

J.O., n°185, 10 août 2005, n°85, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane de la ville de Marseille.

**Arrêté du 20 avril 2005 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux).**

(NOR : FPPT0510059A).

J.O., n°185, 10 août 2005, n°86, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion de la Petite couronne de la région Ile-de-France.

**Arrêté du 7 juin 2005 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).**

(NOR : FPPT0510051A).

J.O., n°175, 29 juillet 2005, texte n°123, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion de la Haute-Garonne.

**Arrêté du 8 juin 2005 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).**

(NOR : FPPT0510056A).

J.O., n°175, 29 juillet 2005, texte n°124, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion de la Grande couronne de la région Ile-de-France.

**Arrêté du 17 juin 2005 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).**

(NOR : FPPT0500039A).

J.O., n°164, 16 juillet 2005, n°118, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du Centre national de la fonction publique territoriale.

**Cadre d'emplois / Catégorie A.  
Filière administrative. Attaché****Arrêté du 13 juin 2005 fixant la date des épreuves écrites des concours pour le recrutement d'attachés territoriaux (session 2006).**

(NOR : FPPT0500040A).

J.O., n°175, 29 juillet 2005, texte n°62, (version électronique exclusivement).- 2 p.

**Arrêté du 22 juin 2005 portant ouverture de concours pour le recrutement d'attachés territoriaux en 2006 par la délégation régionale Réunion.**

(NOR : FPPT0500043A).

J.O., n°175, 29 juillet 2005, p. 12378.

**Arrêté du 22 juin 2005 portant ouverture de concours pour le recrutement d'attachés territoriaux en 2006 par la délégation régionale Aquitaine.**

(NOR : FPPT0500044A).

J.O., n°175, 29 juillet 2005, texte n°64, (version électronique exclusivement).- 2 p.

**Arrêté du 24 juin 2005 portant ouverture de concours pour le recrutement d'attachés territoriaux en 2006 par la délégation régionale Bretagne.**

(NOR : FPPT0500041A).

J.O., n°175, 29 juillet 2005, texte n°67, (version électronique exclusivement).- 2 p.

**Arrêté du 28 juin 2005 portant ouverture de concours pour le recrutement d'attachés territoriaux en 2006 par la délégation régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur.**

(NOR : FPPT0500046A).

J.O., n°175, 29 juillet 2005, texte n°68, (version électronique exclusivement).- 2 p.

**Arrêté du 29 juin 2005 portant ouverture de concours pour le recrutement d'attachés territoriaux en 2006 par la délégation régionale Bourgogne.**

(NOR : FPPT0500045A).

J.O., n°175, 29 juillet 2005, texte n°69, (version électronique exclusivement).- 2 p.

**Arrêté du 29 juin 2005 portant ouverture de concours pour le recrutement d'attachés territoriaux en 2006 par la délégation régionale Nord-Pas-de-Calais.**

(NOR : FPPT0500047A).

J.O., n°175, 29 juillet 2005, texte n°70, (version électronique exclusivement).- 2 p.

**Arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2005 portant ouverture de concours pour le recrutement d'attachés territoriaux en 2006 par la délégation régionale Première couronne.**

(NOR : FPPT0500042A).

J.O., n°175, 29 juillet 2005, texte n°71, (version électronique exclusivement).- 2 p.

**Arrêté du 18 juillet 2005 portant ouverture de concours pour le recrutement d'attachés territoriaux en 2006 par la délégation régionale Martinique.**

(NOR : FPPT0500048A).

J.O., n°175, 29 juillet 2005, texte n°67, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les épreuves écrites auront lieu les 7 et 8 février 2006.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 3 octobre et le 28 octobre 2005 et leur date limite de remise au plus tard le 4 novembre 2005.

Le nombre de postes est le suivant :

- délégation Aquitaine : 265 postes dont 165 au titre du concours externe, 82 au titre du concours interne et 18 au titre du troisième concours ;
- délégation Bourgogne : 258 postes dont 159 au titre du concours externe, 78 au titre du concours interne et 21 au titre du troisième concours ;
- délégation Bretagne : 235 postes dont 145 au titre du concours externe, 71 au titre du concours interne et 19 au titre du troisième concours ;
- délégation Martinique : 45 postes dont 28 au titre du concours externe, 14 au titre du concours interne et 3 au titre du troisième concours ;

- délégation Nord-Pas-de-Calais : 230 postes dont 141 au titre du concours externe, 70 au titre du concours interne et 19 au titre du troisième concours ;
- délégation Première couronne : 786 postes dont 482 au titre du concours externe, 239 au titre du concours interne et 65 au titre du troisième concours ;
- délégation Provence-Alpes-Côte d'Azur : 622 postes dont 378 au titre du concours externe, 189 au titre du concours interne et 55 au titre du troisième concours ;
- délégation Réunion : 33 postes dont 21 au titre du concours externe, 10 au titre du concours interne et 2 au titre du troisième concours.

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

#### Arrêté du 21 juin 2005 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux).

(NOR : FPPA0510057A).

J.O., n°182, 6 août 2005, n°121, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion de l'Aube.

#### Arrêté du 28 juin 2005 portant établissement de la liste d'aptitude pour le recrutement dans le cadre d'emplois de conservateur territorial de bibliothèque (session 2003).

(NOR : FPPT0500049A).

J.O., n°186, 11 août 2005, n°102, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste, qui comporte 19 lauréats, est arrêtée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005.

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

#### Arrêté du 28 juin 2005 portant établissement de la liste d'aptitude pour le recrutement dans le cadre d'emplois de conservateur territorial du patrimoine (session 2003).

(NOR : FPPT0500050A).

J.O., n°186, 11 août 2005, n°103, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste, qui comporte 12 lauréats, est arrêtée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005.

### Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière médico-sociale. Sage-femme

#### Décret n°2005-833 du 22 juillet 2005 pris pour l'application de l'article L. 4151-6 du code de la santé publique et relatif à l'exercice de la profession de sage-femme par les étudiants sages-femmes et modifiant le code de la santé publique (partie réglementaire).

(NOR : SANH0522173D).

J.O., n°170, 23 juillet 2005, p. 12023.

#### Arrêté du 22 juillet 2005 fixant le nombre d'heures de stages cliniques devant être effectuées par les étudiants sages-femmes sollicitant l'autorisation d'exercice de la profession de sage-femme dans les conditions prévues à l'article L. 4151-6 du code de la santé publique.

(NOR : SANH0522174A).

J.O., n°170, 23 juillet 2005, p. 12023.

En fonction de leur niveau d'études, des étudiants sages-femmes peuvent effectuer le remplacement de sages-femmes après délivrance d'une autorisation d'exercer de trois mois, renouvelable une fois, émanant du conseil départemental de l'ordre des sages-femmes (art. L. 4151-6 du code de la santé publique).

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

#### Arrêté du 23 juin 2005 portant ouverture de concours sur titres de rédacteur territorial.

(NOR : FPPA0510053A).

J.O., n°175, 29 juillet 2005, texte n°65, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Haute-Savoie organise un concours dont le nombre de postes est le suivant :

- concours externe : 28 postes pour la spécialité administration générale et 3 postes pour la spécialité sanitaire et sociale ;
- concours interne : 28 postes pour la spécialité administration générale et 2 postes pour la spécialité sanitaire et sociale ;
- concours de troisième voie : 13 postes pour la spécialité administration générale et 1 poste pour la spécialité sanitaire et sociale ;

Les épreuves d'admissibilité auront lieu le 15 mars 2006 et la date des épreuves d'admission sera fixée ultérieurement. Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 20 septembre et le 7 novembre 2005 et leur date limite de dépôt au 15 novembre.

**Arrêté du 23 juin 2005 portant ouverture de concours de rédacteur territorial en 2005.**

(NOR : FPPA0510054A).

J.O., n°175, 29 juillet 2005, texte n°66, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Vienne organise un concours dont le nombre de postes est le suivant :

- concours externe : 28 postes ;
- concours interne : 28 postes ;
- concours de troisième voie : 10 postes.

Les épreuves d'admissibilité auront lieu le 15 mars 2006 et la date des épreuves d'admission sera fixée ultérieurement. Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 5 et le 30 septembre 2005 et leur date limite de dépôt au 10 octobre.

**Arrêté du 8 juillet 2005 portant ouverture en 2006 des concours externe, interne et troisième concours de recrutement des rédacteurs territoriaux.**

(NOR : FPPA0510067A).

J.O., n°187, 12 août 2005, texte n°43, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le centre de gestion de la Gironde organise un concours dont le nombre de postes est le suivant :

- concours externe : 38 postes ;
- concours interne : 33 postes ;
- concours de troisième voie : 13 postes.

Les épreuves d'admissibilité auront lieu le 15 mars 2006, les épreuves facultatives du 6 au 9 juin et les épreuves d'admission du 12 au 16 juin 2006.

Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 29 septembre et le 27 octobre 2005 et leur date limite de dépôt au 3 novembre.

**Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière sportive. Educateur des activités physiques et sportives****Décret n°2005-812 du 20 juillet 2005 modifiant le décret n°95-27 du 10 janvier 1995 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives.**

(NOR : INTB0500192D).

J.O., n°168, 21 juillet 2005, texte n°4, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le concours externe est ouvert pour 40 % au moins des postes à pourvoir aux candidats titulaires d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle, délivré dans le domaine du sport, au moins de niveau IV, inscrit au Répertoire national des qualifications professionnelles. Le concours interne est ouvert pour 40 % au plus des postes à pourvoir et il est instauré un troisième concours ouvert pour 20 % au plus des postes. Par dérogation ce nombre est porté à 35 % au plus pour les trois premiers concours organisés à la date du 21 juillet 2005.

**Décret n°2005-813 du 20 juillet 2005 relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation des concours pour le recrutement des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives.**

(NOR : INTB0500193D).

J.O., n°168, 21 juillet 2005, texte n°5, (version électronique exclusivement).- 4 p.

Les candidats au concours externe d'accès au cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives doivent être titulaires d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles, délivré dans le domaine du sport, au moins de niveau IV.

Sont fixées les épreuves écrites d'admissibilité et les épreuves d'admission pour chacun des trois concours. Ces dernières comportent une épreuve physique, dont peuvent être dispensés les candidats blessés et les candidates enceintes sur présentation d'un certificat médical, la conduite d'une séance d'activités physiques et sportives avec options et un entretien.

Les programmes des épreuves sont fixés par arrêté.

Sont également fixées les modalités d'organisation du concours, la composition des jurys et la notation, toute note inférieure à 5 sur 20 aux épreuves d'admissibilité et à l'épreuve de conduite d'une séance d'activités physiques et sportives étant éliminatoire.

Le décret n°93-567 du 27 mars 1997 modifié est abrogé.

**Décret n°2005-814 du 20 juillet 2005 relatif aux modalités d'organisation de l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives.**

(NOR : INTB0500194D).

J.O., n°168, 21 juillet 2005, texte n°5, (version électronique exclusivement).- 2 p.

L'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives comprend la rédaction d'une note à partir d'un dossier, la conduite d'une séance d'activités physiques et sportives dont le programme est le même que celui fixé pour les concours externe, interne et troisième concours d'accès à ce cadre d'emplois et un entretien. La composition du jury et les modalités de la notation sont également fixées, toute note inférieure à 5 sur 20 étant éliminatoire.

Le décret n°93-554 du 26 mars 1993 est abrogé.

**Arrêté du 21 juillet 2005 fixant les dates des épreuves et portant ouverture des concours pour le recrutement d'éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (session 2006).**

(NOR : FPPT0500051A).

J.O., n°180, 4 août 2005, n°43, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les épreuves écrites auront lieu les 17 et 18 janvier 2006 pour le concours interne et le troisième concours et le 17 janvier pour le concours externe.

Le retrait des dossiers est fixé entre le 5 et le 30 septembre 2005 et leur date limite de dépôt au 7 octobre.

Le nombre de postes proposés est réparti de la façon suivante entre les centres interrégionaux ou régionaux :

- Antilles-Guyane : 12 postes dont 5 au titre du concours externe, 4 pour le concours interne et 3 pour le troisième concours ;
- Est : 39 postes dont 16 au titre du concours externe, 14 pour le concours interne et 9 pour le troisième concours ;
- Ile-de-France-Centre : 200 postes dont 80 au titre du concours externe, 70 pour le concours interne et 50 pour le troisième concours ;
- Nord : 110 postes dont 44 au titre du concours externe, 39 pour le concours interne et 27 pour le troisième concours ;
- Ouest : 60 postes dont 24 au titre du concours externe, 21 pour le concours interne et 15 pour le troisième concours ;
- Réunion : 11 postes dont 5 au titre du concours externe, 4 pour le concours interne et 2 pour le troisième concours ;
- Sud-Est : 250 postes dont 100 au titre du concours externe, 88 pour le concours interne et 62 pour le troisième concours ;
- Sud-Ouest : 120 postes dont 48 au titre du concours externe, 42 pour le concours interne et 30 pour le troisième concours.

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

**Avis relatif à un arrêté portant inscription sur la liste d'aptitude en qualité d'infirmier de sapeurs-pompiers professionnels (session 2005).**

(NOR : INTE0500564V).

J.O., n°188, 13 août 2005, p. 13203.

L'arrêté du 1<sup>er</sup> août 2005 du ministère de l'intérieur inscrit sur la liste d'aptitude en qualité d'infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels 25 candidats, la validité de cette liste étant d'un an avec une prorogation possible de l'inscription pour une deuxième et une troisième année.

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

**Avis relatif à un arrêté portant inscription sur la liste d'aptitude en qualité de lieutenant de sapeurs-pompiers.**

(NOR : INTE0500496V).

J.O., n°164, 16 juillet 2005, n°118, (version électronique exclusivement).- 2p.

L'arrêté du 28 juin 2005 du ministère de l'intérieur inscrit sur la liste d'aptitude en qualité de lieutenant de sapeurs-

pompiers professionnels (concours interne) 40 candidats, la validité de cette liste étant limitée à trois ans.

### Centre de santé Etablissement public / Social et médico-social

**Arrêté du 2 août 2005 relatif aux missions du médecin traitant salarié.**

(NOR : SANS0522871A).

J.O., n°185, 10 août 2005, pp. 13062-13063.

Cet arrêté fixe les missions du médecin traitant qui peut être, notamment, salarié d'un centre de santé ou d'un établissement ou service médico-social (art. L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale).

Il oriente le patient dans le parcours de soins coordonnés, concourt aux soins de prévention, contribue à l'élaboration et au suivi des protocoles de soins, fait la synthèse des informations transmises par les différents intervenants et l'intègre dans le dossier médical personnel et apporte toute information au malade sur la permanence d'accès aux soins aux heures de fermeture de ses consultations.

### Centre de vacances et de loisirs Filière animation

**Arrêté du 11 juillet 2005 modifiant l'arrêté du 21 mars 2003 fixant les titres et les diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction en centres de vacances et de loisirs.**

(NOR : MENJSK0570139A).

J.O., n°173, 27 juillet 2005, p. 12260.

Les fonctions de direction des centres de loisirs accueillant moins de 50 mineurs peuvent être exercées par des personnes âgées de vingt et un ans au moins et titulaires d'un diplôme prévu pour exercer les fonctions d'animateur et justifiant au 31 août 2005 d'au moins deux ans d'expériences de direction en centre de vacances ou de vingt-huit jours dans les deux ans qui précèdent en centre de loisirs sans hébergement.

## Collectivité territoriale Droits et obligations CNIL

**Décret n°2005-937 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article L. 211-7 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et portant sur le traitement automatisé des données à caractère personnel relatif aux demandes de validation des attestations d'accueil.**

(NOR : INTD0500214D).

J.O., n°182, 6 août 2005, pp. 12885-12886.

Sont destinataires des données à caractère personnel relatif aux demandes de validation des attestations d'accueil, les personnels de la mairie, individuellement habilités, ayant compétence pour instruire les demandes d'attestations.

**Délibération n°2005-052 du 30 mars 2005 de la Commission nationale de l'informatique et des libertés portant avis sur le projet de décret en Conseil d'Etat prévu par l'article L. 211-7 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et relatif aux modalités de mise en œuvre par les maires, agissant en leur qualité d'agents de l'Etat, d'un traitement automatisé de données à caractère personnel relatif aux demandes de validation des attestations d'accueil (demande d'avis n°1 046 585).**

(NOR : CNIL0508651X).

J.O., n°182, 6 août 2005, pp. 12908-12909.

Parmi les mesures préconisées par la CNIL figure l'obligation pour les maires de tenir à jour et à la disposition de la CNIL une liste nominative des personnes habilitées.

## 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).

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

**Arrêté du 25 juillet 2005 modifiant l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.**

(NOR : SANS0522777A).

J.O., n°182, 6 août 2005, pp. 12899-12900.

Les articles 5 à 9 sont modifiés pour prendre en compte, notamment, la décision du Conseil d'Etat du 29 décembre 2004.

## Cumul d'activités Cumul de rémunérations Aide et action sociales

**Décret n°2005-909 du 2 août 2005 instituant une indemnité de vacation pour collaboration occasionnelle aux dispositifs de réussite éducative.**

(NOR : SOCV0510670D).

J.O., n°180, 4 août 2005, p. 12768.

**Arrêté pris pour l'application de l'article 3 du décret n°2005-909 du 2 août 2005 instituant une indemnité de vacation pour collaboration occasionnelle aux dispositifs de réussite éducative.**

(NOR : SOCV0510671A).

J.O., n°180, 4 août 2005, p. 12770.

Les établissements publics, les groupements et les structures juridiques prévus à l'article 128 la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale peuvent faire appel, pour mettre en œuvre des projets de réussite éducative, à des agents publics après avis du chef de service dont ils relèvent.

Ces activités donnent lieu à une rémunération sous forme de vacations forfaitaires. Le nombre d'heures effectuées ne peut dépasser 250 sur 12 mois consécutifs.

## Décentralisation Filière culturelle

**Décret n°2005-835 du 20 juillet 2005 pris en application de l'article 95 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales et relatif au contrôle scientifique et technique de l'Etat en matière d'inventaire général du patrimoine culturel et au Conseil national de l'inventaire général du patrimoine culturel.**

(NOR : MCCB0500386D).

J.O., n°170, 23 juillet 2005, pp. 12024-12025.

Le Conseil national de l'inventaire général du patrimoine culturel comprend, parmi les personnalités qualifiées désignées pour leurs compétences techniques, deux agents exerçant leurs fonctions dans des services chargés de l'inventaire du patrimoine culturel. Ces agents font partie de la section scientifique. Les fonctions de membre du conseil sont gratuites et donnent lieu au remboursement de frais de mission dans les conditions fixées par la réglementation applicable aux fonctionnaires de l'Etat.

**Décret n°2005-834 du 20 juillet 2005 pris en application de l'article 95 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales et relatif aux services chargés des opérations d'inventaire général du patrimoine culturel.**

(NOR : MCCB0500385D).

J.O., n°170, 23 juillet 2005, p. 12024.

Les services chargés de l'inventaire du patrimoine culturel sont placés soit sous l'autorité d'un membre de l'un des corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires ayant vocation à exercer des missions à caractère scientifique liées au patrimoine culturel, soit sous l'autorité de personnes titulaires d'un diplôme d'architecte, d'un diplôme sanctionnant cinq années d'études supérieures en archéologie, architecture, ethnologie, histoire, histoire de l'art ou géographie, ou d'un diplôme d'enseignement supérieur étranger homologué et de même niveau et dans les mêmes domaines de compétences.

## Environnement Cadre d'emplois / Filière police municipale Groupement d'intérêt public (GIP) Police du maire

**Décret n°2005-934 du 2 août 2005 relatif à la partie réglementaire du code de l'environnement.**

(NOR : DEVX0500018D).

J.O., n°181, 5 août 2005, pp. 12838-12841.

**Décret n°2005-935 du 2 août 2005 relatif à la partie réglementaire du code de l'environnement.**

(NOR : DEVG0530078D).

J.O., n°181, 5 août 2005, pp. 12842-12845.

Les dispositions réglementaires des livres I<sup>er</sup>, III et IV du code de l'environnement font l'objet d'une pagination spéciale annexée au *Journal officiel* (pp. 38003-38155).

Sont abrogés certains articles du code de l'environnement et plus de 70 décrets.

Le livre I<sup>er</sup> rassemble des dispositions communes, notamment celles relatives aux enquêtes publiques au chapitre III du titre II. Ne peuvent être nommées commissaire enquêteur les personnes intéressées à l'opération, soit à titre personnel, soit en raison des fonctions qu'elles exercent ou ont exercées depuis moins de cinq ans au sein de la collectivité assurant la maîtrise d'ouvrage, la maîtrise d'œuvre ou le contrôle de l'opération soumise à enquête (art. R. 123-9). Le titre III de ce même livre concerne les institutions, le personnel des groupements d'intérêt public étant constitué, notamment, de personnels mis à disposition et de personnels détachés (art. D. 131-34).

Le livre III est consacré aux espaces naturels, l'article R. 322-15 fixant la formule d'assermentation des gardes du littoral, une carte professionnelle leur étant délivré par le préfet.

L'article L. 325-2 du code de la route prévoyant la possibilité de mise en fourrière par les agents et les chefs de service de police municipale des véhicules est applicable aux infractions à la réglementation relative à la circulation motorisé dans les espaces naturels (art. R. 362-5). Les gardes champêtres mentionnés à l'article L. 415-1 sont habilités à contrôler le respect, par les établissements détenant des animaux d'espèces non domestiques, des dispositions qui leur sont applicables (art. R. 413-44).

Le livre IV est consacré à la protection de la faune et de la flore et le titre II à la chasse, le personnel de l'Office national de la chasse et de la faune sauvage comprenant, notamment, des personnels titulaires de l'Etat et des collectivités territoriales placés en position d'activité, de détachement ou mis à disposition (art. R. 421-17). Tous les agents de la force publique peuvent se faire présenter le registre que doivent tenir tous les marchands de gibier, hôteliers, restaurateurs, gérants de cantine et éleveurs ainsi que relever les infractions à la chasse au gibier d'eau (art. R. 424-23).

Le titre III rassemble les dispositions relatives à la pêche en eau douce, les gardes champêtres ne pouvant prendre part aux adjudications des droits de pêche (art. R. 435-24).

## Fonction publique de l'Etat Position hors cadres

**Décret n°2005-978 du 10 août 2005 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique de l'Etat.**

(NOR : FPPA0500055D).

J.O., n°186, 11 août 2005, n°71, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les décrets n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de

fonctions et n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics sont modifiés afin de tenir compte de certaines dispositions intervenues récemment. Les dispositions relatives aux modalités de la mise en position hors-cadre sont modifiées. La mise hors-cadre ne peut excéder cinq années et peut être renouvelée par périodes n'excédant pas cinq années par arrêté du ministre dont relève le fonctionnaire intéressé.

## Fonds national d'aide au logement Versement transport Effectifs

### Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2005-892 du 2 août 2005 relative à l'aménagement des règles de décompte des effectifs des entreprises.

(NOR : SOCX0500187P).  
J.O., n°179, 3 août 2005, p. 12687.

### Ordonnance n°2005-892 du 2 août 2005 relative à l'aménagement des règles de décompte des effectifs des entreprises.

(NOR : SOCX0500187R).  
J.O., n°179, 3 août 2005, pp. 12687-12688.

Le salarié embauché à compter du 22 juin 2005 et âgé de moins de vingt-six ans n'est pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel pour les obligations liées au versement destiné aux transports en commun, à la contribution au Fonds national d'aide au logement et à la participation des employeurs à l'effort de construction. (modification des articles L. 2333-64 et L. 2531-2 du code général des collectivités territoriales et de l'article L. 834-1 du code de la sécurité sociale).  
Ces dispositions sont applicables jusqu'au 31 décembre 2007.

## Mesures pour l'emploi / Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat (PACTE) Centre de gestion / Compétences

### Décret n°2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(NOR : INTX0500219D).  
J.O., n°180, 4 août 2005, p. 12762.

L'organisation des opérations préalables au recrutement des jeunes gens dans le cadre du parcours d'accès aux carrières territoriales est effectuée par les centres de gestion pour les collectivités affiliées (art. 2).

Les dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires leur sont applicables à l'exception de certains articles, le bénéfice du congé de longue maladie pouvant leur être octroyé pendant dix-huit mois.

Pendant la durée du contrat l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable dans la collectivité, le temps de formation étant assimilé à du travail effectif. La rémunération versée ne peut être inférieure à 55 % du traitement de la fonction publique pour les agents de moins de vingt et un ans et à 70 % pour les autres.

Les recrutements doivent faire l'objet d'une publicité préalable, les candidatures effectuées auprès de l'Agence nationale pour l'emploi, l'examen des candidatures étant effectué par une commission composée de membres désignés par l'autorité responsable de l'organisation des opérations préalables au recrutement (art. 8).

Le contenu du contrat est fixé ainsi que les modalités de formation en alternance de l'agent qui doit faire l'objet d'une convention annexée au contrat, la formation devant occuper au minimum 20 % du temps du contrat. La formation est suivie dans un organisme de formation et peut être complétée par des stages organisés par le CNFPT.

Un agent du service d'affectation doit être désigné en tant que tuteur.

Il peut être mis fin au contrat au cours des deux premiers mois par lettre motivée, postérieurement à cette période, en cas de manquement aux obligations du contrat, refus de signer la convention de formation ou faute disciplinaire. Hormis ces cas, l'agent a droit à un préavis de licenciement de quinze jours avant six mois d'ancienneté et d'un mois après cette durée. Il doit respecter ce même préavis en cas de démission.

En cas de faute grave, l'agent peut être suspendu pour une période maximale de quatre mois.

Un mois avant la fin du contrat, l'aptitude professionnelle de l'intéressé est examinée par une commission et la titularisation subordonnée à l'engagement de servir pour une période fixée à deux fois la durée du contrat majorée des périodes de renouvellement éventuelles.

Si l'agent n'est pas titularisé ou le contrat non renouvelé, il a droit au versement des allocations d'assurance chômage. La commission de titularisation est composée de membres désignés par l'autorité responsable de l'organisation des opérations préalables au recrutement (art. 19).

## Mesures pour l'emploi / Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat (PACTE)

### Recrutement / Conditions d'âge

#### Loi n°2005-846 du 26 juillet 2005 habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi.

(NOR : SOCX0500142L).

J.O., n°173, 27 juillet 2005, pp. 12223-12224.

#### Décision n°2005-521 DC du 22 juillet 2005 relative à la loi habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi.

(NOR : CSCL0508636S).

J.O., n°173, 27 juillet 2005, pp. 12233-12234.

Parmi les mesures que le Gouvernement est autorisé à prendre figurent la suppression de la limite d'âge pour le recrutement dans les trois fonctions publiques et l'instauration d'un nouveau mode de recrutement pour l'accès des jeunes de moins de vingt-six ans aux corps et cadres d'emplois de catégorie C par la voie d'une formation en alternance suivie d'une titularisation après vérification des aptitudes professionnelles, accompagné d'une exonération de cotisations sociales (le Pacte).

#### Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat.

(NOR : FPPX0500189P).

J.O., n°179, 3 août 2005, p. 12718.

#### Ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat.

(NOR : FPPX0500189R).

J.O., n°179, 3 août 2005, p. 12720.

L'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est modifié, les conditions d'âge pour l'accès à la fonction publique n'étant possibles que pour les emplois classés dans la catégorie active ou pour la carrière des fonctionnaires lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles requises par les missions qui leur sont dévolues ou pour le recrutement dans des cadres d'emplois dont l'accès est subordonné à une période de scolarité préalable au moins égale à deux ans. Ces dispositions sont applicables le 1<sup>er</sup> novembre 2005 (art. 1<sup>er</sup> et 2). Il est inséré un article 38 *bis* dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui prévoit que les jeunes de seize à vingt-cinq ans sans diplôme ou qualification professionnelle reconnue ou dont le niveau de qualification est inférieure à un diplôme

de fin de second cycle peuvent être recrutés sur des emplois du niveau de la catégorie C par des contrats de droit public accompagnés d'une formation en alternance. La rémunération est calculée sur la base du smic et la durée du contrat comprise entre douze mois et deux ans. La titularisation est prononcée à l'échéance du contrat, sous réserve éventuellement de l'obtention d'un titre ou diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève l'emploi occupé et de la vérification de l'aptitude de l'agent par une commission nommée à cet effet. Un décret viendra préciser les conditions d'application de ces dispositions (art. 4).

Ces contrats ouvrent droit à une exonération des charges sociales de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales (art. 6).

(Voir Partie commentée, page 19)

## Mobilité / Ministère de l'éducation nationale Recrutement / Par voie de détachement

#### Décret n°2005-959 du 9 août 2005 pris pour l'application de l'article 77 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

(NOR : MENF0501220D).

J.O., n°185, 10 août 2005, pp. 13054-13055.

Une commission d'instruction et d'orientation est créée auprès de chaque recteur d'académie afin d'examiner les dossiers de candidature des personnels enseignants désirant occuper par la voie du détachement un emploi dans les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales ou leurs établissements publics. Les listes d'emplois à pourvoir sont rendues publiques par les collectivités dans des conditions fixées par arrêtés. Les commissions qui formulent des avis sur les candidatures peuvent faire appel à des experts désignés par les administrations et les collectivités. Pendant le détachement, d'une durée d'un an, l'agent suit une formation dans les conditions organisées par la collectivité d'accueil. Il est prononcé à équivalence de grade et à l'échelon comportant un traitement égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans le corps d'origine. L'agent perçoit, outre la rémunération, les indemnités de résidence, le supplément familial de traitement, les primes et indemnités attachés à l'emploi occupé et, éventuellement, une indemnité compensatrice.

Les demandes d'intégration doivent être déposées au plus tôt trois mois avant le terme du détachement et au plus tard un mois après, l'administration se prononçant sur cette demande, sur la réintégration dans le corps d'origine ou sur le maintien en détachement pour un an, après avis de la commission administrative paritaire. Après la date butoir et faute de demande d'intégration, l'agent est réintégré dans son corps d'origine.

Les services accomplis dans le corps d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le corps d'accueil.

## Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de la défense

**Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2005-883 du 2 août 2005 relative à la mise en place au sein des institutions de la défense d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté.**

(NOR : DEFX0500191P).

J.O., n°179, 3 août 2005, p. 12669.

**Ordonnance n°2005-883 du 2 août 2005 relative à la mise en place au sein des institutions de la défense d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté.**

(NOR : DEFX0500191R).

J.O., n°179, 3 août 2005, pp. 12669-12670.

L'établissement public d'insertion de la défense peut accueillir des agents publics par voie de détachement ou de mise à disposition (art. 1<sup>er</sup>).

## Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de la santé et des solidarités

**Décret n°2005-921 du 2 août 2005 portant statut particulier des grades et emplois des personnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 (1°, 2° et 3°) de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.**

(NOR : SANH0522477D).

J.O., n°181, 5 août 2005, pp. 12817-12823.

Le corps des personnels de direction de classe normale est accessible par la voie du concours interne à raison de 33 % au moins et de 40 % au plus des places offertes aux concours, aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et de leurs établissements à caractère administratif justifiant soit de deux ans de services effectifs depuis leur titularisation, soit de quatre ans de services publics au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours (art. 4-1).

Les administrateurs territoriaux peuvent être détachés dans le corps des personnels de direction (art. 8).

Peuvent accéder directement à la hors-classe au titre du tour extérieur et pour 2 % des nominations prononcées, les fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale ayant atteint dans leur corps d'origine un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 1015, qui justifient de douze ans de services effectifs et sont âgés de plus de quarante ans et de moins de cinquante-cinq ans. Peuvent accéder directement à la classe normale, dans la limite de 4 % des effectifs d'élèves directeurs titularisés à l'issue de leur formation à l'Ecole des hautes études en santé publique, les fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale ayant atteint dans leur corps d'origine un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut

852, qui justifient de dix ans de services effectifs et sont âgés de plus de quarante ans et de moins de cinquante-cinq ans (art. 10).

Les personnels de direction peuvent être mis à disposition d'une collectivité territoriale et de l'un de ses établissements publics (art. 25).

Les dispositions relatives au recrutement au tour extérieur ne sont pas applicables aux procédures en cours au 5 août 2005 (art. 43).

Le décret n°88-163 du 19 février 1988 modifié est abrogé à l'exception des alinéas 7 de l'article 1<sup>er</sup>, 1 et 2 de l'article 23, 1 de l'article 24 et de la première phrase du 1<sup>er</sup> et du 3<sup>e</sup> alinéas de l'article 25.

**Décret n°2005-922 du 2 août 2005 relatif aux conditions de nomination et d'avancement de certains emplois fonctionnels des établissements mentionnés à l'article 2 (1°, 2° et 3°) de la loi n°86-33 du 19 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.**

(NOR : SANH0522480D).

J.O., n°181, 5 août 2005, pp. 12823-12825.

Peuvent être nommés dans les emplois fonctionnels de direction énumérés à l'article 1<sup>er</sup>, les fonctionnaires inscrits sur une liste nationale d'aptitude et appartenant à un grade d'avancement dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine dont l'indice brut terminal est au moins égal à la hors échelle B.

Le décret n°2000-231 du 13 mars 2000 est abrogé, à l'exception de l'article 11.

**Décret n°2005-926 du 2 août 2005 relatif au classement indiciaire applicable aux personnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 (1°, 2° et 3°) de la loi n°86-33 du 19 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.**

(NOR : SANH0522478D).

J.O., n°181, 5 août 2005, p. 12826.

Le décret n°2000-233 du 13 mars 2000 est abrogé.

**Décret n°2005-927 du 2 août 2005 relatif au classement indiciaire applicable aux emplois fonctionnels des établissements mentionnés à l'article 2 (1°, 2° et 3°) de la loi n°86-33 du 19 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.**

(NOR : SANH0522481D).

J.O., n°181, 5 août 2005, p. 12826.

Le décret n°2000-234 du 13 mars 2000 est abrogé.

**Arrêté du 2 août 2005 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux personnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 (1°, 2° et 3°) de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.**

(NOR : SANH0522479A).

J.O., n°181, 5 août 2005, p. 12832.

L'arrêté du 13 mars 2000 est abrogé.

**Arrêté du 2 août 2005 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux emplois fonctionnels des établissements mentionnés à l'article 2 (1°, 2° et 3°) de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.**

(NOR : SANH0522482A).

J.O., n°181, 5 août 2005, pp. 12832-12833.

L'arrêté du 13 mars 2000 est abrogé.

**Décret n°2005-919 du 2 août 2005 portant modification des dispositions statutaires relatives au corps des adjoints des cadres techniques de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris et modifiant le décret n°93-145 du 3 février 1993 modifié portant statuts particuliers des personnels techniques de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.**

(NOR : SANH0520640D).

J.O., n°181, 5 août 2005, n°48, (version électronique exclusivement).- 4 p.

**Décret n°2005-924 du 2 août 2005 modifiant le décret n°93-146 du 3 février 1993 relatif au classement indiciaire des personnels techniques de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.**

(NOR : SANH0520641D).

J.O., n°181, 5 août 2005, n°53, (version électronique exclusivement).- 1 p.

**Arrêté du 2 août 2005 modifiant l'arrêté du 3 février 1993 relatif à l'échelonnement indiciaire des personnels techniques de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.**

(NOR : SANH0520642A).

J.O., n°181, 5 août 2005, n°69, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Le corps des techniciens supérieurs hospitaliers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris est accessible par la voie du concours interne, à raison de 40 % des postes à pourvoir, aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins quatre ans de services publics au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours.

Peuvent être détachés dans un des corps des personnels techniques de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris, les fonctionnaires appartenant à un corps, cadre d'emplois ou emploi classé dans la même catégorie et dont l'indice terminal du grade le plus élevé est au moins égal à l'indice terminal du corps d'accueil.

## Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de l'intérieur

**Décret n°2005-939 du 2 août 2005 portant statut particulier du corps de conception et de direction de la police nationale.**

(NOR : INTC0500202D).

J.O., n°182, 6 août 2005, n°6, (version électronique exclusivement).- 6 p.

**Arrêté du 2 août 2005 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps de conception et de direction de la police nationale.**

(NOR : INTC0500521A).

J.O., n°182, 6 août 2005, n°12,

(version électronique exclusivement).- 2 p.

Le corps de conception et de direction de la police nationale est accessible par concours interne, pour 20 % des emplois à pourvoir, aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales âgés de 44 au plus au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours et qui justifient de quatre ans de services publics effectifs (art. 7) et par détachement lorsque l'indice brut terminal de leur cadre d'emplois est au moins équivalent à celui du corps susvisé (art. 16).

## Non titulaire / Acte d'engagement Agent de droit privé Conditions générales de recrutement / Suppression de la limite d'âge Conge de maternité ou d'adoption / Modalités d'attribution Détachement Liberté d'opinion et non discrimination Recrutement de ressortissants européens

**Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.**

(NOR : FPPX0400293L).

J.O., n°173, 27 juillet 2005, p. 12183.

Le chapitre I<sup>er</sup> de la loi rassemble des dispositions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes et à la lutte contre les discriminations. Sont étendues aux pères de trois enfants et plus les mesures dérogatoires aux limites d'âge et aux conditions de diplômes pour accéder à la fonction publique (art. 1<sup>er</sup> et 4). Ces dispositions s'appliquent aux concours ouverts à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2005 (art. 23). Les droits des fonctionnaires victimes de discrimination sont élargis et étendus aux non titulaires (art. 6). Le congé d'adoption peut être pris par la mère ou le père ou réparti entre les deux et à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent (art. 8 modifiant l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Le chapitre II concerne l'ouverture de la fonction publique aux ressortissants communautaires et la mobilité des agents. Les ressortissants de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ont accès aux corps, cadres d'emplois ou emplois sous réserve que leurs attributions soient séparables de l'exercice de la souveraineté ou ne comportent pas de participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique (art. 10 modifiant l'article 5 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983). Tous les corps ou cadres d'emplois sont accessibles par voie de détachement, sous réserve de la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique lorsque cette détention est prévue pour l'exercice des fonctions prévues par les statuts particuliers (art. 11 complétant la loi n°83-634 du 13 juillet 1983). Cette disposition entre en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2006 (art. 23). Le chapitre III vise à lutter contre la précarité en prévoyant que les agents non titulaires occupant des emplois permanents bénéficient de contrats à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans, renouvelables par reconduction expresse et pour une durée totale qui ne peut excéder six ans. A l'issue de cette période de six ans, ils ne peuvent être reconduits que pour une durée indéterminée (art. 14 modifiant l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). Le contrat est transformé en contrat à durée indéterminée pour les agents âgés d'au moins cinquante ans, en fonction ou en congé et justifiant d'une durée de services effectifs d'au moins six ans au cours des huit dernières années (art. 15). Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est reprise par une personne publique dans le cadre d'un service administratif, les salariés doivent se voir proposer un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée reprenant les clauses substantielles du contrat dont ils sont titulaires, en particulier en matière de rémunération. Ils sont licenciés dans les conditions prévues par leur contrat et le droit du travail en cas de refus (art. 20).

*(Voir Partie commentée, page 3)*

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

**Circulaire FP7 n°2093 du ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat du 5 juillet 2005 relative au départ anticipé à la retraite des fonctionnaires parents de 3 enfants, application des dispositions du 3° du I de l'article L. 24 du code pensions civiles et militaires de retraite.**

Site internet du ministère de la fonction publique, juillet 2005.- 3 p.

Cette circulaire a pour objectif d'expliquer les dispositions issues du décret n°2005-449 du 10 mai 2005, applicable le 12 mai 2005, qui a introduit à l'article R. 37 du code des

pensions civiles et militaires trois conditions cumulatives permettant aux parents de trois d'enfants le départ à la retraite anticipée en application de l'article L. 24 du même code.

Il est précisé que ces dispositions ne peuvent s'appliquer aux parents de trois enfants radiés des cadres et dont la radiation leur a déjà été notifiée ainsi qu'aux mères de trois enfants ayant déposé un dossier avant la parution du décret.

**Police du maire**  
**Agrément**  
**Assermentation**  
**Décentralisation**

**Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2005-898 du 2 août 2005 portant actualisation et adaptation des livres III et IV du code des ports maritimes.**

(NOR : EQUX0500157P).

J.O., n°179, 3 août 2005, pp. 12697-12702.

**Ordonnance n°2005-898 du 2 août 2005 portant actualisation et adaptation des livres III et IV du code des ports maritimes.**

(NOR : EQUX0500157P).

J.O., n°179, 3 août 2005, pp. 12702-12709.

L'autorité investie du pouvoir de police portuaire est, dans les ports maritimes relevant des collectivités territoriales et de leurs groupements dont l'activité dominante est le commerce ou qui accueillent des marchandises dangereuses, le représentant de l'Etat et pour les autres ports relevant des collectivités, l'exécutif de la collectivité qui peut désigner, en qualité de surveillant de port et d'auxiliaire de surveillance, des agents appartenant à ses services. Les surveillants exercent les pouvoirs attribués aux officiers de port et officiers de port adjoints. Les surveillants et auxiliaires de surveillance sont agréés par le procureur de la République et prêtent serment devant le tribunal de grande instance. Ils ont compétence pour constater, par procès-verbal les contraventions prévues par la partie réglementaire du présent code.

Les agents des collectivités territoriales et de leurs groupements assermentés ont compétence pour constater les contraventions en matière de grande voirie que constitue, notamment, toute atteinte à la conservation du domaine public des ports maritimes.

## Régie d'avances et recettes

**Décret n°2005-945 du 29 juillet 2005 modifiant le décret n°64-1022 du 26 septembre 1964 relatif à la constatation et à l'apurement des débits des comptables publics et assimilés et le décret n°66-850 du 15 novembre 1966 relatif à la responsabilité personnelle et pécuniaire des régisseurs.**

(NOR : BUDR0403129D).

J.O., n°182, 6 août 2005, pp. 12893-12894.

**Arrêté portant application du décret n°66-850 du 15 novembre 1966 relatif à la responsabilité personnelle et pécuniaire des régisseurs.**

(NOR : BUDR0403131A).

J.O., n°182, 6 août 2005, p. 12895.

Le ministre chargé des finances peut déléguer aux trésoriers-payeurs généraux de chaque département le pouvoir de statuer sur les demandes en décharge de responsabilité et en remise gracieuse des régisseurs des collectivités et établissements publics locaux.

## Santé

### Cadre d'emplois / Filière médico-sociale Centre de santé

**Circulaire interministérielle DGS/SD5A/SD5C/SD6A n°2005-220 du 6 mai 2005 relative à la mise en œuvre du transfert à l'Etat des compétences en matière de vaccination et de lutte contre le cancer, la tuberculose, la lèpre et les infections sexuellement transmissibles.**

(NOR : SANP0530193C).

B.O. Santé, protection sociale et solidarités, n°6, 15 juillet 2005, pp. 54-65.

Cette circulaire rappelle, qu'en application de l'article 199-1 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, les collectivités territoriales désirant exercer ou poursuivre des activités en matière de vaccination et de lutte contre le cancer, la tuberculose, la lèpre et les infections sexuellement transmissibles à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, doivent conclure des conventions avec l'Etat avant le 31 juillet 2005. Des annexes présentent des modèles de convention comprenant des dispositions relatives aux locaux et matériels, à la composition minimale des équipes et aux règles de bonnes pratiques.

Le projet de décret d'habilitation des centres de santé à paraître est également publié en annexe.

## Santé

### Etablissement public / Social et médico-social

**Décret n°2005-840 du 20 juillet 2005 relatif à la sixième partie (Dispositions réglementaires) du code de la santé publique et modifiant certaines dispositions de ce code.**

(NOR : SANP0522707D).

J.O., n°172, 26 juillet 2005, pp. 12113-12122.

Les dispositions réglementaires de la sixième partie du code de la santé publique font l'objet d'une pagination spéciale annexée au *Journal officiel* (pp. 37001-37168). Est abrogé le livre VII du code de la santé publique dit « ancien code » (deuxième partie : Décrets en conseil d'Etat) intitulé « Etablissements de santé, thermo-climatisme, laboratoires et centres de santé » regroupant les articles D. 711-6-1 à D. 766-1-7. En conséquence l'ensemble de la troisième partie (Décrets) de l'ancien code de la santé publique est désormais abrogé.

La sixième partie du code de la santé publique est composée de quatre livres consacrés respectivement aux établissements et services de santé, aux laboratoires d'analyse de biologie médicale, à l'aide médicale d'urgence, à la permanence des soins, aux transports sanitaires et autres services de santé et, enfin, aux dispositions particulières à l'Outre-mer. On relèvera les dispositions suivantes :

L'Agence technique de l'information sur l'hospitalisation emploie des agents régis par l'ensemble des titres du statut général de la fonction publique (art. R. 6113-52).

Les conférences sanitaires définies par les articles R. 6131-1 à R. 6131-16 comprennent notamment les directeurs des centres de santé ainsi que, selon l'ampleur du ressort territorial, des représentants des centres de santé.

Le titre V du livre I<sup>er</sup> consacré aux personnels médicaux et pharmaceutiques comporte un chapitre II relatif aux praticiens hospitaliers. En vertu de l'article R. 6152-1, ils peuvent exercer dans les établissements publics mentionnés au I de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles (établissements assurant l'hébergement ou des soins aux personnes âgées). Les articles R. 6152-1 à 6152-541 définissent leurs statuts, leurs droits et obligations ainsi que leurs rémunérations. Trois autres chapitres précisent leurs conditions d'exercice.

Le livre II relatif aux laboratoires d'analyse de biologie médicale porte en particulier sur le personnel (effectif, autorisation d'exercice, règles de travail) et consacre son titre II aux directeurs.

Le chapitre III du titre II du livre III portant sur les centres de santé comprend les articles D. 6323-1 à 6323-22 qui portent notamment sur les conditions de délivrance de l'agrément, leurs missions, celles-ci déterminant leur appellation, et, enfin, sur le personnel.

Par ailleurs, le décret susvisé abroge près de 60 décrets parmi lesquels on pourra noter :

- le décret n°47-1544 du 13 août 1947 instituant un diplôme d'Etat de puéricultrice ;

- le décret n°67-539 du 26 juin 1967 portant création du diplôme d'Etat de laborantin d'analyses médicales ;
- le décret n°80-987 du 3 décembre 1980 fixant les catégories de personnes habilitées à effectuer certains actes de prélèvement en vue d'analyses de biologie médicale ;
- le décret n°94-626 du 22 juillet 1994 relatif à la formation des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture et modifiant le décret n°47-1544 du 13 août 1947 modifié instituant un diplôme d'Etat de puériculture.

Les articles D. 4133-0-1 à D. 4133-0-10 relatifs à l'évaluation des pratiques professionnelles des médecins deviennent respectivement les articles D. 4133-23 à 4133-34. L'article R. 4351-2 relatif aux actes qu'un manipulateur d'électroradiologie médicale est habilité à accomplir est modifié. Il est inséré au sein du chapitre III du titre VIII du livre III de la partie IV du code de la santé publique une section 2 intitulée « Formation » consacrée aux conditions d'exercice (diplômes et attestations d'aptitude) des professions d'aide-soignant, d'auxiliaire de puériculture et de technicien en analyses biomédicales (art. R. 4383-2 à 4383-17).

## Sécurité sociale / Recouvrement des cotisations Informatique

### Décision du Conseil d'administration de l'ACOSS du 26 novembre 2004 : acte réglementaire relatif au dossier cotisant en ligne (DCL).

B.O. Santé, protection sociale et solidarités, n°6, 15 juillet 2005, pp. 106-109.

L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) a créé un site internet [www.compte.urssaf](http://www.compte.urssaf) permettant aux cotisants de consulter leur compte et d'échanger en ligne avec l'organisme de recouvrement.

## Sport Filière sportive

### Arrêté du 27 juin 2005 relatif à la déclaration d'ouverture prévue aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du décret n°93-1101 du 3 septembre 1993 concernant la déclaration des établissements dans lesquels sont pratiquées des activités physiques et sportives et la sécurité de ces activités.

(NOR : MJSK0570130A).

J.O., n°177, 31 juillet 2005, pp. 12515-12516.

L'annexe II fixant le modèle de la déclaration effectuée par les collectivités territoriales prévoit que doit figurer, pour chaque personne devant enseigner, encadrer ou animer les activités physiques et sportives, leurs nom, prénom, domicile, date et lieu de naissance et leur qualification. ■

## 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.

### Activité / Mutation interne - Changement d'affectation Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière technique. Agent technique Sanctions disciplinaires

#### Modalités de l'affectation consécutive à une sanction disciplinaire.

Collectivités territoriales Intercommunalité, n°7, juillet-août 2005, pp. 17-18.

Le changement d'affectation d'un agent technique, préalablement affecté dans un service où lui étaient confiées des tâches techniques correspondant à sa formation, dans le service Voirie pour effectuer des tâches ne nécessitant aucune formation technique et étant normalement assurée par des agents d'entretien, est entaché d'excès de pouvoir et doit être annulée, quand bien même elle est consécutive à une sanction disciplinaire non contestée par l'agent.

### Conseil de discipline / Fonctionnement Sanctions disciplinaires Rétrogradation

#### Rétrogradation disciplinaire pour insuffisance professionnelle !

L'Actualité juridique Fonctions publiques, n°4, juillet-août 2005, pp. 212-214.

Sont publiés ici les conclusions du Commissaire du gouvernement sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris (1<sup>re</sup> chambre B) du 15 mars 2005, M. R., req. n°02PA01400, lui-même publié.

Le décret du 9 mai 1995 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires actifs de la police nationale disposant que les membres du conseil de discipline expriment leur avis sur la sanction à appliquer par vote au scrutin secret, le procès-verbal indiquant que l'avis a été rendu à l'unanimité des membres porte atteinte au secret du délibéré et entache d'irrégularité cet avis.

Par ailleurs des faits montrant qu'un agent n'a ni l'étoffe ni la volonté d'assurer les responsabilités attachées à son grade relèvent de l'inaptitude professionnelle. En conséquence l'application d'une sanction disciplinaire de rétrogradation pour ce motif est constitutive d'une erreur de droit et la décision doit être annulée.

### Durée du travail

#### L'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale : le cadre législatif et le bilan jurisprudentiel.

Collectivités territoriales, n°3, juin 2005, pp. 27-31.

La publication de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 établissant le régime du temps de travail dans la fonction publique territoriale ayant été suivie de nombreux déférés préfectoraux, l'auteur de cet article s'interroge sur la négociation collective dans la fonction publique territoriale et remarque que la jurisprudence aboutit à la disparition des anciens régimes « maison » et à l'application du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat.

### Discipline / Faits en dehors du service

#### Discipline. Le décalogue et la fonction publique : « Tu ne convoiteras pas la femme de ton prochain ».

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°29, 18 juillet 2005, pp. 1143-1146.

Reprenant le principal considérant de l'arrêt du Conseil d'Etat du 15 juin 2005, M. B., req. n°261691, par lequel la Haute juridiction considère qu'en infligeant une sanction disciplinaire à un militaire au motif qu'il avait eu « un comportement en privé susceptible de porter gravement atteinte à la dignité militaire ou au renom de l'armée » alors qu'il avait conservé à la relation affective qui lui est reprochée avec la femme d'un collègue un caractère strictement privé et qu'il n'a pris aucune part à la publicité qui lui a été donnée, l'administration a commis une erreur

de qualification juridique des faits de l'espèce, cette note fait le point sur la jurisprudence en matière de comportements du fonctionnaire en dehors du service susceptibles d'être considérés comme une faute disciplinaire.

## Gestion de fait Jurisprudence / Européenne

**Cour EDH, déc. 7 octobre 2003, R.-D. c/ France ;  
Cour EDH, déc. 13 janvier 2004, M. c/ France ;  
Cour EDH, déc. 1<sup>er</sup> juin 2004, M. c/ France.**

Droit public, n°3, mai-juin 2005, pp. 776-777.

Sont commentées ici plusieurs décisions de la Cour européenne des droits de l'homme faisant application de l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme relatif au droit à un procès équitable jugé dans un délai raisonnable à des procédures de gestion de fait. Elle considère, en l'espèce, que les aspects de droit privé prédominent, le délit étant un délit civil causé à la collectivité.

## Hygiène et sécurité

### Une directrice d'école et une inspectrice condamnée sur plainte de professeurs non fumeurs.

L'Actualité juridique Fonctions publiques, n°4/2005, juillet-août 2005, pp. 175-177.

Est reproduit et commenté ici le jugement de la 20<sup>e</sup> chambre de la cour d'appel de Paris du 21 octobre 2004, C., P. c/ Association « Les droits des non fumeurs » et autres, par lequel la cour condamne une directrice d'école et une inspectrice à des dommages et intérêts pour avoir autorisé des enseignants à fumer dans la salle des maîtres lieu de travail emportant l'interdiction de fumer au sens de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 29 mai 1992.

Le commentaire rappelle les amendes prévues en cas de non-conformité des lieux réservés aux fumeurs, absence de ventilation ou manque de signalisation.

## Jours de fêtes légales et jours chômés et payés Contentieux administratif / Référé

### La loi sur la journée de solidarité devant le juge des référés du Conseil d'Etat.

Lettre d'information juridique, n°96, juin 2005, pp. 18-20.

Analysant l'arrêt rendu le 3 mai 2005 par lequel le Conseil d'Etat, statuant en référé, a jugé que la mise en œuvre de la journée de solidarité prévoyant que le lundi de Pentecôte sera travaillé et modifiant à cet effet la durée annuelle du travail sans rémunération supplémentaire ne méconnaît pas

l'article 4 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales et ne porte pas une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté de travail du salarié, cet article fait le point sur les cas de saisine du juge du référé-liberté.

## Non titulaire / Acte d'engagement Non titulaire / Licenciement

### Renouvellement verbal d'un contrat à durée déterminé affecté d'une condition.

Collectivités territoriales Intercommunalité, n°7, juillet-août 2005, pp. 15-16.

Sont publiés et commentés ici les principaux considérants de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris du 9 mai 2005, M. M., req. n°01PA01414, par lequel la cour a jugé que le maintien en fonctions d'un agent après la date limite fixée au contrat de recrutement sans l'intervention d'un arrêté du maire a pour effet de donner naissance à de nouveaux contrats à durée déterminée dont le terme est celui prévu au contrat initial, en l'espèce la date de proclamation des résultats au concours de gardien de police municipale. La décision de mettre fin aux fonctions ultérieurement à cette proclamation doit donc être regardée comme un licenciement en cours de contrat.

### Les règles nationales de recrutement des contractuels territoriaux répondent à l'objectif européen de limiter les recours abusifs au CDD.

L'Actualité juridique Fonctions publiques, n°4, juillet-août 2005, pp. 217-220.

Sont publiées les conclusions du Commissaire du gouvernement sous le jugement du tribunal administratif de Melun, 5<sup>e</sup> chambre, 7 décembre 2004, Mme L. c/ Commune de Vincennes, req. n°024160-5, lui-même publié.

Un contrat conclu pour assurer des fonctions de rédacteur jusqu'à l'inscription de l'intéressée sur la liste d'aptitude dressée à la suite du concours ne pouvait être qu'un contrat à durée déterminée d'une durée maximum d'un an, le fait que le contrat fasse l'objet de renouvellement successif ne le transformant pas en contrat à durée indéterminée. La décision de l'autorité territoriale de mettre fin au contrat à sa date anniversaire doit donc s'analyser comme un refus de renouvellement de contrat et non comme un licenciement et n'a donc pas à être motivée.

Les demandes de l'agent de bénéficier de l'intégration directe dans le cadre d'emplois ayant été suivies de la proposition d'un nouveau contrat doivent être regardées comme implicitement rejetées, ces décisions n'ayant pas à être motivées, l'initiative de l'intégration revenant à la collectivité.

## **Non titulaire / Recrutement** **Création d'emploi** **Comité technique paritaire / Attributions**

### **Création d'emplois de contractuels : consultation du comité technique paritaire.**

Collectivités territoriales Intercommunalité, n°7, juillet-août 2005, pp. 18-19.

Dans un arrêt du 12 avril 2005, Département de la Seine-Saint-Denis, req. n°03VE00746, la cour administrative d'appel de Versailles a conclu que la délibération créant des emplois de contractuels pour un nouveau service n'ayant pas été prise en application de la délibération préalable créant ledit service, décision non précédée de la consultation du comité technique paritaire, la voie de l'exception d'illégalité ne peut être invoquée.

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

### **Validation législative, Convention européenne des droits de l'homme et retraite des fonctionnaires.**

L'Actualité juridique-Droit administratif, n°26/2005, 11 juillet 2005, pp. 1455-1459.

### **Retraite anticipée des parents de trois enfants : les limites à l'intervention rétroactive du législateur.**

L'Actualité juridique - Fonctions publiques, n°4, juillet-août 2005, pp. 205-207.

Commentant l'avis du Conseil d'Etat du 27 mai 2005, M. P., req. n°277975, ces deux chroniques font le point sur l'évolution de la jurisprudence en matière de contrôle des validations législatives au regard de l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme et de l'article 1 P1 de son premier protocole additionnel.

En l'espèce, la Haute juridiction a jugé que l'intervention rétroactive du législateur, par l'article 136 la loi n°2004-1485 du 30 décembre 2004 de finances rectificative pour 2004 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<sup>er</sup> 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.

## **Prise en charge**

### **La prise en charge des fonctionnaires territoriaux privés d'emploi : vers une clarification des règles applicables.**

L'Actualité juridique-Droit administratif, n°26/2005, 11 juillet 2005, pp. 1445-1449.

La jurisprudence a clarifié progressivement le dispositif de prise en charge des fonctionnaires territoriaux privés d'emploi, instauré par la loi du 26 janvier 1984, en précisant les compétences de l'organe de gestion en matière d'affectation, de gestion de la carrière et d'aide au reclassement de l'agent et en adaptant à cette situation particulière les droits et obligations du fonctionnaire.

## **Protection contre les attaques et menaces de tiers** **Indemnisation**

### **La réparation du préjudice par l'administration est indépendante de son indemnisation par le juge.**

L'Actualité juridique Fonctions publiques, n°4, juillet-août 2005, pp. 203-205.

Analysant l'arrêt du Conseil d'Etat du 17 décembre 2004, Ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales c/ M. B., req. n°265165, dont les principaux considérants sont reproduits ici, ce commentaire rappelle les principales règles régissant la protection fonctionnelle des agents issues de la jurisprudence.

En l'espèce, si la protection comprend, le cas échéant, la réparation des préjudices subis par un agent victime d'attaques dans le cadre de ses fonctions, elle n'entraîne pas la substitution de la collectivité publique dont il dépend, pour le paiement des dommages et intérêts accordés par une décision de justice, aux auteurs de ces faits lorsqu'ils sont insolvables ou se soustraient à l'exécution de cette décision de justice, alors même que l'administration serait subrogée dans les droits de son agent. Il appartient en revanche à l'Etat, saisi d'une demande en ce sens, d'assurer une juste réparation du préjudice subi du fait des attaques dirigées contre son agent.

## **Retraite / Liquidation de la pension** **Emploi à temps non complet / Cessation de fonctions**

### **Calcul de la retraite : la déconvenue d'un agent ayant achevé sa carrière à temps non complet.**

L'Actualité juridique Fonctions publiques, n°4, juillet-août 2005, pp. 194-195.

Sont publiés ici les conclusions du Commissaire du gouvernement sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Douai (3<sup>e</sup> chambre) du 14 décembre 2004, Mme B., req. n°02DA00390, lui-même publié.

La différence de traitement entre les fonctionnaires achevant leur carrière à temps non complet et les agents nommés en dernier lieu à temps complet après avoir effectué antérieurement des services à temps non complet ou à temps partiel pour le calcul de leur pension de retraite, ne méconnaît pas le principe d'égalité de traitement entre fonctionnaires placés dans une situation analogue, ces deux catégories de services étant de nature différente.

## Révocation Conseils de discipline de recours Indemnisation

### Illégalité d'une décision de révocation prise par l'autorité territoriale et droit à réparation de l'agent.

Collectivités territoriales Intercommunalité, n°7, juillet-août 2005, pp. 16-17.

Commentant et reproduisant les principaux considérants de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon du 10 mai 2005, Syndicat intercommunal à vocation multiple de la vallée de la Bresle, req. n°04LY00891, cette note s'efforce de donner une définition de la décision de sanction disciplinaire initiale, la cour jugeant qu'une sanction de révocation, retirée après avis du conseil de discipline de recours, ne peut ouvrir droit à réparation qu'en cas de faute caractérisée de la collectivité.

## Suspension Droit pénal

### Suspension de fonctions et poursuites pénales.

Lettre d'information juridique, n°96, juin 2005, pp. 11-12.

Le tribunal administratif de Versailles dans un jugement du 25 mars 2005, M. X., req. n°0500242, précise la notion de poursuites pénales mentionnée à l'article 30 de loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations de fonctionnaires qui peut fonder la prolongation du délai ordinaire de quatre mois de la suspension d'un fonctionnaire.

Par « poursuites pénales », il faut entendre que l'action publique pour l'application des peines a été mise en mouvement. Or, la poursuite d'investigations par le procureur de la république, mais non le prononcé d'un réquisitoire de sa part ou encore le dépôt d'une plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction, n'est pas assimilable à une poursuite pénale. ■

## 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.

#### Aide et action sociales

##### **La médiation sociale à la charnière de son histoire.**

Actualités sociales hebdomadaires, n°2417, 22 juillet 2005, pp. 35-37.

Face à l'absence de définition de la médiation sociale et de ses acteurs, le Plan de cohésion sociale prévoit l'instauration de formations diplômantes et la validation des acquis de l'expérience, des titres professionnels venant par ailleurs d'être créés, des formations vont être mises en place par le CNFPT et une réflexion engagée sur la prise en compte des nouveaux diplômés de médiation pour l'accès à la fonction publique territoriale.

#### Allocations d'assurance chômage

##### **Des sanctions renforcées pour les demandeurs d'emploi.**

Le Monde, 23 juillet 2005, p. 6.

Un projet de décret, transmis le 21 juillet aux partenaires sociaux pour avis, prévoit un renforcement du contrôle de la recherche d'emploi des chômeurs et une graduation des sanctions en cas de refus d'une offre d'emploi sans motif légitime ou de fraude. Les sanctions pourront aller de la réduction de 20 % des allocations à leur suppression définitive.

#### Assistant maternel et assistant familial Aide et action sociales

##### **Réforme du statut des assistants maternels : à propos de la loi n°2005-706 du 27 juin 2005.**

La Semaine juridique - Social, n°3, 12 juillet 2005, pp. 3-4.

##### **Refonte du statut des assistants maternels.**

Liaisons sociales, 22 juillet 2005.- 10 p.

La loi n°2005-706 du 27 juin 2005 distingue deux métiers, assistant maternel et assistant familial, renforce les conditions d'agrément, pose des limites à la durée du

temps de travail, revalorise les rémunérations, impose des formations obligatoires, renforce le contrôle des conditions d'accueil de l'enfant, encadre la rupture du contrat de travail et transfère les litiges entre le salarié et son employeur au conseil de prud'hommes.

#### Coopération intercommunale Filière police municipale Police du maire

##### **Vous avez demandé la police ?**

Intercommunalités, n°91, juin 2005, p. 13.

La loi n°2004-809 du 13 août 2004 prévoit la possibilité de transférer certains des pouvoirs de police du maire au président d'un établissement de coopération intercommunale avec l'obligation d'arrêtés conjoints des différentes autorités concernées et la mutualisation des services de police avec des gardes champêtre et des agents de police intercommunaux mis à la disposition des maires.

#### Cumul d'activités Obligations du fonctionnaire territorial / Incompatibilités Droit d'auteur

##### **De nouveaux projets de textes présentés au CSFPT le 6 juillet 2005 (2<sup>e</sup> partie).**

La Lettre de l'employeur territorial, n°977, 12 juillet 2005, pp. 5-8.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a examiné, le 6 juillet 2005, plusieurs projets de textes parmi lesquels figurent la modernisation des règles de déontologie avec la création d'une commission commune aux trois fonctions publiques, la modification du régime des cumuls d'activité, des dispositions relatives au droit d'auteur et à la reprise ou la création d'entreprises.

## Décentralisation

### Les départements héritent de 18 000 km de routes nationales.

Le Monde, 27 juillet 2005, p. 6.

Le gouvernement a annoncé, le 25 juillet, le transfert de 18 000 km de routes nationales aux départements. Ce transfert s'accompagnera d'une dotation financière et les agents des directions départementales de l'équipement pourront rejoindre les conseils généraux et la fonction publique territoriale ou conserver leur statut.

Le décret d'application de ces dispositions devrait paraître à la fin de l'été et les transferts s'achever au 1er janvier 2008.

### Transfert de routes nationales aux départements. Modernisation de l'Etat : conférence de presse de M. Dominique Perben, ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer.

Site internet du ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer, juillet 2005.- 9 p.

Le 25 juillet, le ministre a présenté les modalités du transfert, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, de 18 000 kilomètres de routes nationales aux départements.

Les départements devraient, notamment, bénéficier du transfert d'une partie des personnels d'exécution comme d'encadrement des directions départementales de l'équipement. Devraient être transférées les personnels gestionnaires des routes, ceux des services supports ainsi que les 24 000 fonctionnaires travaillant déjà sur les routes départementales.

## Droit syndical Protection de la vie privée Recrutement

### De nouveaux projets de textes présentés au CSFPT le 6 juillet 2005 (3<sup>e</sup> partie).

La Lettre de l'employeur territorial, n°978, 19 juillet 2005, pp. 6-8.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a examiné, le 6 juillet 2005, plusieurs projets de textes parmi lesquels figurent la présence d'examineurs spécialisés dans les jurys de concours, des dispositions en matière de protection fonctionnelle et de droit syndical, de détachement et de classement lors de la titularisation des militaires dans la fonction publique civile.

## Effectifs

### L'emploi dans les collectivités locales au 31 décembre 2003.

INSEE Première, n°1032, juillet 2005.- 4 p.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics comptaient au 31 décembre 2003 1,75 million de personnes, soit une augmentation de 1,6 %, ce total étant à distinguer de celui réalisé par l'Observatoire de l'emploi public qui compte 1,63 million d'agents publics, au sens strict.

Le nombre d'emplois baisse dans les communes et augmente dans les établissements publics de coopération intercommunale, dans les départements et les régions.

La filière technique représente 45,4 % des emplois, suivie par la filière administrative (23,7 %) puis par la filière médico-sociale (15 %).

## Effectifs Agent de droit public Agent de droit privé

### Les effectifs des collectivités territoriales au 31 décembre 2000, 2001 et 2002 / Pôle national « Emploi dans la fonction publique territoriale », Direction régionale INSEE Bretagne.

.- Paris : INSEE, 2005.- 34 p. + CD-ROM (INSEE Résultats, Société n°39).

Précédée d'un exposé méthodologique, cette étude présente sous forme de tableaux statistiques les résultats de l'enquête menée chaque année par l'INSEE sur les personnels employés par les collectivités territoriales y compris les contrats emplois-solidarité et les emplois jeunes.

Le fascicule papier présente les données essentielles, l'ensemble des tableaux détaillés se trouvant sur le cédérom. La fonction publique territoriale comptait :

- au 31 décembre 2000 : 1 443 325 agents publics ;
- au 31 décembre 2001 : 1 477 101 agents publics ;
- au 31 décembre 2002 : 1 529 805 agents publics.

## Finances / Locales

### Les finances des collectivités locales en 2005 : état des lieux.

Site internet de la DGCL, juillet 2005.- 4 p.

Cette synthèse du rapport de l'Observatoire des finances locales pour 2005 fait état, notamment, d'une poursuite de l'investissement des collectivités, du renforcement de l'intercommunalité et de la prise en charge financière des nouvelles compétences avec pour corollaire une augmentation des frais de personnel.

Celle-ci est de 6,1 % en 2004 par rapport à l'année 2003 et est estimée à 7,0 % pour les départements et 14,9 % pour les régions en 2005.

## Fonction publique

### Fonction publique.

Liaisons sociales, 20 juillet 2005.

Trois volets devraient faire l'objet de discussions, à l'automne, entre le ministre de la fonction publique et les syndicats de fonctionnaires. Le premier concernera la protection sociale complémentaire et l'accès aux services à la personne des agents, le deuxième, la mobilité, la gestion des carrières et des emplois et la grille de la catégorie C et le troisième, la revalorisation des rémunérations.

## Fonction publique Effectifs Gestion du personnel

### Les finances des collectivités locales en 2005 : état des lieux / Observatoire des finances locales.

- Site internet de la DGCL, 2005.- 159 p.

L'Observatoire constate une augmentation de 6,1 % des dépenses de personnel dans l'ensemble des collectivités territoriales pour l'année 2004.

Cette progression est plus marquée pour les départements et les régions et ne cesse de progresser pour les groupements intercommunaux à fiscalité propre. Cette augmentation s'explique par la revalorisation du point d'indice et du salaire minimum, l'augmentation des cotisations employeur à la CNRACL, les effets du glissement vieillesse technicité et les créations d'emplois liées à l'exercice de nouvelles compétences.

L'annexe 10 présente l'évolution des effectifs et des dépenses de personnel du 31 décembre 1995 au 31 décembre 2003 ainsi que les comptes de résultat de la CNRACL au 31 décembre 2003 et au 31 décembre 2004.

## Jours de fêtes légales et jours chômés et payés

### Communiqués. Remise du rapport de Jean Léonetti, président du comité de suivi et d'évaluation de la journée nationale de solidarité.

Site internet du Premier ministre, juillet 2005.- 1 p.

Le Premier ministre, affirmant son attachement au principe de la journée de solidarité, précise qu'il appartiendra, en 2006, aux employeurs privés aussi bien qu'à l'administration de déterminer les conditions dans lesquelles seront

effectuées les sept heures supplémentaires en faveur de l'autonomie qui pourront être réparties dans l'année. Il est demandé au ministre de la fonction publique de préparer les textes réglementaires à cet effet.

### Journée de solidarité : le lundi de Pentecôte ne sera plus la référence.

Le Monde, 20 juillet 2005, p. 6.

Un rapport, remis le 19 juillet au Premier ministre, par un comité d'évaluation, propose de maintenir le principe d'une journée de solidarité mais de la dissocier du lundi de Pentecôte, cette journée pouvant être effectuée sous forme de jours ou d'heures.

## Mobilité Recrutement / Par voie de détachement

### Modalités de la deuxième carrière des enseignants dans la fonction publique.

Liaisons sociales, 12 août 2005.

Deux décrets du 9 août 2005 fixent les modalités selon lesquelles les enseignants peuvent, en application de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, accéder à une seconde carrière dans les services de l'Etat, des collectivités territoriales ou des établissements publics administratifs, dès lors qu'ils comptabilisent 15 ans de services d'enseignement.

## Mutuelle

### Bruxelles dénonce les avantages des mutuelles de fonctionnaires en France.

Liaisons sociales, 21 juillet 2005.

La commission européenne considère que les mutuelles fédérées au sein de la Mutualité fonction publique sont privilégiées par rapport aux autres mutuelles de fonctionnaires puisqu'elles bénéficient de subsides de la part de l'Etat. Elle demande à la France de mettre toutes les mutuelles de fonctionnaires sur un pied d'égalité.

## Obligations du fonctionnaire Incompatibilités

### Rapport 2004 / Commission de déontologie.

Site internet de la DGCL, 2005.- 79 p.

Au cours de l'année 2004, la commission a été saisie de 536 dossiers, soit une hausse de 12 % par rapport à 2003, certaines collectivités n'ayant jamais saisi la commission depuis qu'elle existe.

Les saisines concernent majoritairement les catégories A et

B, 92,2 % d'entre elles étant liées à des départs en disponibilité, 14,5 % à des démissions ou des fins de contrats et 3,17 % à des départs en retraite.

537 avis ont été rendus dont 31 d'incompétence, 12 d'incompatibilités et 89 favorables avec réserve.

## Prestations d'action sociale

### Développement des services à la personne.

Liaisons sociales, 10 août 2005.- 8p.

Ce document fait le point sur les dispositions de la loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 relatives au chèque emploi-service universel qui reprend, pour l'essentiel, les règles applicables au chèque service, l'aide de l'entreprise et du comité d'entreprise pour le financer n'étant pas assujettie à cotisations et contributions sociales.

Des extraits de la loi sont donnés en annexe.

## Sapeur-pompier

### Pompiers volontaires : « Les volontaires restent moins longtemps qu'autrefois », souligne la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France.

Maire info, juillet 2005.- 1 p.

Selon l'AFP, la France compte 37 000 sapeurs-pompiers professionnels, 207 000 volontaires et 11 400 militaires, un peu plus de la moitié des centres de secours ne fonctionnant qu'avec des volontaires.

Le nombre de volontaires reste stable mais la durée de leur engagement diminue.

## Travailleurs handicapés Fonction publique Recrutement

### L'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale.

Collectivités territoriales infos, n°48, juin 2005, pp. 11-13.

Cet article présente les principales dispositions de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées en matière d'obligation d'emploi des personnes handicapées et les différents modes de recrutement dont elles peuvent bénéficier. ■

## 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.

### Allocation d'assurance chômage Non titulaire / Renouvellement de l'engagement

***Une autorité locale peut légalement refuser de verser une allocation d'assurance chômage à un agent non titulaire qui, à l'issue de son contrat d'un an, a refusé la proposition de la collectivité locale de renouveler son contrat pour une durée de six mois, aux mêmes conditions d'emploi et de rémunération, dès lors qu'elle a justifié par le recrutement d'un fonctionnaire titulaire la modification substantielle apportée au contrat de cette éducatrice de jeunes enfants, sans que celle-ci ne fasse état d'aucun motif, telles que des considérations d'ordre personnel, légitimant son refus d'accepter le renouvellement de son contrat.***

Vu la requête, enregistrée le 8 février 2001, présentée pour Mme F., élisant domicile..., par Me Lewisch ; Mme F. demande à la cour :

1°) d'annuler, ou subsidiairement de réformer, le jugement n°9907683 en date du 8 décembre 2000 par lequel le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision implicite par laquelle le maire de la commune de Pantin a refusé de lui verser des indemnités pour perte d'emploi ;

2°) de condamner la commune de Pantin à lui payer la somme de 15 000 F au titre de l'article L. 8-1 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Mme F. soutient qu'il ne lui a été proposé à l'expiration de son contrat à durée déterminée qu'un nouveau contrat à durée déterminée de 6 mois pour remplacer un agent en congé parental, et non un contrat à durée indéterminée ; que ce nouveau contrat était nécessairement très précaire, en raison de sa courte durée, mais aussi en raison de son objet, à savoir le remplacement d'un agent en congé parental ; que selon la circulaire FP/4 n°1717 du 27-06-1989, l'absence de réponse ou le refus opposé par les agents à la

proposition de renouvellement de leur contrat n'est pas assimilé à une démission ; que le Médiateur de la République a, pour sa part, estimé dans son rapport de 1997 qu'un agent du secteur public qui perd son emploi bénéficie des allocations de chômage dans les conditions de droit commun du régime d'assurance applicable aux salariés du secteur privé et qu'un agent qui donne sa démission le jour de l'arrivée à terme de son contrat a droit à obtenir une indemnisation au titre de la perte d'emploi ;

Vu le jugement attaqué ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 26 juillet 2001, présenté par la commune de Pantin représentée par son maire, qui conclut au rejet de la requête et à la confirmation du jugement du tribunal administratif ;

La commune soutient qu'il est de jurisprudence constante que l'agent qui refuse expressément la reconduction de son contrat après expiration de ce dernier, ne saurait être regardé comme s'étant trouvé involontairement privé d'emploi et ne saurait dès lors prétendre au bénéfice de l'assurance-chômage ; que le refus de renouvellement par Mme F. de son contrat dans les mêmes conditions ne constituait pas une perte involontaire d'emploi ; que Mme F. a refusé ce nouveau contrat sans motif reconnu légitime, la privant ainsi définitivement du versement des allocations-chômage ; que c'est donc à juste titre que le maire de Pantin a pu considérer que par son refus explicite d'accepter le renouvellement de son contrat sans motif légitime, Mme F. ne pouvait bénéficier du versement de l'allocation-chômage pour perte involontaire d'emploi ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de justice administrative ;

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

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 8 décembre 2004 :

- le rapport de Mme Descours-Gatin, rapporteur,  
- et les conclusions de Mme Folscheid, Commissaire du gouvernement ;

Considérant qu'aux termes de l'article L. 351-1 du code du travail : « (.) les travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un revenu de remplacement (.) » ; que l'article L. 351-3 du même code prévoit qu'une allocation d'assurance est attribuée aux travailleurs mentionnés à l'article L. 351-1 qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure ; que selon l'article L. 351-12 « ont droit à l'allocation-d'assurance dans les conditions prévues à l'article L. 351-3 : (.) 2° Les agents non titulaires des collectivités territoriales et les agents non statutaires des établissements publics administratifs autres que ceux de l'Etat (.) La charge et la gestion de cette indemnisation sont assurées par les employeurs mentionnés au présent article (.) » ; qu'en vertu de l'article L. 351-8, les mesures d'application de ce régime d'assurance sont définies par un accord qui doit être agréé ; que les stipulations de l'article 2 du règlement annexé à la convention du 1<sup>er</sup> janvier 1994 relative à l'assurance-chômage agréée par arrêté du ministre chargé du travail prévoient que : « Les salariés involontairement privés d'emploi ou assimilés dont la cessation du contrat de travail résulte : (...) - d'une fin de contrat de travail à durée déterminée ; (.) peuvent prétendre à un revenu de remplacement (.) » ;

Considérant qu'aux termes de l'article R. 351-28 du code du travail : « Sont exclues, à titre temporaire ou définitif, du revenu de remplacement mentionné par l'article L. 351-1 les personnes qui : 1. Refusent sans motif légitime : a) Un emploi compatible avec leur spécialité ou leur formation antérieure et rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession et la région » ;

Considérant que l'agent mentionné à l'article L. 351-12 du code du travail, qui refuse le renouvellement de son contrat de travail, ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime ; qu'un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que Mme F. a été recrutée par la commune de Pantin en qualité d'éducatrice de jeunes enfants par un contrat à durée

déterminée pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> septembre 1997 et le 31 août 1998 ; qu'à l'issue de ce contrat, la commune de Pantin a proposé à Mme F., qui l'a refusé, un renouvellement de son contrat pour une durée de six mois et aux mêmes conditions d'emploi et de rémunération ; qu'il est constant que le poste budgétaire d'éducatrice sur lequel Mme F. avait été précédemment recrutée avait été pourvu par un fonctionnaire titulaire et que l'intéressée qui n'était pas inscrite sur la liste d'aptitude d'accès au grade d'éducateur de jeunes enfants ne peuvent être recrutée comme stagiaire ; qu'ainsi la commune a justifié la modification substantielle apportée au contrat de Mme F., auquel cette dernière qui ne fait état d'aucune considération d'ordre personnel, n'a opposé aucun motif légitime de refus ; qu'elle doit, dès lors, être regardée comme n'ayant pas été involontairement privée d'emploi ; que, dans ces conditions, c'est à bon droit que le maire de la commune a refusé à Mme F. le bénéfice de l'allocation d'assurance-chômage ; que Mme F. n'est, dès lors, pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a rejeté sa demande tendant à l'annulation de cette décision ; que la requête doit être rejetée ;

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

Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que la commune de Pantin, qui n'est pas dans la présente instance la partie perdante, soit condamnée à payer à Mme F. la somme qu'elle demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ;

**DECIDE :**

**Article 1<sup>er</sup> :** La requête de Mme F. est rejetée.

**Article 2 :** Le présent arrêt sera notifié à Mme F. et à la commune de Pantin.

***Cour administrative d'appel de Paris, 31 décembre 2004, Mme F., req. n°01PA00502.***

## Sanction du quatrième groupe / Révocation Cumul d'activités Cumul de rémunérations

*Est illégale la décision d'une autorité locale prononçant la révocation d'un agent non titulaire, au motif qu'il contrevenait à l'interdiction édictée à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 en exerçant une activité privée parallèlement à ses fonctions d'agent d'entretien, dès lors que cette activité exercée auprès d'une caisse générale de sécurité sociale gérant un service public administratif ne pouvait pas être regardée comme une activité privée. En outre, cette décision ne peut pas non plus se fonder sur le fait que cet agent cumulerait illégalement deux emplois rémunérés sur les budgets de collectivités publiques, dès lors qu'aucun élément ne permet de regarder les fonctions exercées par cet agent comme un emploi pour l'application de l'article 7 du décret-loi du 29 octobre 1936. En effet, rien n'indique en l'espèce que les fonctions exercées par cet agent auprès de la caisse de sécurité sociale auraient suffi, à elles seules, à occuper normalement l'activité d'un agent et que la rémunération de ces fonctions constituerait, à raison de sa quotité, un traitement normal.*

Vu la requête enregistrée le 4 avril 2002 au greffe de la cour administrative d'appel, présentée pour la commune du Lamentin par Me Benaïem, avocat ; la commune demande à la Cour :

- 1) d'annuler le jugement en date du 24 janvier 2002 en tant que, par ce jugement, le tribunal administratif de Basse-Terre a annulé la décision du 7 avril 1997 du maire portant licenciement de Mme N. ;
- 2) de rejeter la demande présentée par Mme N. devant le tribunal administratif ;
- 3) de condamner Mme N. à lui verser une somme de 1 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Vu les autres pièces du dossier ;

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

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

Vu le décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 ;

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

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

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 16 novembre 2004,

- le rapport de Mme Jayat ;

- et les conclusions de Mme Boulard, Commissaire du gouvernement ;

Sur l'appel de la commune du Lamentin :

En ce qui concerne la régularité du jugement :

Considérant que, pour prononcer, par le jugement attaqué du 24 janvier 2002, l'annulation de la décision en date du 7 avril 1997 par laquelle le maire de la commune du Lamentin a licencié Mme N., agent d'entretien non titulaire, le tribunal administratif de Basse-Terre a retenu que l'intéressée, qui exerçait, parallèlement à ses fonctions d'agent municipal, des fonctions de femme de ménage à la caisse générale de sécurité sociale de la Guadeloupe, avait méconnu l'interdiction de cumul prévue à l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et pouvait, dès lors, faire l'objet d'une sanction disciplinaire mais qu'en lui appliquant la sanction la plus élevée, le maire avait entaché sa décision d'une erreur manifeste d'appréciation ; qu'en soutenant, devant les premiers juges, qu'elle travaillait à titre « provisoire » pour le compte de la commune depuis vingt-deux ans sur la base d'un simple engagement oral, que le maire connaissait depuis longtemps l'existence de son engagement auprès de la caisse générale de sécurité sociale, qu'elle n'exerçait chacune des fonctions dont s'agit qu'à temps partiel et que sa situation familiale la plaçait dans un état de nécessité, Mme N. doit être regardée comme ayant invoqué un moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation ; que, par suite, la commune du Lamentin n'est pas fondée à soutenir que le tribunal administratif aurait retenu un moyen qui n'était pas soulevé devant lui et aurait, de ce fait, entaché son jugement d'irrégularité ;

En ce qui concerne le fond :

Considérant qu'aux termes de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 rendue applicable à certains agents non-titulaires par l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 : « Les fonctionnaires consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Les conditions dans lesquelles il peut être exceptionnellement dérogé à cette interdiction sont fixées par décret en Conseil d'Etat ... » ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier et notamment des mentions portées aux visas de la décision contestée et des écritures de la commune tant en appel qu'en première instance que, pour décider du licenciement de Mme N., le maire a estimé que le cumul d'activités par l'intéressée contrevenait à l'interdiction édictée à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 rendue applicable à certains agents non-titulaires par l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 ; que, toutefois, l'activité de Mme N. auprès de la caisse générale de sécurité sociale de la Guadeloupe, qui gère un service public administratif, ne peut être regardée comme une activité privée au sens de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 ; que, par suite, le maire de la commune

du Lamentin ne pouvait légalement se fonder sur ces dispositions pour décider de révoquer Mme N. de ses fonctions d'agent de la commune ;

Considérant que la commune du Lamentin invoque en appel la méconnaissance, par Mme N., des dispositions de l'article 7 du décret-loi du 29 octobre 1936 selon lesquelles : « Nul ne peut exercer simultanément plusieurs emplois rémunérés sur les budgets des collectivités visées par l'article 1<sup>er</sup>. Est considéré comme emploi pour l'application des règles posées au présent titre toute fonction qui, en raison de son importance, suffirait à occuper normalement à elle seule l'activité d'un agent, et dont la rémunération ... constituerait, à raison de sa quotité, un traitement normal pour ledit agent » ; que l'article 1<sup>er</sup> de ce décret-loi vise les administrations de l'Etat, des départements et des communes, des départements et territoires d'outre-mer, des offices et établissements publics de ces collectivités à caractère administratif, les offices, établissements publics ou entreprises publiques à caractère industriel ou commercial dont la liste est fixée par décret, et les organismes publics ou privés dont le budget de fonctionnement est alimenté en permanence et pour plus de 50 p. 100 de son montant soit par des taxes fiscales ou parafiscales, soit par des cotisations rendues obligatoires en vertu d'un texte légal ou réglementaire, soit par des subventions allouées par l'une des collectivités énumérées précédemment ; que, si Mme N., qui cumulait deux emplois rémunérés sur les budgets de collectivités visées à l'article 1<sup>er</sup> du décret précité, entre dans le champ d'application de ses dispositions, il ne ressort pas des pièces du dossier et il n'est d'ailleurs pas allégué par la commune que les fonctions à temps partiel de l'intéressée, et notamment celles exercées auprès de la caisse générale de sécurité sociale, à raison de 3h00 à 4h30 par jour selon les indications non contredites de l'intéressée, auraient suffi, à elles seules, à occuper normalement l'activité d'un agent et que la rémunération de ces fonctions constituerait, à raison de sa quotité, un traitement normal ; qu'en l'absence de tout élément permettant de regarder les fonctions exercées par Mme N. comme un emploi pour l'application de l'article 7 du décret-loi du 29 octobre 1936, la commune du Lamentin n'est pas fondée à demander que le fondement desdites dispositions soit substitué à celui ayant servi de base à la décision contestée ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la commune du Lamentin n'est pas fondée à se plaindre de ce que le tribunal administratif de Basse-Terre a annulé la décision du maire de la commune en date du 7 avril 1997 portant révocation de Mme N. ;

#### **Sur les conclusions incidentes de Mme N. :**

Considérant que, devant les premiers juges, la commune du Lamentin a conclu à titre principal à l'irrecevabilité des conclusions indemnitaires de Mme N., qui n'avaient pas été précédées d'une demande préalable ; que, par suite, l'intimée n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif de Basse-Terre a rejeté lesdites conclusions comme irrecevables ;

Considérant que la présente décision n'implique pas nécessairement qu'il soit ordonné à la commune de liquider et payer une somme correspondant à la rémunération à laquelle Mme N. aurait pu prétendre depuis sa révocation ; que, par suite, les conclusions tendant au prononcé d'une telle mesure ne peuvent en tout état de cause être accueillies ;

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

Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que Mme N., qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance, soit condamnée à payer à la commune du Lamentin la somme que celle-ci demande au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ; qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de condamner la commune à verser à Mme N. la somme de 150 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

#### **DECIDE :**

**Article 1<sup>er</sup> :** La requête de la commune du Lamentin est rejetée.

**Article 2 :** La commune du Lamentin versera à Mme N. la somme de 150 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

**Article 3 :** Le surplus des conclusions de Mme N. est rejeté.

**Cour administrative d'appel de Bordeaux, 14 décembre 2004, Commune du Lamentin, req. n°02BX00598. ■**

#### Suspension à plein ou demi-traitement Non titulaire / Discipline

*La suspension prévue par l'article 30 de la loi n°83-604 du 13 juillet 1983 n'étant pas une sanction disciplinaire n'a ni à être précédée des formalités prévues en matière disciplinaire, ni à être motivée. Les faits retenus pour prononcer cette mesure, en attendant qu'il soit statué disciplinairement ou pénalement, doivent revêtir le caractère de faute grave et relève de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire. Si aucune disposition n'étend ce dispositif aux agents non titulaires ni ne permet de leur verser une rémunération, la jurisprudence du Conseil d'Etat admet cependant, qu'au terme de la période de suspension, leur rémunération puisse leur être versée rétroactivement s'ils n'ont fait l'objet d'aucune sanction pénale ou disciplinaire.*

**62012.** - 5 avril 2005. - **M. Pierre Morel-A-L'Huissier** attire l'attention de **M. le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État** sur l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983. Cet article organise les modalités de suspension des fonctionnaires. Le champ d'application de ce texte exclut les agents non titulaires. Toutefois, selon une pratique administrative fréquente, ce texte leur est souvent appliqué notamment pour le maintien du traitement. En effet, cette pratique est encouragée du fait : que la suspension est une mesure conservatoire qui peut ne connaître aucune suite disciplinaire ; qu'il n'y a pas de raison que les agents non titulaires aient, en ce domaine, des garanties moindres que les fonctionnaires ; et, enfin, que le fonctionnaire suspendu ne peut pas bénéficier de l'indemnisation du chômage de sorte que l'absence de versement de son traitement le laisse sans aucune ressource. Or la jurisprudence ne semble pas s'être prononcée sur ce problème. En conséquence, il lui demande de bien vouloir lui préciser si l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 peut être appliqué aux agents non titulaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

**Réponse.** - La suspension prévue par l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 est une mesure conservatoire, elle permet à l'administration de suspendre de ses fonctions un fonctionnaire auquel est reprochée une faute grave en attendant le résultat de la procédure disciplinaire dont il fait l'objet. N'étant pas une sanction disciplinaire, elle n'a pas à être précédée des formalités prévues en matière disciplinaire ni à être motivée. Cette mesure est destinée à écarter temporairement l'intéressé du service, en attendant qu'il soit statué disciplinairement ou pénalement sur sa situation, elle est prise dans l'intérêt du service. Les faits retenus pour prononcer cette suspension doivent revêtir le caractère d'une faute grave, telle que notamment le manquement aux obligations professionnelles ou une infraction de droit commun, les faits reprochés à l'agent doivent présenter un caractère de vraisemblance suffisant pour être de nature à justifier la mesure de suspension. C'est l'autorité investie du pouvoir disciplinaire qui est compétente pour suspendre immédiatement l'agent. Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit que les dispositions de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 relatives aux agents titulaires puissent être étendues aux agents non titulaires. De même, aucune disposition législative ou réglementaire ne permet à l'administration de verser une rémunération à l'agent non titulaire au cours d'une période de suspension de fonctions, alors que l'agent n'accomplit pas son service, sauf à contourner la règle de paiement après service fait énoncée à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 précitée. Appelé à se prononcer sur les conditions dans lesquelles une rémunération pouvait être versée à un agent non titulaire pendant la période de suspension, le Conseil d'État, dans un arrêt d'assemblée du 29 avril 1994, Colombani, a admis que l'agent a droit « au terme de la période de suspension, dès lors qu'aucune sanction pénale ou disciplinaire n'a été prononcée à son encontre, au paiement de sa rémunération pour la période correspondant à la durée de sa suspension ». L'agent non titulaire peut donc percevoir une rémunération couvrant la période de suspension de fonctions à l'issue de cette période et sous réserve de n'avoir fait l'objet d'aucune sanction pénale ou disciplinaire.

**J.O. A. N. (Q), n°27, 5 juillet 2005, pp. 6670-6671. ■**



---

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](http://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](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

ISSN 1152-5908

**PRIX : 16,20 €**