LES INFORMATIONS
ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Fonction Publique Territoriale

- **La décharge de fonctions des titulaires d'emplois fonctionnels**
- **Les précisions ministérielles relatives à la bonification indemnitaire**

CIG petite couronne

n°10 - octobre 2006

LES INFORMATIONS
ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

CIG petite couronne

Centre interdépartemental
de gestion de la petite couronne
de la région Ile-de-France
157, avenue Jean Lolive
93698 Pantin cedex
tél : 01 56 96 80 80
courriel : info@cig929394.fr
www.cig929394.fr

Directeur de la publication
Jacques Alain Benisti

Directeur de la rédaction
Patrick Gautheron

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

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

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

© La **documentation** Française
Paris, 2006

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

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

ISSN 1152-5908 - N° commission paritaire : 2175 ADEP

Sommaire

Actualité commentée

Dossier

3 **La décharge de fonctions des titulaires d'emplois fonctionnels**

Statut au quotidien

23 **Les précisions ministérielles relatives à la bonification indemnitaire**

Actualité documentaire

Références

28 **Textes**

35 **Documents parlementaires**

37 **Chronique de jurisprudence**

40 **Presse et livres**

Textes intégraux

43 **Jurisprudence**

47 **Questions écrites**

actualité commentée

Dossier

La décharge de fonctions des titulaires d'emplois fonctionnels

Le titulaire d'un emploi fonctionnel de direction se trouve placé dans une situation précaire vis-à-vis de l'exécutif local. Il peut être privé de son emploi pour des motifs discrétionnaires, après observation d'une procédure comportant des garanties minimales que le législateur a instituée en vue de préserver, même pour ces emplois, la logique issue du système de la carrière.

En raison du caractère particulier des emplois fonctionnels de direction, la réglementation autorise les exécutifs locaux à se séparer des agents qui les occupent dans des conditions largement discrétionnaires.

Pour les emplois occupés par des fonctionnaires détachés, cette fin de fonctions est dénommée « fin de détachement » dans l'emploi fonctionnel depuis la modification apportée à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 par la loi n°94-1134 du 27 décembre 1994, qui a substitué ces termes à l'expression de « décharge de fonctions » antérieurement utilisée. La mesure se traduit par une décision unilatérale de l'autorité territoriale qui se sépare de son collaborateur le plus direct, soit en cours de détachement, soit au terme de celui-ci par un refus de renouvellement. Cette fin de fonctions est à distinguer de la cessation du détachement à l'initiative du fonctionnaire occupant l'emploi fonctionnel, qui est soumise au régime juridique de droit commun applicable en la matière au détachement.

S'agissant des agents recrutés directement en qualité d'agents non titulaires sur un emploi fonctionnel selon les modalités de l'article 47 de la loi statutaire, la décharge de fonctions se traduit par un licenciement en cours d'engagement ou par le non renouvellement de celui-ci à l'arrivée de son terme. Les règles applicables sont celles du droit commun des agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

En revanche, à l'égard des fonctionnaires détachés dans un emploi fonctionnel, la fin de fonctions est encadrée par une réglementation spécifique prévue par l'article 53 précité qui soumet cette mesure à des garanties de procédure particulières, assorties de différents dispositifs qui organisent soit la poursuite de la carrière, soit leur départ de la fonction publique territoriale.

Eu égard à la nature de l'emploi fonctionnel, la décharge de fonctions peut notamment être décidée pour un motif tiré de la perte de confiance de l'autorité territoriale envers son principal collaborateur, notion dont le caractère flou et subjectif illustre l'aspect éminemment discrétionnaire de la mesure d'éviction.

Ce dossier a pour objet de présenter le cadre juridique de la décharge de fonctions et les règles de procédure applicables pour les deux catégories d'agent précédemment évoquées. Les conséquences de cette mesure seront enfin examinées.

Le cadre juridique de la décharge de fonctions

La décharge de fonctions au sens de l'article 53 de la loi statutaire ne s'applique qu'aux seuls emplois fonctionnels de direction. La jurisprudence admet que cette mesure soit prononcée pour des motifs spécifiques liés aux responsabilités dévolues à ces agents et à leur proximité de l'autorité territoriale.

Le champ des emplois concernés

L'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, complété par le décret n°88-546 du 6 mai 1988 et le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987, dresse une énumération limitative des emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (voir encadré ci-contre).

Ces emplois peuvent être occupés par des fonctionnaires territoriaux titulaires placés en position de détachement, soit au sein de la même collectivité, le cas échéant après mutation préalable, soit dans une autre collectivité territoriale. Ces fontionnaires peuvent aussi relever des fonctions publiques de l'Etat ou hospitalière, sous réserve qu'ils remplissent les conditions de niveau hiérarchique réglementairement exigées.

A titre dérogatoire, les emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales et des établissements publics les plus importants peuvent, au choix de l'autorité territoriale, être occupés par des agents non titulaires recrutés directement. Les emplois ouverts à ce type de recrutement sont fixés par les dispositions combinées de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 2 du décret n°88-545 du 6 mai 1988[1] (voir encadré page suivante).

1 Décret n°88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la fonction publique territoriale, en application de l'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Les emplois fonctionnels de direction

- Directeur général ou directeur général adjoint des services des départements et des régions
- Directeur général des services des communes de plus de 3 500 habitants et directeur général adjoint des services des communes de plus de 20 000 habitants
- Directeur général ou directeur des services techniques des communes de plus de 20 000 habitants
- Directeur général ou directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants
- Directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants
- Directeur général ou directeur général adjoint des communautés urbaines
- Directeur général ou directeur général adjoint des communautés d'agglomération nouvelle
- Directeur général ou directeur général adjoint des communautés d'agglomération
- Directeur général ou directeur général adjoint des communautés de communes dont la population totale des communes regroupées est supérieure à 20 000 habitants
- Directeur général ou directeur général adjoint des syndicats d'agglomération nouvelle dont la population totale des communes regroupées est supérieure à 20 000 habitants
- Directeur général ou directeur général adjoint des syndicats intercommunaux assimilés à une commune de plus de 20 000 habitants
- Directeur général ou directeur général adjoint des syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupements de ces collectivités, assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants
- Directeur général ou directeur général adjoint des centres interdépartementaux de gestion
- Directeur général ou directeur général adjoint des centres de gestion dont le total des effectifs d'agents régis par la loi du 26 janvier 1984 qui relèvent des collectivités et établissements du ressort du centre est au moins égal à 5 000
- Directeur d'office public d'habitations à loyer modéré de plus de 5 000 logements
- Directeur de caisse de crédit municipal
- Directeur général ou directeur général adjoint du Centre national de la fonction publique territoriale
- Directeur de délégation du Centre national de la fonction publique territoriale

Ces emplois sont en principe destinés à être occupés par des personnes extérieures à l'administration. Les personnels ainsi recrutés ont la qualité d'agent non titulaire régi par le décret n°88-145 du 15 février 1988 qui fixe les règles de droit commun applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale. L'agent nommé dans l'emploi fonctionnel doit remplir les conditions de diplôme ou d'expérience professionnelle dans un emploi d'encadrement supérieur prévues par le décret n°88-545 du 6 mai 1988 précité. L'engagement prend la forme d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée.

Les emplois fonctionnels de direction pouvant être pourvus par la voie du recrutement direct

Directeur général des services et directeur général adjoint des services des départements et des régions
Directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 80 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants
Directeur général adjoint des services des communes de plus de 150 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants
Directeur général du Centre national de la fonction publique territoriale
Directeur général des centres interdépartementaux de gestion
Directeur général des communautés urbaines
Directeur général des communautés d'agglomération
Directeur général des communautés de communes
Directeur général des syndicats d'agglomération nouvelle
Directeur général des communautés d'agglomération nouvelle dont la population totale des communes regroupées par ces établissements publics est supérieure à 80 000 habitants
Directeur général des offices publics d'habitations à loyer modéré de plus de 15 000 logements
Directeur général des caisses de crédit municipal ayant le statut d'un établissement public industriel et commercial ou des caisses de crédit municipal habilitées à exercer des activités de crédit
Directeur général des syndicats intercommunaux et des syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupements de collectivités assimilables à des communes de plus de 80 000 habitants

Les motifs de la décharge de fonctions

D'une manière générale, la décharge de fonctions du titulaire d'un emploi fonctionnel ne peut intervenir que dans l'intérêt du service, pour des motifs liés à la personne et au comportement de l'agent. Un examen de la jurisprudence montre que deux motifs sont plus spécifiquement attachés à cette mesure : la perte de confiance de l'autorité territoriale et l'indisponibilité du titulaire de l'emploi.

La notion de perte de confiance

Ce motif d'ordre professionnel peut être défini comme une dégradation de la nécessaire relation de confiance qui doit exister entre le titulaire de l'emploi fonctionnel et l'autorité territoriale qui rend impossible, dans l'intérêt du service, la poursuite de leur collaboration.

A l'égard des emplois fonctionnels occupés par des fonctionnaires détachés, l'admission d'un tel motif à l'appui d'une décharge de fonctions résulte d'un arrêt du Conseil d'Etat du 7 janvier 2004. La démarche suivie par le juge repose sur une comparaison entre le régime juridique applicable aux emplois à la décision du gouvernement et celui qui régit les emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales[2]. Il estime que si ces deux catégories d'emplois ne sont pas strictement assimilables, notamment parce qu'il peut être mis fin à tout moment aux fonctions des personnels occupant les emplois à la décision du gouvernement qui sont essentiellement révocables en vertu de la loi du 11 janvier 1984, ils sont néanmoins de nature semblable. La place qu'occupe le titulaire de l'emploi fonctionnel auprès de l'autorité territoriale, dont il est l'un des proches collaborateurs, et l'importance des missions qui lui sont confiées, impliquent la garantie d'une relation de confiance entre les deux personnes, comme c'est le cas pour les emplois à la décision du gouvernement. Sur cette base, lorsque l'autorité territoriale estime qu'elle ne dispose plus de la confiance requise pour une poursuite de sa collaboration avec le titulaire de l'emploi fonctionnel, le juge admet qu'elle en tire les conséquences, et sur ce seul motif, qu'elle mette fin dans l'intérêt du service au détachement de l'intéressé (voir encadré page suivante).

2 Se reporter à l'analyse développée par le commissaire du gouvernement dans ses conclusions sous l'arrêt du Conseil d'Etat du 7 janvier 2004 publiées dans le Bulletin juridique des collectivités locales, n°4/04, avril 2004, pp. 247-252.

Conseil d'Etat, 7 janvier 2004, M. B. [3]

(extrait)

« Considérant qu'il peut être mis fin au détachement des agents occupant les emplois fonctionnels mentionnés à l'article 53 précité pour des motifs tirés de l'intérêt du service ; qu'eu égard à l'importance du rôle des titulaires de ces emplois et à la nature particulière des responsabilités qui leur incombent, le fait pour le secrétaire général d'une commune de s'être trouvé placé dans une situation ne lui permettant plus de disposer de la part de l'autorité territoriale de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions peut légalement justifier qu'il soit, pour ce motif, déchargé de ses fonctions. »

A titre de comparaison, il est intéressant de noter que cette approche de la notion de perte de confiance est très différente de celle du juge judiciaire. La jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation se refuse à considérer la perte de confiance comme un motif pouvant à lui seul justifier le licenciement d'un salarié, quant bien même elle repose sur des éléments objectifs. Seuls ces éléments objectifs peuvent, le cas échéant, fonder une mesure de licenciement, mais non la perte de confiance qui peut en résulter pour l'employeur [4].

S'agissant des emplois fonctionnels occupés au titre du recrutement direct sur le fondement de l'article 47 de la loi statutaire, la perte de confiance peut, de la même façon, justifier une décharge de fonctions. Le juge a en effet admis le licenciement pour ce motif d'un agent contractuel occupant l'emploi fonctionnel d'inspecteur général de la Ville de Paris dans un arrêt de la cour administrative d'appel de Paris du 25 mai 2004 (voir encadré ci-contre). On rappellera que les personnels des administrations parisiennes relèvent de la fonction publique territoriale, mais sont régis par un dispositif spécifique organisé par le décret n°94-415 du 24 mai 1994 modifié. L'article 53 de ce texte énumère les emplois de direction de la ville de Paris (parmi lesquels figure celui d'inspecteur général) qui peuvent être occupés par des agents non titulaires recrutés directement par le maire de Paris. Ces agents relèvent du décret du 15 février 1988, comme ceux recrutés sur le fondement de l'article 47 de la loi.

3 Publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, Année 2004, p. 122, édition et diffusion La documentation française.

4 Voir par exemple, Cour de cassation, Chambre sociale, 10 mai 2005, Mme X, pourvoi n°03-40352.

Le contrôle de la perte de confiance

Puisque ce type de décision relève par nature du pouvoir discrétionnaire de l'autorité locale, le juge opère un contrôle minimum portant sur l'exactitude matérielle des faits, l'erreur de droit, le détournement de pouvoir et l'erreur manifeste d'appréciation, laissant ainsi une grande marge de manœuvre aux autorités locales.
Un examen de la jurisprudence, au demeurant assez peu fournie, montre que le juge s'attache essentiellement à contrôler la matérialité des faits ou la réalité d'une situation conflictuelle entraînant la perte de confiance alléguée par l'autorité territoriale. Dès lors que ces éléments sont établis par les pièces du dossier, ou toute autre modalité de preuve, il valide la décharge de fonctions.

La simple constatation de « *divergences de vues* » entre l'autorité territoriale et le titulaire de l'emploi fonctionnel suffit à caractériser la réalité du motif :

« *Considérant, en troisième lieu, qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que la décision en cause ait été prise pour*

Cour administrative d'appel de Paris, 25 mai 2004, Ville de Paris, req. n°03PA01314

(extrait)

« Considérant qu'il peut être mis fin à la nomination des agents occupant un emploi fonctionnel pour des motifs tirés de l'intérêt du service ; qu'eu égard à l'importance du rôle d'un inspecteur général de la Ville de Paris et à la nature particulière des responsabilités qui lui incombent, le fait pour un inspecteur général de s'être trouvé placé dans une situation ne lui permettant plus de disposer de la part de l'autorité municipale de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions peut légalement justifier qu'il soit, pour ce motif, déchargé de ses fonctions et licencié ;

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier qu'un différend d'ordre professionnel est intervenu dans les relations de M. R. avec le maire de Paris à propos du fonctionnement de l'inspection générale de la ville, notamment s'agissant de l'accomplissement des missions lui incombant ; que ce différend était de nature à entraîner une perte de confiance de l'autorité municipale à l'égard de M. R. ; que, dès lors, il pouvait, pour ce motif, être mis fin à ses fonctions et licencié ; que, par suite, la Ville de Paris est fondée à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif de Paris s'est fondé sur ce que M. R. ne pouvait être licencié pour le motif d'absence de confiance sans qu'une faute puisse être imputée à l'intéressé pour annuler les décisions des 11 juin et 17 juillet 2001 prononçant son licenciement. »

des motifs autres que ceux qui sont invoqués par la commune, les pièces du dossier faisant apparaître des divergences de vues entre le maire et M. H. ; que, dès lors, M. H. n'est pas fondé à soutenir que la décision attaquée constituerait une sanction déguisée ; que le moyen tiré du détournement de procédure doit être rejeté ».[5]

Le juge administratif contrôle la matérialité des faits ayant provoqué la perte de confiance

En revanche, lorsque la collectivité ne produit aucun élément permettant d'établir une détérioration des relations entre l'autorité territoriale et le titulaire de l'emploi fonctionnel, la décision est annulée :

« *Considérant, en second lieu, que si la commune soutient que la circonstance que M. F. ait mérité la confiance des maires précédents est sans influence sur l'appréciation que le nouveau maire porte sur lui, elle n'apporte, devant le juge d'appel, aucun indice sérieux sur le comportement de M. F. qui justifierait la perte de confiance alléguée et elle n'invoque aucun élément permettant d'établir que les relations entre l'intéressé et le nouveau maire se soient détériorées entre le 12 mars 1994, date de prise de fonction de ce dernier, et le 8 avril 1994, date à laquelle M. F. a été informé qu'il serait mis fin à son détachement sur un emploi fonctionnel* ».[6]

Il en va de même lorsque les « *divergences de vues* » entre le secrétaire général et le maire ne sont pas avérées par les pièces du dossier :

« *Considérant que si, pour décharger M. R. de ses fonctions de secrétaire général de la commune de Bois-le-Roi, le maire a fait état, dans les motifs de son arrêté du 15 décembre 1992 de "divergences de vues grandissantes entre le secrétaire général et le maire en ce qui concerne la gestion de la commune et celles des services municipaux", la commune de Bois-le-Roi ne verse au dossier aucun élément qui soit de nature à démontrer la réalité de ces "divergences de vues" ; que, par suite, l'arrêté susmentionné, qui est fondé sur des faits dont la matérialité n'est pas établie, doit être annulé* ».[7]

Une situation classique déclenchant une perte de confiance, pour un motif assimilable à une divergence d'appréciation d'ordre politique, réside dans la mauvaise volonté exprimée par le titulaire de l'emploi fonctionnel dans la mise en œuvre des orientations définies par la nouvelle équipe municipale :

« *Considérant qu'il résulte de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction issue de la loi n°94-1134 du 27 décembre 1994, qu'il peut être mis fin à tout moment, après un délai de six mois, au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel ; qu'ainsi, M. W. n'avait aucun droit à être maintenu dans ses fonctions de directeur des services techniques de la commune de Montmorency ; qu'il ressort des pièces du dossier, et notamment des affirmations contenues dans les observations en défense de la commune de Montmorency devant le tribunal administratif et non sérieusement contestées par le requérant, que ce dernier a fait preuve de mauvaise volonté dans la mise en œuvre des orientations définies par la nouvelle municipalité, manifestant à cet égard une attitude systématiquement négative ; qu'en estimant que ce comportement était de nature, eu égard à la nature particulière de responsabilités incombant aux titulaires d'emplois fonctionnels, à caractériser la disparition du lien de confiance nécessaire au bon accomplissement des missions qui étaient dévolues à M. W., le maire de Montmorency n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation* ».[8]

La mauvaise volonté dans la mise en œuvre des orientations municipales peut légalement justifier une perte de confiance

L'arrêt du Conseil d'Etat du 7 janvier 2004 précité illustre l'hypothèse singulière d'une perte de confiance résultant d'une altercation entre un adjoint au maire et le titulaire de l'emploi fonctionnel. Dans cette affaire, le juge s'est borné à entériner le motif avancé par l'autorité territoriale, alors que l'incident en cause était en fait imputable au comportement de l'élu, ultérieurement déclaré coupable de violences volontaires par le juge pénal :

« *Considérant qu'en relevant qu'il ressortait des pièces du dossier que les différends d'ordre professionnel qui avaient conduit à l'incident du 7 novembre 1996 étaient de nature à entraîner une perte de confiance de l'autorité territoriale à l'égard de M. B., la cour administrative d'appel a porté une appréciation souveraine sur les faits de la cause, qui est exempte de dénaturation ;*

« *Considérant qu'en se fondant sur les circonstances sus-évoquées, qui ne sont pas dépourvues de lien avec les conditions dans lesquelles l'intéressé exerce ses responsabilités professionnelles, la cour n'a pas commis d'erreur de droit* ».

5 Cour administrative d'appel de Paris, 8 novembre 2004, M. H., req. n°01PA03601.

6 Cour administrative d'appel de Bordeaux, 12 juin 2001, Commune de Saint-Denis, req. n°97BX30716.

7 Cour administrative d'appel de Paris, 18 juin 2002, Commune de Bois-le-Roi, publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, Année 2002, p. 131, édition et diffusion La documentation française.

8 Cour administrative d'appel de Paris, 18 mars 2004, M. W., publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, Année 2004, p. 126, édition et diffusion La documentation française.

Dans une autre espèce, peut-être encore plus surprenante, le juge a considéré que le fait pour un fonctionnaire d'alerter un élu sur des irrégularités de gestion, comme il y était pourtant tenu eu égard à ses responsabilités, peut valablement contribuer à justifier une perte de confiance :

« *Considérant que même si, comme le soutient Mme X, dont la compétence professionnelle n'est pas mise en cause, le caractère conflictuel de ses relations avec le président du district était dû aux rapports par lesquels elle avait appelé son attention, conformément aux obligations d'un fonctionnaire de son rang, sur les nombreuses irrégularités de gestion des services du syndicat mixte central de traitement des déchets des régions de Gien et Châteauneuf-sur-Loire (SYCTOM) et du syndicat mixte de collecte et de traitement des ordures ménagères des cantons de Gien-Chatillon, Coligny-Chatillon-sur-Loire-Briare (SMICTOM), lesquelles ont d'ailleurs été ultérieurement relevées par la chambre régionale des comptes du Centre, le président du district a pu, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, compte tenu des caractéristiques et de la nature des fonctions exercées sur un emploi fonctionnel, qui implique d'avoir la confiance de la collectivité dans la capacité de mettre en œuvre les missions par elle définies, prononcer la fin de son détachement ; qu'en outre, la décision est également fondée sur le caractère conflictuel des relations de l'intéressée avec les agents du service dont l'exactitude matérielle est établie* »[9].

Le juge a aussi admis que la perte de confiance puisse reposer sur des faits ayant une connotation d'insuffisance professionnelle :

« *Considérant, en premier lieu, qu'il ressort des pièces du dossier que les relations entre M. L. et sa hiérarchie se sont très rapidement détériorées après, d'une part, que M. L. n'ait pas porté attention à un courrier du préfet du Var concernant la saisine de la Chambre régionale des comptes, et, d'autre part, qu'il n'ait pas transmis au maire des messages téléphoniques de la préfecture en juillet 1998 ; que cette dégradation est due pour une large part au comportement de M. L. qui révélait un manque de conscience des impératifs du bon fonctionnement des services de la commune du Pradet dont il avait la responsabilité ; qu'après avoir relevé de telles négligences et de tels manquements ayant entraîné une perte de confiance du maire, les premiers juges ont estimé que, s'agissant d'un emploi fonctionnel, ces faits étaient de nature à justifier qu'il soit mis fin à son détachement dans ledit emploi fonctionnel, sans que cette mesure puisse revêtir un caractère disciplinaire ; que, M. L., qui ne conteste pas l'exactitude matérielle des faits retenus, se borne en appel comme en première instance, à minimiser leur importance ; que, dès lors, le maire de Le Pradet a pu légalement, sans commettre une erreur manifeste d'appréciation, se fonder sur de tels faits pour prendre la décision litigieuse* »[10].

L'indisponibilité du titulaire de l'emploi fonctionnel

Eu égard à l'importance des missions dévolues au titulaire de l'emploi fonctionnel, qui est notamment chargé « *de diriger l'ensemble des services de la collectivité et d'en coordonner l'organisation* »[11], le fait que des circonstances d'ordre personnel ne lui permettent plus d'exercer normalement ses fonctions peut justifier, dans l'intérêt du service, une décharge de fonctions, quand bien même cette indisponibilité serait liée à son état de santé. Ce principe a été établi par un arrêt de la cour administrative d'appel de Douai[12] :

Des congés de maladie peuvent, en raison de leur importance, justifier la perte de confiance

« *Considérant qu'il résulte de l'instruction que M. D. a bénéficié de vingt six jours ouvrés de congés maladie au cours de l'année 1992 et qu'à la date de l'arrêté en cause, il était en congé maladie depuis onze jours ; que, dans ces conditions, en estimant que l'état de santé de l'intéressé n'était plus compatible avec l'exercice normal de ses fonctions de secrétaire général, eu égard à l'importance de celles-ci, le maire de Lesquin n'a pas entaché d'erreur manifeste d'appréciation la décision du 4 février 1993, par laquelle il a, dans l'intérêt du service, déchargé M. D. de ses fonctions de secrétaire général de la commune et décidé de mettre fin à son détachement ; que l'arrêté en cause n'étant pas motivé par le nombre de jours de congés annuels dont a pu bénéficier le requérant, l'éventuelle erreur qu'aurait commise la commune de Lesquin dans le calcul de ceux-ci est sans incidence sur la légalité de l'arrêté du 4 février 1993* ».

9 Cour administrative d'appel de Nantes, 20 février 2004, Mme A., req. n°02NT00164.

10 Cour administrative d'appel de Marseille, 6 avril 2004, M. L. , publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, Année 2004, p. 129, édition et diffusion La documentation française.

11 Cette définition résulte de l'article 2 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

12 Cour administrative d'appel de Douai, 19 juin 2003, M. D., publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, Année 2003, p. 117, édition et diffusion La documentation française.

La procédure de fin de fonctions

Le législateur a encadré la fin de fonctions des fonctionnaires recrutés par détachement dans l'emploi fonctionnel par des garanties procédurales qui visent à compenser la précarité inhérente à ce type d'emploi. Ces règles ne s'appliquent pas aux agents recrutés sur le fondement de l'article 47 de la loi statutaire dont la cessation de fonctions est régie par les dispositions de droit commun applicables aux agents non titulaires de droit public.

La fin de détachement dans l'emploi fonctionnel

Le dernier alinéa de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 subordonne la fin de détachement à l'observation de plusieurs formalités. Il est revenu à la jurisprudence, à titre supplétif, d'en préciser la portée et les modalités d'application.

Le champ d'application des garanties procédurales

Les garanties prévues par le dernier alinéa de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 s'appliquent indistinctement selon que la fin de détachement dans l'emploi fonctionnel est prononcée avant son terme normal, ou que cette mesure résulte du non renouvellement par l'autorité territoriale du détachement parvenu à son terme. Dans ce dernier cas, il résulte de l'article 4-1 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 précité, s'agissant des emplois administratifs de direction, et de l'article 3-1 du décret n°90-128 du 9 février 1991[13], s'agissant des emplois de direction à caractère technique, que le détachement est prolongé de plein droit de la durée nécessaire pour permettre au fonctionnaire concerné de bénéficier des garanties procédurales prévues par l'article 53.

Une jurisprudence récente a précisé que ce dispositif s'appliquait à tout fonctionnaire, quelle que soit la fonction publique dont il relève. Les fonctionnaires appartenant à la fonction publique de l'Etat ou à la fonction publique hospitalière détachés dans un emploi fonctionnel d'une collectivité territoriale bénéficient donc des mêmes garanties de procédure que les fonctionnaires territoriaux :

« *Considérant que* [...] *le dernier alinéa du même article* [53 de la loi du 26 janvier 1984] *définit les conditions dans lesquelles l'autorité territoriale peut mettre fin aux fonctions des agents occupant un emploi fonctionnel ; que les garanties instituées par ce dernier alinéa, qui sont spécifiques aux emplois fonctionnels des collectivités territoriales, doivent être regardées comme s'étendant à l'ensemble des agents détachés sur de tels emplois, à l'exception des seuls agents recrutés directement en application de l'article 47 de la même loi* ».[14]

La date de la décision de fin de fonctions

L'alinéa précité de l'article 53 prévoit un délai de six mois pendant lequel l'autorité territoriale ne peut légalement prononcer une mesure de décharge de fonctions. Institué par le législateur en vue d'éviter les évictions systématiques de titulaires d'emplois fonctionnel en cas de changements de majorité politique lors des élections locales, ce délai court à compter de la date soit de la nomination dans l'emploi du titulaire de l'emploi fonctionnel, soit de la désignation de l'autorité territoriale par l'assemblée délibérante. Un arrêt récent du Conseil d'Etat, confirmant une décision de la cour administrative d'appel de Nancy du 3 février 2005, a établi que cette interdiction s'applique de la même façon en cas de réélection de l'exécutif local (voir encadré).

Conseil d'Etat, 21 juillet 2006, Commune d'Epinal, req. n°279502

(extrait)

« Considérant que ces dispositions [article 53 de la loi du 26 janvier 1984] interdisent de mettre fin aux fonctions des personnes occupant certains emplois fonctionnels avant l'expiration d'un délai de six mois à compter de la désignation de l'autorité territoriale ; qu'elles s'appliquent dans tous les cas où il est procédé à cette désignation, y compris lorsque la même autorité est réélue après un renouvellement de l'assemblée délibérante ; que dès lors, en jugeant, d'une part, qu'elles avaient pour effet d'interdire à l'autorité compétente de mettre fin aux fonctions concernées avant l'expiration d'un délai de six mois suivant la date de sa désignation et, d'autre part, qu'elles s'appliquaient même en cas de réélection, la cour n'a pas commis d'erreur de droit ; qu'il résulte de ce qui précède que la Commune d'Epinal n'est pas fondée à demander l'annulation de l'arrêt attaqué ».

13 Décret n°90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

14 Cour administrative d'appel de Paris, 8 novembre 2004, Département de l'Essonne, publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, Année 2004, p. 139, édition et diffusion La documentation française.

Pour le juge administratif, ce délai de six mois a pour portée d'interdire à l'autorité territoriale de « formaliser » avant son expiration une mesure de fin de détachement dans l'emploi fonctionnel, quand bien même sa date d'effet serait différée au terme de ce délai. Ce principe résulte d'un arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon reproduit ci-dessous.

Cour administrative d'appel de Lyon, 6 mai 2003, Mme G. / Commune de Montbard[15]

(extraits)

« Considérant […] que ces dispositions ont pour effet d'une part, d'interdire à l'autorité compétente de formaliser une décision relative à la fin des fonctions concernées par ce texte avant l'expiration d'un délai de 6 mois suivant la date de sa désignation alors même que, comme en l'espèce, l'agent aurait été nommé plus de 6 mois avant cette même date, tout en imposant d'autre part que la date effective du départ de l'agent soit fixée en fonction de l'accomplissement d'une formalité d'information de l'assemblée délibérante ;

« Considérant que par l'arrêté attaqué du 5 décembre 1995, le maire de Montbard, élu le 25 juin 1995, a décidé de mettre fin au détachement de Mme G., directeur territorial, dans l'emploi de secrétaire général de la commune et a fixé la date de prise d'effet de cette décision au 1er janvier 1996 ; qu'il ressort des pièces du dossier que le conseil municipal a été informé le 27 octobre 1995 de cette fin de fonctions, et que Mme G. en avait été avisée au cours d'un entretien tenu le 17 octobre 1995 avec le maire ;

« Considérant qu'il résulte de ce qui précède que si la date d'effet de la décision de mettre fin aux fonctions de Mme G. respecte le délai de deux mois francs à compter de l'information du conseil municipal, le principe de son licenciement a été arrêté avant le terme de 6 mois suivant l'élection du nouveau maire de Montbard ;

« Considérant qu'il résulte de ce qui précède que Mme G. est fondée à soutenir que c'est à tort que par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Dijon a rejeté sa demande d'annulation de la décision du 5 décembre 1995 ».

15 Publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, Année 2003, p. 114, édition et diffusion La documentation française.

On indiquera que selon le commissaire du gouvernement qui a conclu sous cet arrêt, pendant ce délai de six mois « *pourraient toutefois être accomplies les formalités de l'entretien préalable, de l'information de l'assemblée délibérante et du CNFPT*[16]*. Ce délai expiré, la décision mettant fin aux fonctions pourrait intervenir, sa date d'effet ne pouvant toutefois être antérieure à un délai de deux mois francs suivant l'information de l'assemblée délibérante*[17] ». Cette interprétation rejoint d'ailleurs celle qui a été formulée par le ministère de l'intérieur tout d'abord dans une circulaire du 13 février 1995, puis dans une circulaire du 18 juin 2004[18]. La décision rendue par la cour administrative de Lyon ne permet cependant pas de trancher en ce sens.

Plusieurs précisions sur la mise en œuvre de ce délai, également apportées par la jurisprudence, sont à mentionner.

D'une part, le Conseil d'Etat a indiqué dans un arrêt du 9 juillet 1997, que la date à prendre en compte pour l'application du délai de six mois est celle de la nomination dans l'emploi, laquelle peut être distincte de celle du détachement dans l'emploi. Dans cette espèce, un agent intégré dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux alors qu'il occupait l'emploi fonctionnel de directeur des services techniques, avait fait l'objet d'un détachement dans ce même emploi à la suite de son intégration. Le juge administratif a considéré que la date à prendre en compte était celle de la nomination initiale dans l'emploi fonctionnel et non celle du détachement :

« *Considérant qu'aux termes de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à la décharge de fonctions des agents occupant notamment un emploi fonctionnel de directeur des services techniques : " Il ne peut être mis fin aux fonctions des agents* (...) *qu'après un délai de six mois suivant* (...) *leur nomination" ; que la légalité, au regard de ces dispositions, de la décision mettant fin aux fonctions de M. J. doit s'apprécier non en fonction de la date à laquelle il a été détaché dans l'emploi de directeur des services techniques, à la suite de son intégration dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, mais à compter de la date à laquelle il a été nommé dans cet emploi ; qu'il n'est pas contesté que l'intéressé a été nommé directeur des services techniques de la commune de Villepinte le 1er juin 1984 ; que la commune est, par suite, fondée à*

16 Les éléments de procédure mentionnés dans cette citation seront évoqués plus loin.

17 Conclusions de Jean-Pierre Clot, publiées dans l'Actualité juridique-Droit administratif, n°14, 1er décembre 2003, pp. 2114-2118.

18 Circulaire du 13 février 1995 relative aux dispositions d'application immédiate de la loi n°1134 du 27 décembre 1994 modifiant certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale, et Circulaire du 18 juin 2004 du ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales (DGCL) relative à la fin de fonctions avant le terme prévu des emplois fonctionnels de direction.

soutenir que c'est à tort que, pour annuler l'article 1er de l'arrêté de son maire du 14 février 1990 déchargeant M. J. de ses fonctions à compter du 15 février 1990, le tribunal administratif s'est fondé sur la circonstance que cette disposition méconnaîtrait les dispositions législatives précitées ».[19]

D'autre part, le juge a établi que les absences pour congés de maladie du titulaire de l'emploi fonctionnel sont sans incidence sur la computation du délai de six mois :

« *Considérant qu'en vertu de l'article 53 de la loi susvisée du 26 janvier 1984, il ne peut être mis fin aux fonctions des agents occupant notamment un emploi fonctionnel de secrétaire général des communes de plus de 5 000 habitants qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale ; qu'aux termes de l'article 57 de la même loi : " le fonctionnaire en activité a droit : (...) 3°) A des congés de longue maladie... " ; qu'il résulte de ces dispositions que l'autorité territoriale nouvellement désignée n'est pas nécessairement tenue à une collaboration effective pendant au moins six mois avec un agent occupant un emploi fonctionnel de secrétaire général et que les absences pour longue maladie de cet agent sont sans incidence sur les conditions d'application du délai de six mois susmentionné* ».[20]

L'entretien préalable

Selon ce même alinéa de l'article 53, la fin de fonctions doit être précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec le fonctionnaire concerné. Aucun texte législatif ou réglementaire ne fixe les modalités selon lesquelles cet entretien doit se dérouler, alors qu'il s'agit du seul dispositif contradictoire prévu par la loi avant la décision de fin de fonctions. Il convient donc de se reporter aux précisions apportées par la jurisprudence.

La convocation à l'entretien préalable doit être suffisamment explicite

Pour le juge administratif, l'entretien préalable doit permettre au fonctionnaire, conformément aux principes généraux des droits de la défense, de s'expliquer et de répondre aux griefs développés à son encontre par l'exécutif territorial. Il exige que la convocation à cet entretien soit suffisamment explicite pour que l'agent n'ait aucune hésitation quant à son objet et lui permette, le cas échéant, de demander la communication de son dossier individuel en vue de préparer sa défense. Ce principe résulte d'un arrêt du Conseil d'Etat du 10 novembre 2004 reproduit ci-dessous.

Conseil d'Etat, 10 novembre 2004,
M. N., req. n°257032
(extrait)

« Considérant que, si ni les dispositions précitées [dernier alinéa de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984] ni aucune autre disposition législative ou réglementaire ne précisent les conditions dans lesquelles doit avoir lieu l'entretien qui doit être accordé à un fonctionnaire détaché pour occuper un emploi fonctionnel d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en dépendant avant qu'il puisse être mis fin à son détachement et si aucune disposition ne fixe, notamment, les formes et délais de la convocation de l'intéressé à cet entretien, il incombe, en principe, à l'autorité compétente de cette collectivité ou de cet établissement, dans le cas où la mesure est prise en considération de la personne, de veiller à ce qu'il n'existe aucun risque d'ambiguïté quant à l'objet de l'entretien auquel est convoqué l'intéressé, afin notamment de mettre ce dernier à même de prendre communication de son dossier ».

Sur la base de cette décision, et bien que le juge ne pose aucune exigence expresse quant à la forme que doit revêtir la convocation ni sur son contenu, il peut être préconisé, dans le but d'aménager un élément de preuve, de convoquer l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre administrative délivrée contre récépissé ou émargement. La circulaire du ministère de l'intérieur du 18 juin 2004 précitée recommande en outre de faire figurer la date de l'entretien préalable dans les visas de l'arrêté de fin de fonctions.

En principe, l'entretien prend une forme individuelle. Un arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux a néanmoins considéré que la présence lors de cet entretien, de plusieurs adjoints au maire et du directeur général des services [secrétaire général selon la dénomination figurant dans l'arrêt] n'était pas de nature à vicier la procédure dès lors que les droits de la défense ont été respectés :

« *Considérant que la décision de mettre fin au détachement de Mme X dans un emploi fonctionnel, prise en considération de sa personne, a été précédée de deux entretiens qui ont eu lieu les 22 mars et 9 juin 1999 ; qu'en admettant même que l'intéressée ait pu se méprendre sur l'objet du premier entretien, il ressort des pièces du dossier,*

19 Conseil d'Etat, 9 juillet 1997, Commune de Villepinte, publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, Année 1997, p. 259, édition et diffusion La documentation française.

20 Cour administrative d'appel de Paris, 11 juillet 2001, Mme B., publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, Année 2001, p. 164, édition et diffusion La documentation française.

notamment des termes de sa lettre du 30 juin 1999 adressée au maire où elle reconnaît avoir été invitée lors de la première entrevue à demander sa mutation, que Mme X n'a pu se méprendre sur l'intention du maire de mettre fin à ses fonctions de secrétaire général adjoint et ne pouvait ignorer quel serait l'objet du second entretien ; qu'elle était ainsi à même de prendre communication de son dossier ; que la circonstance que des adjoints au maire et le secrétaire général de la commune aient assisté à ce second entretien n'est pas de nature à vicier la procédure, dès lors qu'il ne résulte pas du dossier que leur présence ait porté atteinte aux droits de l'intéressée à présenter ses observations et à prendre communication de son dossier ». [21]

La circonstance que le titulaire de l'emploi fonctionnel se trouve en congé de maladie n'est pas, à elle seule, considérée par le juge comme un obstacle à ce qu'il se rende à une convocation à l'entretien préalable :

« *Considérant en deuxième lieu qu'il n'est pas contesté que Mme B., placée en congé de maladie ordinaire du 24 janvier au 22 mars 1998 avant de reprendre son service du 23 au 26 mars, puis d'être placée en congé longue maladie à compter du 27 mars, s'est entretenue avec le maire le 26 mars 1998 ; que, cependant, il n'est pas établi que cet entretien aurait porté principalement et sans ambiguïté sur la fin de fonctions de Mme B., le maire lui-même ayant écrit le 23 avril 1998 à l'intéressée qu'il l'avait informé de sa décision de mettre fin à ses fonctions " à l'issue de l'entretien du 26 mars 1998 " ; que toutefois, le maire, prenant acte des plaintes formulées par Mme B. suite au courrier précité, l'a convoquée, par courrier du 16 juin 1998, à un nouvel entretien le 23 juin 1998 à 15 heures ; que par courrier recommandé du 22 juin 1998, Mme B. a fait valoir que son état de santé ne lui permettrait pas de s'y rendre, joignant un certificat médical du même jour justifiant cette incapacité par le seul fait que l'intéressée " était en congé-maladie " ; que la seule circonstance que Mme B. était en congé maladie depuis près de cinq mois ne démontre pas qu'elle était effectivement dans l'impossibilité de se rendre à l'entretien, dont elle n'a en outre sollicité aucun report ; que dans ces conditions, le maire était fondé, contrairement à ce qu'à jugé le tribunal administratif, à mettre fin aux fonctions de l'intéressée sans la convoquer à un nouvel entretien* ».[22]

L'information de l'assemblée délibérante et du CNFPT

Le dernier alinéa de l'artifice 53 prévoit une double mesure d'information qui répond à un objectif de transparence voulu par le législateur. La première impose à l'autorité territoriale d'informer l'assemblée délibérante de la décision qu'il entend prendre à l'égard du titulaire de l'emploi fonctionnel. Cette formalité fait courir le délai de prise d'effet de la décharge de fonctions qui ne peut être effective avant le premier jour du troisième mois qui suit cette information. L'étendue et les modalités de cette mesure d'"information ont été précisées par la jurisprudence.

Se référant aux débats parlementaires, la cour administrative d'appel de Marseille a indiqué que si la loi n'impose aucune modalité particulière pour l'accomplissement de cette formalité, l'information de l'assemblée délibérante constitue cependant une formalité substantielle préalable à la prise d'effet de la décision mettant fin aux fonctions. Eu égard au fait que cette mesure relève des pouvoir propre du maire, le juge considère que la décharge de fonctions n'a pas à faire l'objet d'une discussion ou d'une délibération de l'assemblée délibérante, ni à figurer sur l'ordre du jour de la convocation adressée aux conseillers municipaux. L'intervention de l'autorité territoriale peut ainsi valablement se limiter à une simple information orale de l'organe délibérant[23].

Cour administrative d'appel de Marseille, 6 avril 2004, M. L.

(extrait)

« Considérant qu'une telle décision de cessation de fonctions relève des pouvoirs propres du maire et qu'aucun texte ne prévoit que l'information devant être donnée au conseil municipal dans ce cas particulier en vertu des dispositions expresses susmentionnées, doit faire l'objet d'une discussion ou d'une délibération et doit figurer sur l'ordre du jour ; qu'il ressort des pièces du dossier qu'après examen des questions inscrites à l'ordre du jour de la séance du conseil municipal de la commune de Le Pradet du 4 décembre 1998, le maire a informé l'assemblée délibérante de son intention de mettre fin aux fonctions du secrétaire général de la commune ; que, dans ces conditions, la circonstance que cette question n'ait pas figuré à l'ordre du jour de la séance du conseil municipal et que le maire n'ait pas indiqué le nom de l'intéressé, alors qu'aucun doute n'était possible sur ce point, n'est pas de nature à faire regarder comme irrégulière l'information que le maire doit fournir au conseil municipal en vertu de l'article 53 précité ».

21 Cour administrative d'appel de Bordeaux, 24 avril 2006, Mme F., req. n°02BX00583.

22 Cour administrative d'appel de Paris, 8 novembre 2004, Commune du Bourget, publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, Année 2004, p. 134, édition et diffusion La documentation française.

23 Cour administrative d'appel de Marseille, 6 avril 2004, M. L., publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, Année 2004, p. 129, édition et diffusion La documentation française.

La seconde mesure d'information prescrite par le texte précité est destinée au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) dans la mesure où cet établissement peut être amené ultérieurement à prendre en charge le fonctionnaire. Là encore, les textes ne fixent aucune modalité particulière pour la mise en œuvre de cette formalité. Jusqu'à présent, il ne semble pas que la jurisprudence ait apporté d'élément de précision sur l'application de cette règle qui, à la différence de l'information de l'assemblée délibérante, n'a pas d'incidence particulière sur la prise d'effet de la décharge de fonctions.

La question de la consultation de la CAP

Il est rappelé que le détachement dans un emploi fonctionnel est prononcé conformément à la procédure prévue par l'article 27 du décret du 13 janvier 1986[24] qui requiert un avis préalable de la commission administrative paritaire (CAP). Le principe de la soumission de ce détachement aux règles de droit commun a été consacré par le Conseil d'Etat dans un arrêt du 9 juillet 1997[25] dans lequel le juge a précisé que les dispositions spécifiques aux emplois fonctionnels n'avaient pas pour effet d'instaurer une procédure dérogatoire dispensant du respect de cette formalité.

C'est une interprétation inverse que retient le juge administratif au stade de la fin de détachement dans l'emploi fonctionnel. Il considère que les règles fixées par l'article 53 de la loi statutaire prévalent, en raison de leur caractère spécifique, sur celles de droit commun de la fin de détachement. Cet article ne prescrivant pas expressément la consultation de la CAP, cette formalité n'a pas être effectuée (voir encadré).

Cour administrative d'appel de Paris, 11 juillet 2001, Mme B., req. n°99PA00945

(extrait)

« Considérant […] que si en vertu de l'article 30 de la loi susvisée du 26 janvier 1984 les commissions administratives paritaires connaissent des questions d'ordre individuel relatives à l'application du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, il résulte des dispositions précitées de l'article 53 que les décisions prises en application dudit article, qui institue une procédure spécifique selon laquelle il peut être mis fin au détachement dans un des emplois fonctionnels qu'il mentionne, n'ont pas à être soumises à l'avis des commissions administratives paritaires ; que, par suite, le moyen tiré de ce que l'avis de la commission administrative paritaire ayant examiné le cas de Mme B. le 18 décembre 1996 n'aurait pas été régulièrement émis est inopérant ».

Cette position, qui ne semble pas avoir été confirmée par le Conseil d'Etat, contribue à accentuer le caractère éminemment discrétionnaire de la décharge de fonctions dont l'opportunité, voire le bien-fondé, n'a pas à être discuté en quelque lieu que ce soit.

La motivation de la décision

L'obligation de motiver une fin anticipée de détachement résulte directement d'un arrêt de principe du Conseil d'Etat du 3 mai 1993[26]. Pour le juge administratif, une telle mesure entre dans la catégorie des décisions individuelles défavorables retirant une décision créatrice de droits au sens de l'article 1er de la loi du 11 juillet 1979[27] et doit être motivée selon les modalités prévues par ce texte, c'est-à dire « *être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision* ».

Le juge veille strictement au respect de cette obligation qui lui permet de vérifier si la décision a bien été prise dans l'intérêt du service et qu'elle repose sur des faits précis, dans un domaine largement marqué par le pouvoir discrétionnaire. Par exemple, dans un arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux, il a annulé une décharge de fonctions ne comportant aucune mention des éléments de fait sur lesquels s'appuie la décision :

Une motivation conforme à la loi du 11 juillet 1979 est strictement exigée par le juge

« *Considérant que ces décisions sont au nombre de celles qui, selon les termes de l'article 1er de la loi susvisée du 11 juillet 1979,* (...) *retirent ou abrogent une décision créatrice de droits et qui doivent, en application de cette loi, être motivées ; qu'il est constant que l'arrêté du 7 février 1997 est dépourvu de toute motivation ; que l'arrêté du 16 mai 1997 se borne à viser les nécessités de service et le choix de l'intéressé quant à sa nouvelle affectation ; qu'en ne précisant pas les considérations de fait ayant déterminé son appréciation, le président du conseil général n'a pas motivé sa décision conformément aux prescriptions de l'article 3 de la loi du 11 juillet 1979 ; que par suite, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de sa requête, M. X est fondé à soutenir que c'est à tort que par le jugement*

24 Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadre, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux.

25 Conseil d'Etat, 9 juillet 1997, Commune de Villepinte, précité.

26 Conseil d'Etat, 3 mai 1993, C.-P., publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, décisions antérieures à 1995, p. 186, édition et diffusion La documentation française. Voir aussi, Conseil d'Etat, 13 octobre 1995, Commune de Sarlat-Lacaneda, req. n°135104.

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

attaqué, le tribunal administratif de Cayenne a rejeté ses demandes tendant à l'annulation des dits arrêtés ».[28]

Dans une autre décision, il a déclaré illégale pour manque de motivation la mesure déchargeant de ses fonctions le directeur général des services d'une commune, et qui faisait seulement état de ce que l'intéressé n'avait pas su faire preuve des aptitudes requises pour assurer les fonctions, sans indication des éléments de fait ayant déterminé cette appréciation. La circonstance que l'intéressé a eu connaissance de ces faits lors de l'entretien préalable ne pouvant tenir lieu de motivation :

« *Considérant que l'arrêté litigieux se borne à indiquer que Mme P. "n'a pas su faire preuve des aptitudes nécessaires pour assurer les fonctions décrites" par le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des communes et des établissements publics locaux assimilés ; qu'en ne précisant pas les considérations de fait ayant déterminé son appréciation, le maire n'a pas motivé sa décision conformément aux prescriptions de l'article 3 de la loi du 11 juillet 1979 ; que la commune ne peut utilement faire valoir que Mme P. aurait eu communication des motifs en cause dans un entretien qui s'est déroulé le 9 février 1993 et dont le contenu est, au demeurant, contesté ; que ces motifs ne sont pas davantage indiqués dans la lettre adressée à l'intéressée à l'issue de cet entretien ; que la circonstance que Mme P. aurait eu nécessairement connaissance, en raison de ses fonctions, des faits qui ont motivé la décision est également inopérante* ».[29]

Plus récemment, le Conseil d'Etat, statuant en cassation, a annulé une décharge de fonctions dépourvue des motifs de fait qui traduisaient la dégradation de la relation de confiance entre l'agent et l'autorité territoriale :

« *Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que l'arrêté du 8 décembre 1995 par lequel le maire de Montmorency a mis fin au détachement de M. W. sur l'emploi fonctionnel de directeur des services techniques de cette ville était motivé par la seule considération que le rapport de confiance nécessaire à une bonne collaboration n'était plus possible, sans que soient aucunement précisés les faits fondant cette décision ; que, par suite, en jugeant que cette décision était suffisamment motivée, la cour administrative d'appel de Paris a entaché son arrêt d'une dénaturation des pièces du dossier qui lui était soumis* ».[30]

En revanche, lorsque la décharge de fonctions est consécutive à un refus de renouvellement du détachement parvenu à son terme, elle n'a pas, en principe, à être motivée. Bien qu'il s'agisse d'une décision défavorable, la règle selon laquelle un fonctionnaire n'a aucun droit au renouvellement de son détachement exclut à priori ce type de décision du champ d'application de la loi du 11 juillet 1979. Cependant, le principe évoqué plus haut de l'extension à ce type de décharge de fonctions des garanties procédurales accordées dans les cas ou cette mesure est prononcée en cours de détachement, pourrait conduire le juge à exiger une motivation du non renouvellement de détachement dans l'emploi fonctionnel.

Les emplois fonctionnels pourvus par recrutement direct

La fin de fonctions des agents recrutés en qualité d'agents non titulaires selon les modalités de l'article 47 de la loi statutaire est régie par les articles 39 à 49 du décret du 15 février 1988 modifié. Ces règles sont également applicables aux fonctionnaires recrutés par la voie du recrutement direct, après avoir été placés en disponibilité ou en position de hors cadre. Pour ces agents, la fin de fonctions n'a pas à être précédée du délai de carence de six mois. Elle se traduit soit par une rupture anticipée de l'engagement, soit par un non renouvellement à son terme normal. Ces deux régimes juridiques ayant été développés dans des précédentes études publiées dans *Les Informations Administratives et Juridiques*[31], on se bornera à en rappeler les principes généraux.

La décharge de fonctions en cours d'engagement

Puisqu'elle intervient avant le terme initialement prévu, la rupture de l'engagement à l'initiative de l'autorité territoriale constitue un licenciement. Cette mesure doit, en premier lieu, respecter le principe d'interdiction fixé par l'article 41 du décret du 15 février 1988 selon lequel un agent en état de grossesse médicalement constaté ou en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ne peut être licencié, dès lors que cette mesure ne résulte pas d'une faute grave non liée à l'état de grossesse. Cette protection s'étend à une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés. Si le licenciement est notifié à l'agent alors qu'il se trouve dans l'une des situations visées par ce texte, il dispose d'un délai de quinze jours pour

28 Cour administrative d'appel de Bordeaux, 31 juillet 2003, M. F., req. n°00BX02452.

29 Cour administrative d'appel de Nantes, 7 juin 2001, Commune de Brétignolles-sur-Mer, req. n°96NT00661.

30 Conseil d'Etat, 27 juin 2005, M. X., req. n°266767.

31 Se reporter à l'article consacré au « licenciement des agents non titulaires» publiée dans *Les Informations administratives et juridiques* de mars 2000 et à l'article relatif au « non renouvellement du contrat à durée déterminée des agents territoriaux », publié dans *Les Informations Administratives et Juridiques* de mars 2006.

justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical ou d'un justificatif de l'engagement d'une procédure d'adoption. La production dans ce délai du document requis oblige l'autorité territoriale à retirer la décision prise. Ce dispositif est interprété strictement par le juge administratif qui considère que le principe de protection a pour effet d'interdire toute notification d'une mesure de licenciement pendant la période de protection alors même qu'elle prendrait effet après son expiration[32].

En second lieu, conformément à l'article 40 du décret du 15 février 1988, le licenciement est prononcé à l'issue d'un préavis dont la durée varie en fonction de l'ancienneté dans l'emploi. Le préavis s'applique aux contrats conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. Il est impératif, sauf lorsque le licenciement est fondé sur un motif disciplinaire ou tenant à l'inaptitude physique de l'agent, ou encore s'il intervient à la suite d'un congé sans traitement ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

L'encadré ci-dessous présente les règles de calcul du préavis.

Préavis de licenciement
(article 40 du décret du 15 février 1988)

Ancienneté	Durée du préavis
Moins de 6 mois de services	8 jours au moins
De 6 mois à 2 ans	1 mois au moins
Egale ou supérieure à 2 ans	2 mois au moins

L'agent est informé de la durée de son préavis dans la lettre de licenciement qui lui est adressée par voie recommandée avec accusé de réception. Ce courrier doit également préciser la date d'effet du licenciement, compte tenu de la période de préavis et de l'éventuel reliquat des droits à congés annuels dont il dispose. Pour faire courir le préavis, la lettre doit formuler de manière explicite le licenciement. L'indication de la seule intention de procéder à cette mesure ne fait pas courir le délai de préavis[33].

Le non renouvellement de l'engagement

A l'instar du licenciement, le non renouvellement du contrat fait l'objet d'un préavis variable en fonction de la durée du contrat (voir encadré).

Préavis de non renouvellement du contrat

(article 38 du décret du 15 février 1988)

« Lorsqu'un agent non titulaire a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

1° le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;

2° au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;

3° au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans. »

Dans une réponse à un parlementaire, le ministre de l'intérieur a précisé que l'expression « début de mois » utilisée par ce texte signifie « *le premier jour d'une période d'un mois ou de deux mois dont le dernier jour correspondra au terme de l'engagement* ».[34]

En présence de plusieurs contrats successifs, le juge administratif a précisé que seul le contrat en cours devait être pris en compte pour la détermination du délai de préavis, à l'exclusion des contrats conclus antérieurement[35].

Ce refus de renouvellement doit être notifié à l'agent sous la forme soit d'une lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise directe d'un courrier à l'intéressé contre émargement.

Le respect des droits de la défense

Dés lors qu'elle est fondée sur une perte de confiance, la cessation de fonctions s'analyse nécessairement comme une mesure prise en considération de la personne, que celle-ci prenne la forme d'un licenciement ou d'un refus de renouvellement du contrat.

32 Conseil d'Etat, 9 juillet 1997, Centre hospitalier de Draguignan c/ Mme P., publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, Année 1997, p. 82, édition et diffusion La documentation française.

33 Cour administrative d'appel de Bordeaux, 27 juin 2002, Commune de Millau, req. n°98BX00259.

34 Question écrite n°31907 du 20 janvier 2004 de M. Jean-Claude Leroy à M. le ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales. J.O. A.N. (Q), n°12, 22 mars 2005, pp. 3017-3018.

35 Cour administrative d'appel de Marseille, 22 mars 2005, Mme Anne X, req. n°01MA01289.

Sur la base de l'interprétation de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 élaborée par la jurisprudence, la procédure doit respecter le principe des droits de la défense. En conséquence, d'une part l'agent doit être informé des griefs retenus par l'autorité territoriale à l'appui de la mesure prise à son encontre, et d'autre part, être mis à même de présenter ses observations avant l'édiction de cette mesure.

Afin de disposer de l'ensemble des éléments nécessaires à sa défense, il peut obtenir la communication intégrale de son dossier individuel, sur le fondement de la loi n°78-753 du 17 juillet 1978 portant diverses mesures d'amélioration des relations entre l'administration et le public.

La motivation de la décision

Un régime distinct est applicable selon que la décharge de fonctions constitue un licenciement ou résulte d'un refus de renouvellement de contrat parvenu à son terme.

Si la décision prise est un licenciement, comme toute mesure de cet ordre visant un agent non titulaire, elle doit être motivée conformément à l'article 42 du décret du 15 février 1988. La motivation requise repose sur les mêmes principes que ceux prévus par la loi du 11 juillet 1979 évoquée précédemment qui impose que les éléments de fait et de droit sur lesquels se fonde l'autorité territoriale soient énoncés dans la lettre de licenciement.

En revanche, lorsque la cessation de fonctions dans l'emploi fonctionnel résulte d'un refus de renouvellement de l'engagement, le principe selon lequel un agent ne dispose d'aucun droit à un renouvellement de son contrat exclut que la décision soit motivée au titre de la loi du 11 juillet 1979, sauf si cette mesure est prise à titre disciplinaire. Au demeurant, il est rappelé que si en l'occurrence aucune motivation n'est imposée, le juge administratif a toujours la faculté, dans le cadre de ses pouvoirs généraux d'instruction, de demander à l'administration de lui faire connaître les motifs qui ont fondé sa décision, au besoin par jugement avant dire droit, afin de lui permettre d'exercer son contrôle de légalité[36].

Les conséquences de la décharge de fonctions

Les conséquences sont différentes selon que la décharge de fonctions s'applique à un fonctionnaire placé dans une logique de carrière et pouvant prétendre à un reclassement, ou à un agent non titulaire qui ne bénéficie que des garanties de droit commun liées à la perte d'emploi.

Les conséquences de la fin de détachement

Selon le 1er alinéa de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, la première solution qui doit être examinée consiste en un reclassement du fonctionnaire dans un emploi de son grade. Compte tenu du libellé de ce texte, le reclassement doit donc s'opérer dans la collectivité gestionnaire du grade du fonctionnaire. Dans le cas où un poste vacant existe, l'intéressé doit impérativement être réintégré. Si la collectivité ne dispose pas d'une vacance de poste permettant un reclassement de l'agent, cette circonstance emporte deux conséquences :

D'une part, le fonctionnaire dispose en vertu de l'article 53 d'un droit d'option entre les trois solutions suivantes :

– être reclassé dans les conditions fixées par les articles 97 et 97 *bis* de la loi ;

– bénéficier du congé spécial de droit prévu par l'article 99 ;

– percevoir une indemnité de licenciement.

D'autre part, la gestion administrative et financière du fonctionnaire incombe à la collectivité ou à l'établissement qui a prononcé la décharge de fonctions. En d'autres termes, il doit s'adresser directement à la collectivité qui l'a déchargé de fonctions soit pour être reclassé, soit pour bénéficier d'un congé spécial, soit pour percevoir une indemnité de licenciement.

Le reclassement

Les modalités de reclassement du fonctionnaire déchargé de fonctions sont définies par renvoi au dispositif des articles 97 et 97 *bis* de la loi prévu en cas de suppression d'emploi, et qui s'applique également dans des cas de non réintégration à l'issue, notamment, d'un détachement de droit commun ou de la disponibilité de droit.

L'agent est placé en surnombre dans les effectifs de la collectivité qui a prononcé la décharge de fonctions, que celle-ci soit ou non distincte de la collectivité gestionnaire du grade du fonctionnaire, pour une durée maximale d'un an. Pendant le surnombre, la collectivité doit lui proposer

36 Cour administrative d'appel de Versailles, 16 juin 2005, Commune de Montfort l'Amaury, req. n°03VE00354.

en priorité tout emploi vacant ou créé correspondant à son grade, il peut également être détaché au sein de cette collectivité sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois, sous réserve qu'il remplisse les conditions d'accès fixées par le statut particulier. La délégation régionale ou interdépartementale du CNFPT est associée à cette recherche d'emploi. Le fonctionnaire est rémunéré par la collectivité où il est maintenu en surnombre. La rémunération qu'il percevait au titre de l'emploi fonctionnel ne pouvant lui être maintenue puisqu'il n'occupe plus cet emploi, il perçoit le traitement indiciaire correspondant à son grade augmenté, le cas échéant, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Le fonctionnaire étant administrativement rattaché à la collectivité qui a prononcé la décharge de fonctions, il conserve le taux d'indemnité de résidence dont il bénéficiait antérieurement.

A défaut de reclassement, la gestion du fonctionnaire incombe à la collectivité qui l'a déchargé de fonctions

S'agissant du régime indemnitaire, il résulte d'un arrêt de la cour administrative d'appel de Marseille que, faute de service fait, le fonctionnaire en surnombre ne peut prétendre au versement de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaire (IFTS) sauf s'il accomplit des missions pour le compte de la collectivité (voir encadré).

Cour administrative d'appel de Marseille, 5 avril 2005, M. L., req. n°01MA00861

(extrait)

« Considérant qu'il résulte de ces dispositions [article 20 de la loi du 13 juillet 1983 et des articles 53 et 97 de la loi du 26 janvier 1984] qu'en dehors du cas où l'autorité administrative confie à l'agent maintenu en surnombre la réalisation de missions pour son compte, ledit agent ne peut, en l'absence de service fait, percevoir l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires ; que si M. L. soutient que l'absence de mission réalisée pendant cette période est imputable à la décision de la commune de Vitrolles de ne pas lui en confier, cette circonstance ne saurait lui donner droit au paiement de l'indemnité en cause ; qu'ainsi, en l'absence de tout service fait, la commune précitée était tenue de rejeter la demande de M. L. tendant au bénéfice de l'indemnité en cause pendant la période au cours de laquelle il a été maintenu en surnombre dans les effectifs de la commune ».

Par dérogation au régime de droit commun du surnombre budgétaire, le fonctionnaire déchargé de fonctions peut demander à être pris en charge par le CNFPT à tout moment pendant la période de surnombre. Le texte précise qu'il est alors « *fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois qui suit sa demande* ». Cette dérogation s'explique par le fait qu'un reclassement dans les services de la collectivité qui a décidé la décharge de fonctions s'avère souvent inopportun pour le fonctionnaire, voire impossible compte tenu de certaines discordances entre les seuils démographiques des grades et des emplois fonctionnels.

La prise en charge peut être demandée à tout moment pendant le surnombre

Aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe les conséquences d'un refus d'emploi pendant la période de surnombre. On signalera que plusieurs éléments de réponse à ce vide juridique ont été présentés dans un précédent article des Informations administratives et juridiques, auquel il est possible de se reporter[37].

A défaut d'un reclassement du fonctionnaire pendant l'année de maintien en surnombre, la charge de la gestion de l'agent est transférée à une instance extérieure à la collectivité à l'origine de la décharge de fonctions. Le fonctionnaire est ainsi pris en charge par le CNFPT et placé sous l'autorité de son président, qui exerce à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Ce dernier n'est pas pour autant son employeur. Ainsi que l'a précisé le Conseil d'Etat dans son avis du 11 juillet 2000, l'agent n'est ni recruté, ni nommé par l'instance de gestion pour accomplir pour son compte des fonctions déterminées. Il est seulement placé, auprès de cette dernière, dans une situation spécifique temporaire dans l'attente d'un nouvel emploi[38].

Pendant cette prise en charge, l'instance de gestion doit communiquer au fonctionnaire toutes les propositions d'emplois susceptibles de correspondre aux fonctions relevant de son grade. Il peut lui confier des missions pour son propre compte, dans des domaines relevant de sa compétence, ou pour celui de collectivités territoriales par le biais d'une mise à disposition dans les conditions statutaires. Le fonctionnaire est rémunéré par le Centre sur la base de son traitement indiciaire, déduction faite du montant des éventuelles rémunérations perçues au titre du cumul d'activité. Comme pendant la période de surnombre, outre son traitement indiciaire, il bénéficie du supplément familial de traitement et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence. Cette indemnité est calculée en fonction du taux applicable à la commune dans laquelle se situe le siège de la délégation régionale ou interdépartementale du CNFPT qui prend en charge le reclassement du

37 Voir l'article consacré au refus de poste dans la fonction publique territoriale publié dans *Les Informations Administratives et Juridiques* de novembre 2004.

38 Conseil d'Etat, 11 juillet 2000, avis n°364.409.

fonctionnaire[39]. La réalisation de missions lui ouvre droit au bénéfice du régime indemnitaire des fonctionnaires du CNFPT titulaire du même grade, sous réserve qu'une délibération de son conseil d'administration le prévoit.

En contrepartie de la prise en charge, le CNFPT perçoit une contribution versée par la collectivité qui a prononcé la décharge de fonctions, calculée en fonction du traitement brut antérieurement perçu par le fonctionnaire, augmenté des cotisations sociales afférentes à ces traitements. Pour les collectivités affiliées à un centre gestion, cette contribution est égale à une fois et demi le montant des traitements bruts augmentés des cotisations sociales pendant les deux premières années. La troisième année, elle est égale à une fois ce montant et aux trois quarts de ce montant au-delà des trois premières années. Pour les collectivités non affiliées, la contribution est égale à deux fois le montant constitué par les éléments précités pendant les deux premières années, elle baisse ensuite pour atteindre les trois quart au-delà des quatre premières années. Dans tous les cas, une réduction de la contribution égale au dixième de la somme des traitements et des cotisations sociales est appliquée lorsque l'instance de gestion n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire après deux ans de prise en charge.

Un jugement récent apporte des précisions sur le rôle de l'instance de gestion en matière d'encadrement des recherches d'emploi du fonctionnaire pris en charge. Le Tribunal administratif de Paris a jugé que l'organe de gestion doit exercer un contrôle sur la réalité des démarches accomplies par le fonctionnaire en vue de retrouver un emploi dans un délai raisonnable. Dans ce cadre, il lui appartient notamment de vérifier qu'il a effectivement postulé sur certaines des offres d'emplois qui lui ont été transmises par le CNFPT. La carence de l'instance de gestion autorise la collectivité assujettie à la contribution de prise en charge à demander réparation du préjudice pécuniaire qu'elle a subi du fait du maintien de cette contribution :

L'instance de gestion doit exercer un contrôle sur la réalité des recherches d'emploi du fonctionnaire pris en charge

« *Considérant* [...] *que si le Centre national de la fonction publique territoriale n'a aucun pouvoir de nomination aux emplois des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics, il lui appartient cependant de veiller à ce que les fonctionnaires placés sous son autorité, auxquels il propose tout emploi vacant correspondant à leur grade et qu'il tient informés des emplois créés ou déclarés vacants par lui, effectuent des démarches concrètes pour essayer de retrouver un emploi ; qu'en l'absence de toute mesure en ce sens, et à l'issue d'un délai considéré comme normalement suffisant pour permettre au fonctionnaire pris en charge de retrouver un emploi, la responsabilité du Centre national de la fonction publique territoriale peut être engagée au regard des conséquences dommageables qui résultent pour la collectivité territoriale du versement de la contribution prévue à l'article 97 bis* [de la loi du 26 janvier 1984][40] ;

« *Considérant qu'il résulte de l'instruction que si le Centre national de la fonction publique territoriale soutient avoir transmis à M. L. qui a été pris en charge à compter du 1er juin 1993 plus de 220 offres d'emplois, il n'établit pas s'être assuré que l'intéressé avait postulé sur certains de ces emplois ; que ce défaut de contrôle est constitutif d'une faute de nature à engager la responsabilité du Centre national de la fonction publique territoriale ; que, dans les circonstance de l'espèce, il y a lieu de fixer la date à laquelle cette responsabilité peut être engagée au 1er avril 1997, compte tenu, d'une part, d'un délai raisonnable nécessaire au reclassement d'un fonctionnaire pris en charge, et, d'autre part, de la responsabilité partagée entre le Centre national de la fonction publique territoriale et le SIVOM du Massif d'Uchaux dans le retard avec lequel la prise en charge de M. L. a été décidée, le 7 décembre 1995, avec effet rétroactif au 1er juin 1993* ».

La durée de la prise en charge n'est pas limitée dans le temps. Cependant, selon le II de l'article 97 précédemment évoqué, la prise en charge cesse de plein droit après trois refus d'offre d'emploi, étant précisé que seule une offre d'emploi émanant de la collectivité ou de l'établissement d'origine peut être prise en compte dans ce décompte. Après un troisième refus d'emploi, le fonctionnaire est licencié, ou mis à la retraite sous réserve qu'il dispose de droits suffisants pour prétendre à une pension à jouissance immédiate.

Le texte ne donne toutefois aucune définition de la notion d'offre d'emploi pour l'application de cette règle et la jurisprudence ne semble pas encore bien établie sur ce point. Un jugement du Tribunal administratif de Dijon[41], rendu sous l'empire de l'ancienne rédaction de l'article 97 qui se référait à la notion « *d'offre ferme d'emploi* » préconisait la définition suivante : « *une offre d'emploi ferme ne peut être que précise, non conditionnelle et adressée à une personne nommément désignée ; que les simples déclarations de vacance d'emploi signalées par le centre de gestion, qui n'avait pas pris soin de les faire transformer au profit de son employée en offres d'emploi ferme, ne sauraient tenir lieu d'offres d'emploi au sens des dispositions législatives précitées* ».

37 Cour administrative d'appel de Nantes, 18 juin 2004, M. C., req. n°02NT00168. Publiée dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, Année 2004, p. 267, édition et diffusion La documentation française.

40 Tribunal administratif de Paris, 29 avril 2004, SIVOM du massif d'Uchaux, req. n°00-8010.

41 Tribunal administratif de Dijon, 26 mai 1992, Mme I. H., req. n°906237.

Un jugement récent du tribunal administratif de Paris adopte une interprétation un peu plus souple de la notion de refus d'offre d'emploi. Selon le juge, le fait pour un fonctionnaire pris en charge de ne pas se rendre à des entretiens d'embauche auxquels il avait été convoqué est constitutif d'un refus d'emploi au sens de l'article 97 de la loi, quand bien même ces convocations ne comportaient pas d'informations précises sur la nature exacte des emplois proposés et leurs conditions de rémunération :

« *Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que trois propositions d'emplois ont été adressées à Mme G.-G. par la communauté de communes du Pays du Voironnais le 7 février 1996, par le syndicat intercommunal scolaire du Voironnais le 18 juin 1996 et par la ville de Royan le 30 octobre 1996 ; que la circonstance que les lettres adressées à Mme G.-G. ne précisait pas la nature exacte des emplois proposés, le ou les grades auxquels ils correspondaient, et les conditions de travail et de rémunération, ne suffit pas à elle seul à établir l'absence de sérieux de ces offres ; que l'intéressé ne s'étant pas présentée aux entretien auxquels elle était convoquée, sans même prévenir les collectivités intéressées, et n'ayant effectué aucune autre démarche afin d'obtenir des renseignements supplémentaires lui permettant de vérifier si les postes proposés pouvaient lui convenir, le centre national de la fonction publique territoriale ne peut sérieusement soutenir, en l'absence de tout autre élément contraire, qu'il ne s'agissait à chaque fois que de simples démarches préparatoires à d'éventuels recrutements, dans le cadre d'une réorganisation des services des trois collectivités concernées ; qu'à ce titre, la commune de Royan indique avoir effectivement pourvu le poste initialement proposé à Mme G.-G.* ».[42]

Ces décisions montrent que la notion de refus d'offre d'emploi telle qu'elle est formulée par la loi ne tient pas compte des particularités du recrutement dans la fonction publique territoriale. En pratique, les autorités locales n'adressent pas d'offres d'emplois aux fonctionnaires territoriaux, ces derniers devant plutôt postuler de leur propre initiative aux emplois des employeurs locaux. Après un ou plusieurs entretiens préalables, ils sont ou non recrutés par la collectivité auprès de laquelle ils ont postulé. Ce n'est donc qu'à ce stade qu'un refus peut être, le cas échéant, formulé par l'agent nominativement retenu par la collectivité et pris en compte pour apprécier la possibilité de licenciement prévue par la loi.

En cas de licenciement, le fonctionnaire a droit aux allocations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun. Ces allocations sont versées directement par le CNFPT, puis remboursées à l'instance de gestion par la collectivité qui a prononcé la décharge de fonctions.

42 Tribunal administratif de Paris, 1er avril 2004, Communauté de communes du Pays Voironnais, req. n°9919854/5 et 0000972/5.

Le congé spécial

Le régime juridique du congé spécial est prévu par l'article 99 de la loi statutaire complété par les articles 6 et suivants du décret n°88-614 du 6 mai 1988[43] pris pour son application. Les dispositions combinées de ces articles distinguent, d'une part le congé spécial de droit commun qui vise l'ensemble des fonctionnaires détachés dans un emploi fonctionnel et, d'autre part, le congé spécial spécifiquement applicable aux fonctionnaires déchargés de fonctions sur le fondement de l'article 53 de la loi. On indiquera qu'une étude générale a été consacrée à ce sujet dans un précédent dossier des *Informations Administratives et Juridiques*[44].

Pour les fonctionnaires déchargés de fonctions, les conditions d'octroi du congé spécial sont de deux ordres :

— être âgé de 55 ans au moins ;

— et justifier de 20 ans minimum de services civils et militaires valables pour le calcul de la retraite.

Le congé spécial peut être sollicité, comme on l'a vu, dès la notification de la mesure de décharge de fonctions, mais aussi à tout moment pendant la période de prise en charge par l'instance de gestion. Il est accordé de droit, sur demande expresse du fonctionnaire, par l'autorité territoriale qui a prononcé la décharge de fonctions dès lors que les conditions précitées sont remplies.

Le fonctionnaire en congé spécial est rémunéré par la collectivité qui l'a déchargé de fonctions

Le congé est octroyé pour une durée maximale de cinq ans, au terme de laquelle le fonctionnaire est mis d'office à la retraite. Il peut y être mis fin avant ce terme lorsque son bénéficiaire atteint la limite d'âge d'emploi dans la fonction publique, soit 65 ans pour les emplois appartenant à la catégorie dite « sédentaire ». Si la mise en congé spécial intervient pendant la prise en charge, le fonctionnaire est mis à la retraite au plus tard dès qu'il a atteint l'âge et la durée d'assurance requis pour obtenir une pension à jouissance immédiate à taux plein.

Selon l'article 8 du décret du 6 mai 1988, le fonctionnaire est rémunéré pendant le congé spécial sur la base du traitement indiciaire correspondant au grade, classe et échelon, qu'il a atteint à la date de sa mise en congé. Ce traitement est augmenté, le cas échéant, de l'indemnité de

43 Décret n°88-614 du 6 mai 1988 pris pour l'application des articles 98 et 99 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et relatif à la perte d'emploi et au congé spécial de certains fonctionnaires territoriaux.

44 Se reporter aux *Informations Administratives et Juridiques* de juillet 1996.

résidence et du supplément familial de traitement. Comme pendant le surnombre, le taux de l'indemnité de résidence correspond à la zone géographique dans laquelle est située la collectivité qui a accordé le congé spécial, en l'occurrence celle qui a prononcé la décharge de fonctions.

En cas de cumul entre les émoluments versés au titre du congé spécial et une rémunération publique, le fonctionnaire ne perçoit plus aucun des éléments de rémunération qui lui étaient versés au titre du congé spécial. Il reste toutefois redevable de la contribution à la CNRACL au titre de la retraite, calculée sur la base du traitement indiciaire qui lui était versé.

En cas de cumul entre les émoluments versés au titre du congé spécial et une rémunération privée, le texte fixe une réduction des émoluments versés au fonctionnaire dont la quotité varie selon l'importance de la rémunération privée dans les proportions suivantes :

— du tiers si la rémunération privée est supérieure à la moitié et inférieure aux deux tiers des émoluments du congé spécial ;

— de la moitié si la rémunération privée est supérieure aux deux tiers des émoluments du congé spécial, tout en leur demeurant inférieure ;

— des deux tiers si la rémunération privée est supérieure aux émoluments du congé spécial et inférieure à 125 p. 100 de ces émoluments ;

— au seul montant de la retenue pour pension si la rémunération privée est supérieure à 125 p. 100 des émoluments du congé spécial.

L'indemnité de licenciement

La troisième option proposée au fonctionnaire déchargé de fonctions par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 est un licenciement assorti du versement d'une indemnité calculée dans les conditions fixées par l'article 98 de la loi et le chapitre 1er du décret n°88-614 du 6 mai 1988 précité.

Le fonctionnaire qui choisit cette option doit présenter sa demande dans le délai d'un mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel la décision de décharge de fonctions lui a été notifiée. Au-delà de ce délai, l'option lui est définitivement fermée. Il bénéficie alors de la procédure de reclassement prévue par les articles 97 et 97 *bis* de la loi, conformément à l'article 1er du décret du 6 mai 1988.

L'indemnité qui lui est versée est égale à un mois de traitement par annuité de services effectifs, le cas échéant majorée de 10 % lorsque le fonctionnaire a atteint l'âge de cinquante ans, sans que son montant puisse être inférieur à une année ni supérieur à deux années de traitement.

Sont pris en compte, pour le calcul de l'indemnité, les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité ou d'un établissement public territorial qui n'ont pas déjà été pris en compte pour le calcul d'une indemnité de licenciement. Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont comptabilisés pour leur durée effective. Tout autre service, qu'il soit civil ou militaire, est exclu du calcul de l'indemnité.

L'assiette de calcul de l'indemnité est constituée du dernier traitement indiciaire mensuel net, après application des cotisations de sécurité sociale et des retenues pour pension, le cas échéant augmenté de l'indemnité de résidence.

L'indemnité est payable en totalité dans les trois mois qui suivent la demande, sans pouvoir être fractionnée. Elle est à la charge de la collectivité qui a prononcé la décharge de fonctions.

Les fonctionnaires relevant des autres fonctions publiques

La fin de détachement des fonctionnaires de l'Etat qui occupent un emploi fonctionnel d'une collectivité territoriale est régie par les dispositions de droit commun de leur statut d'origine relatives à la fin de détachement, telles qu'elles sont prévues par l'article 45 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. En vertu de cet article, sauf si la fin du détachement est prononcée pour un motif disciplinaire, le fonctionnaire est remis à la disposition de son administration d'origine pour être réintégré dans son corps ou emploi d'origine. En l'absence d'emploi vacant, il continue d'être rémunéré par la collectivité qui a prononcé la décharge de fonctions jusqu'à sa réintégration dans son corps d'origine qui intervient, au plus tard, au terme normal du détachement.

Une règle similaire est applicable aux fonctionnaires de la fonction publique hospitalière. Selon l'article 54 de la loi n°86-33 du 3 janvier 1986, si le fonctionnaire ne peut être immédiatement réintégré dans son corps ou emploi d'origine faute d'emploi vacant, il continue d'être rémunéré par la collectivité qui a mis fin au détachement jusqu'au terme normal de celui-ci. Le juge administratif a précisé que la condition d'absence d'emplois vacants justifiant le maintien de la rémunération doit être appréciée aussi bien au niveau de l'établissement d'origine, qu'à celui du corps d'origine du fonctionnaire :

« *Considérant que, pour condamner la ville de Biarritz à rémunérer Mlle P. du 1er décembre 1994, date à laquelle a pris fin le détachement auprès d'elle de l'intéressée, au 1er octobre 1995, date à laquelle celle-ci a été nommée au centre hospitalier d'Orthez, la cour administrative d'appel s'est fondée sur la seule circonstance qu'il n'existait pas pour Mlle P., durant cette période, d'emploi vacant dans son établissement d'origine, sans tenir compte de la vacance d'emplois dans son corps d'origine ; que la Cour a, ce faisant, fait une fausse application des dispositions*

précitées de l'article 54 de la loi du 9 janvier 1986 ; qu'il y a lieu, dès lors, d'annuler l'arrêt attaqué dans la limite des conclusions présentées par la ville de Biarritz ;

« *Considérant qu'il résulte de l'instruction que, par une lettre en date du 18 mars 1994, Mlle P. a été informée par le maire de Biarritz de l'intention de celui-ci de demander qu'il soit mis fin à son détachement ; que le ministre délégué à la santé a par deux fois au moins invité Mlle P. à postuler, en conséquence, pour des emplois vacants du corps du personnel de direction des hôpitaux, dont il lui a été fourni des listes ; qu'il n'est pas sérieusement contesté que Mlle P. n'a pas fait acte de candidature pour ces emplois vacants; que, dans ces conditions, Mlle P. n'est pas fondée à se plaindre de ce que, par son jugement en date du 7 avril 1998, le tribunal administratif de Pau a rejeté sa demande tendant à ce que la ville de Biarritz soit condamnée à lui verser le traitement afférent à la période du 1er décembre 1994 au 30 septembre 1995* ».[45]

Au terme normal du détachement, le fonctionnaire hospitalier est nécessairement réaffecté dans son emploi précédent ou dans un autre emploi du grade relevant de son établissement d'origine. S'il refuse cet emploi, il est placé en disponibilité d'office jusqu'à ce qu'une vacance sur un emploi équivalent au sein de son établissement d'origine soit budgétairement ouverte.

Les emplois pourvus par recrutement direct

Conformément aux règles de droit commun régissant la cessation de fonctions des agents non titulaires, l'agent qui a été recruté selon les modalités de l'article 47 de la loi, peut bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnité de licenciement et d'une indemnité compensatrice de congés payés. Il peut aussi avoir droit au versement des allocations d'assurance chômage.

L'indemnité de licenciement

Le régime juridique de l'indemnité de licenciement est prévu par les articles 43 à 49 du décret du 15 février 1988.

• Les bénéficiaires

En vertu de l'article 43 du décret du décret du 15 février 1988, le droit à l' indemnité de licenciement est ouvert si la décharge de fonctions est prononcée en cours d'engagement et donne lieu à une mesure de licenciement.

A contrario, lorsque cette mesure est la conséquence d'un refus de renouvellement de l'engagement, l'agent n'a aucun droit au versement d'une indemnité.

Sont également exclus du droit à une indemnité de licenciement, les fonctionnaires occupant l'emploi fonctionnel en qualité d'agent non titulaire après avoir été placés en position de disponibilité ou de hors cadre puisque les intéressés disposent d'un droit à réintégration dans leur grade. Ne peuvent davantage prétendre à une indemnité de licenciement les agents qui ont atteint l'âge d'entrée en jouissance d'une pension de retraite à taux plein du régime général d'assurance vieillesse de la sécurité sociale. Il en va de même des agents non titulaires qui, après la fin de leur engagement, retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans les services d'une autre collectivité territoriale ou de l'Etat, dans les établissements publics en dépendant ou dans une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale détient une participation majoritaire.

• Le montant de l'indemnité

Dans le cas d'un engagement à durée indéterminée, le montant de l'indemnité est égal à la moitié de la rémunération mensuelle ainsi définie pour chacune des douze premières années de service, elle est réduite au tiers de cette rémunération pour chacune des années suivantes, dans la limite d'un plafond égale à douze fois cette rémunération. Si l'agent était lié à la collectivité par un contrat ou un engagement à durée déterminée, le nombre d'année pris en compte est limité au nombre de mois qui restait à courir jusqu'au terme initialement prévu.

L'assiette de calcul de l'indemnité est constituée de la rémunération indiciaire perçue par l'agent au cours du dernier mois d'activité. En sont exclus, les cotisations de sécurité sociale et à un régime de retraite complémentaire, les prestations familiales, le supplément familial de traitement et les avantages d'ordre indemnitaire.

Pour le calcul de l'indemnité, seuls les services continus accomplis dans la collectivité territoriale qui a prononcé le licenciement sont pris en compte. Les services effectués dans une autre collectivité territoriale, ou au titre d'un précédent engagement suivi d'une interruption, sont exclus du calcul de l'indemnité. L'indemnité de licenciement est versée en une seule fois par la collectivité qui a prononcé la décharge de fonctions.

L'indemnité de licenciement ne peut être fixée par voie de transaction

L'indemnité de licenciement versée aux agents qui ont dépassé l'âge de soixante ans révolus est réduite de 1,67 % par mois de service au-delà du soixantième anniversaire.

45 Conseil d'Etat, 17 juin 2005, Ville de Biarrtz c/ Mlle P., req. n°245401. Cet arrêt sera publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, Année 2005, à paraître à La documentation française.

Le Conseil d'Etat a rappelé dans un arrêt de principe du 1er octobre 2001 que les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement, ainsi définies par le décret du 15 février 1988, ont un caractère d'ordre public. Une collectivité territoriale ne peut donc légalement fixer, par voie de transaction avec l'agent licencié, une indemnité de licenciement sur d'autres bases que celles prévues par le décret (voir encadré).

Conseil d'Etat, 1er octobre 2001, Commune des Angles[46]

(extrait)

« Considérant enfin que les modalités de calcul et de paiement de l'indemnité éventuellement due, en cas de licenciement, aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale sont définies par les articles 45 à 49 du décret du 15 février 1988 ; que ces dispositions présentant un caractère d'ordre public, une collectivité territoriale ne saurait légalement s'en écarter en concluant avec un agent licencié une transaction comportant des modalités différentes ; que, par suite, les requérantes ne sont pas fondées à soutenir que l'arrêt attaqué serait sur ce point entaché d'une erreur de droit ».

Est tout aussi illégale, la clause contractuelle prévoyant, en cas de licenciement, des modalités de calcul de l'indemnité plus favorables que celles résultant des dispositions du décret du 15 février 1988. En présence d'une telle clause dans un contrat déjà conclu, l'administration est tenue de proposer à l'agent une mise en conformité de son contrat avec la réglementation et, en cas de refus de ce dernier, de prononcer son licenciement [47].

L'indemnité compensatrice de congés payés

L'agent licencié, ou dont le contrat n'est pas renouvelé, qui n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels pour un motif imputable à l'administration a droit à une indemnité compensatrice calculée dans les conditions prévues par l'article 5 du décret du 15 février 1988. Au demeurant, la portée de cette règle semble limitée puisqu'en principe le reliquat de droits à congés annuels doit être pris en compte pour la fixation de la date d'effet du licenciement.

Un jugement du tribunal administratif de Montpellier a précisé que ce droit ne vaut que « *s'il est établi que les agents ont été empêchés, par leur employeur public, de faire valoir leurs droits à congé pendant la durée du contrat* [48] ». Ce n'est donc que dans l'hypothèse ou l'administration s'est expressément opposée à ce que l'agent utilise le reliquat de ses droits aux congés que ce dernier peut prétendre à l'indemnité compensatrice.

Les allocations d'aide au retour à l'emploi

En application de l'article L. 351-12 du code du travail, les agents publics licenciés ou dont l'engagement n'est pas renouvelé ont droit au versement des allocations d'aide au retour à l'emploi dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé. Ce droit est ouvert sous certaines conditions fixées par la convention chômage et son règlement annexé. Les principes d'indemnisation actuellement applicables sont issus de la nouvelle convention chômage en date du 18 janvier 2006 [49].

En conclusion, la décharge de fonctions est encadrée par un dispositif législatif comportant des garanties censées protéger le titulaire de l'emploi fonctionnel et traduisant la volonté de préserver le principe de neutralité du service public, qui implique la séparation du politique et de l'administratif, en s'appuyant sur le système de la carrière transposé à la fonction publique locale par la loi du 26 janvier 1984. Cependant, la pratique de la décharge de fonctions paraît désormais de plus en plus utilisée de manière discrétionnaire par les autorités locales, et n'est soumise qu'à un contrôle juridictionnel de légalité interne finalement restreint à l'intérêt du service. En outre, comme on l'a vu, sur un plan plus technique, cette procédure comporte encore des zones d'ombre et pourrait donc, en partie, être utilement redéfinie. ■

46 Cet arrêt est publié en texte intégral dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, Année 2001, p. 105, édition et diffusion La documentation française.

47 Conseil d'Etat, 14 juin 2004, M. L., publié dans le *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, Année 2004, p. 79, édition et diffusion La documentation française.

48 Tribunal administratif de Montpellier, 21 novembre 2001, M. Y, req. n°012442.

49 Se reporter aux *Informations Administratives et Juridiques* de mars 2006.

Les précisions ministérielles relatives à la bonification indemnitaire

Une circulaire du 24 octobre 2006 apporte des précisions sur les conditions de versement de la bonification indemnitaire, créée par un décret du 30 juin 2006 en faveur des fonctionnaires des catégories A et B parvenus depuis plus de cinq ans à l'indice terminal de leur cadre d'emplois.

Le décret n°2006-778 du 30 juin 2006 a institué une bonification indemnitaire en faveur de certains fonctionnaires des trois fonctions publiques dont la carrière est bloquée au sommet de leur corps ou cadre d'emplois depuis au moins cinq ans. Ce nouvel élément de rémunération obligatoire, versé annuellement au titre des années 2006, 2007 et 2008, c'est-à-dire la période couverte par le protocole d'accord signé entre le gouvernement et certaines organisations syndicales le 25 janvier 2006, a fait l'objet d'une présentation dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* du mois d'août 2006.

Une circulaire du 24 octobre 2006 du ministère de la fonction publique et du ministère de l'économie et des finances apporte des précisions sur les conditions de versement de cette bonification, dont la première attribution doit en principe s'effectuer avec la paie du mois de décembre 2006[1].

Il est donc important de présenter les principaux apports de ce texte.

Le principe du versement de la bonification indemnitaire

La circulaire confirme le « *caractère obligatoire* » de ce nouvel élément de rémunération, qui doit être versé au titre des années 2006, 2007 et 2008, « *à l'ensemble des agents remplissant les conditions de perception* ».

Pour la fonction publique territoriale, elle précise ainsi que la bonification indemnitaire se rattache aux éléments de rémunération obligatoires prévus par l'article 87 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, et ne relève pas du régime indemnitaire fondé sur l'article 88 de la même loi, dont la mise en place est laissée à l'appréciation des collectivités. Elle souligne en conséquence qu'aucune délibération des organes délibérants des collectivités n'est nécessaire à son attribution.

Le champ des bénéficiaires

Il est rappelé que selon le décret du 30 juin 2006, la bonification indemnitaire est versée aux fonctionnaires :

– de catégorie A ou B,

– qui relèvent du grade terminal d'un corps ou d'un cadre d'emplois,

1 Circulaire n°2124 du 24 octobre 2006 relative à l'application du décret n°2006-778 du 30 juin 2006 portant attribution d'une bonification indemnitaire à certains fonctionnaires et militaires, accessible sur le site du ministère de la fonction publique (fonction-publique.gouv.fr).

– qui comptent au moins cinq années d'ancienneté au dernier échelon de ce grade terminal,

– et dont l'indice brut de rémunération est égal ou inférieur à 985.

L'article 1er du décret ajoute qu'elle est également attribuée aux fonctionnaires appartenant à des corps « *de même niveau* » que ceux-mentionnés ci-dessus. La circulaire précise cette dernière notion en indiquant qu'elle « *recouvre les corps à statuts spéciaux qui ne sont pas classés dans une catégorie mais sont assimilés de par leur niveau de recrutement aux corps de catégorie A ou B* ». Les fonctionnaires territoriaux ne sauraient donc être concernés directement par cette disposition.

La seule catégorie de fonctionnaires exclue du champ d'application de la bonification par la circulaire est celle des fonctionnaires en poste à l'étranger qui perçoivent l'indemnité de résidence à l'étranger, exclusive de toutes primes.

Les conditions d'attribution

S'agissant de la condition d'ancienneté de cinq années, la circulaire précise qu'elle ne s'accompagne pas d'une exigence de continuité. Les cinq années peuvent donc avoir été acquises « *de manière discontinue en cas de période interruptive d'activité* ». Dans ses annexes, la circulaire présente des exemples de vérification de cette condition, et fait figurer parmi les périodes interruptives d'activité qui ne peuvent être comptabilisées dans les cinq années des périodes pendant lesquelles le fonctionnaire est placé dans une position distincte de la position d'activité, telle que la disponibilité et le congé parental. S'agissant de la position de détachement, la circulaire n'exclut du décompte que le détachement « *sur emploi sans pension* ». Cette formule semble correspondre à la notion d'emploi ne conduisant pas à pension de fonctionnaire. Elle permet donc de comptabiliser le détachement dans des emplois de fonctionnaire et exclut en revanche le détachement dans des emplois de non fonctionnaire. La prise en compte est également possible pour une période de détachement dans un emploi de fonctionnaire d'une durée inférieure au seuil d'affiliation à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), comme le précise par ailleurs la circulaire.

De plus, comme l'illustrent certains exemples donnés par la circulaire, pour bénéficier de la bonification indemnitaire au titre d'une année, le fonctionnaire ne doit pas avoir été placé, pendant l'intégralité de cette même année, dans une des positions ainsi exclues du décompte, quand bien même il justifierait des cinq années requises.

Les exemples figurant en annexe de la circulaire sont reproduits dans l'encadré page suivante.

Le décret du 30 juin 2006 prévoit que pour les fonctionnaires détachés « *dans un corps ou cadre d'emplois ou emploi régi par la loi du 11 janvier 1984, par la loi du 26 janvier 1984, par la loi du 9 janvier 1986 ou par la loi du 25 mars 2005*[2] », la situation prise en compte pour apprécier les conditions d'attribution de la bonification indemnitaire est celle « *afférente à l'emploi ou au grade de détachement* ». Les fonctionnaires détachés sont donc bien compris dans le champ d'application de la bonification, à condition, comme l'explicite la circulaire, que l'emploi d'accueil ouvre droit à pension du code des pensions civiles et militaires de l'Etat (CPCM) ou de la CNRACL, autrement dit qu'il s'agisse d'un emploi de fonctionnaire. Elle précise cependant qu'ouvre également droit à la bonification indemnitaire le détachement dans un emploi de fonctionnaire territorial ne permettant pas l'affiliation à la CNRACL compte tenu de sa durée.

Sont donc en revanche exclus du champ d'application de la bonification tous les fonctionnaires détachés dans des emplois de non fonctionnaire et n'ouvrant pas droit à une pension des régimes de retraite prévus par le CPCM et la CNRACL.

La circulaire précise aussi que dans le cas particulier des agents ayant bénéficié d'un changement de corps ou de cadre d'emplois, et dans l'hypothèse où ce changement de corps ne s'est pas accompagné d'un gain indiciaire, la condition de plafonnement pendant cinq ans au sommet des corps ou cadre d'empois est appréciée en faisant masse du temps passé au dernier échelon du grade terminal des différents corps de même niveau.

Les cas de réduction du montant de la bonification indemnitaire

La circulaire précise les conditions de la réduction du montant de la bonification qui doit être opérée, sur le fondement de l'article 3 du décret du 30 juin 2006, « *au prorata de la durée des services effectués par le fonctionnaire et par référence au taux de rémunération afférent à son taux d'activité* ».

La prise en compte de la durée des services effectués

Le premier cas de réduction est celui visant à tenir compte de la durée des services effectués par le fonctionnaire au cours de l'année d'attribution, alors qu'il remplit les conditions d'octroi de la bonification.

2 Lois portant respectivement statut des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux, des fonctionnaires hospitaliers et des militaires.

ANNEXE à la circulaire n°2124 du 24 octobre 2006

Comment lire le tableau :

Les cases correspondent à des années pleines du 1er janvier au 31 décembre.

Le chiffre dans la case correspond au nombre d'année de plafonnement au 31 décembre.

Les cases grisées indiquent les années complètes où l'activité est prise en compte pour la BI.

Les cases blanches indiquent les années complètes où il y a absence de prise en compte (disponibilité, congé parental, détachement sur emploi sans pension...).

exemple : pour la **situation a**, on observe au 1er janvier 2006 : 5 années à décompter et une position 2006 permettant le versement de la BI.

exemple : pour la **situation b**, on observe au 1er janvier 2006 : 5 années à décompter mais pas de position permettant le versement de la BI.

exemple : pour la **situation d**, on observe au 1er janvier 2006 : 4 années à décompter empêchant le versement malgré l'existence d'une position 2006 permettant le versement de la BI (*nota bene* elle le sera en 2007).

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	effet en 2006	2007	effet en 2007	2008	effet en 2008
situation a			1	2	3	4	5	6	BI versée	7	BI versée	8	BI versée
situation b			1	2	3	4	5		BI non versée		BI non versée		BI non versée
situation c			1	2	3	4	5		BI non versée	6	BI versée	7	BI versée
situation d			1	2	3	4		5	BI non versée	6	BI versée	7	BI versée
situation e			1	2	3	4		5	BI non versée		BI non versée	6	BI versée
situation f			1	2	3	4		5	BI non versée		BI non versée		BI non versée
situation g			1	2	3	4			BI non versée	5	BI non versée	6	BI versée
situation h					1	2	3	4	BI non versée	5	BI non versée	6	BI versée
situation i					1	2	3	4	BI non versée	5	BI non versée		BI non versée
situation j					1	2	3	4	BI non versée		BI non versée	5	BI non versée
situation k	1	2			3	4	5	6	BI versée	7	BI versée	8	BI versée
situation l	1	2				3	4	5	BI non versée	6	BI versée	7	BI versée
situation m	1	2				3	4		BI non versée	5	BI non versée	6	BI versée

Cette durée de service doit s'apprécier en jour, sur la base d'une année de 360 jours et de mois de 30 jours.

La circulaire donne ainsi l'exemple d'un fonctionnaire qui remplit les conditions d'octroi le 1er avril de l'année de référence. Au titre de cette année, seule la période comprise entre le 1er avril et le 31 décembre pourra être prise en compte pour déterminer le montant de la bonification, soit 270 jours (9 mois x 30 jours). Le montant de la bonification sera donc amputé de 90/360èmes, correspondant aux trois mois de l'année pendant lesquels il ne remplissait pas encore les conditions. Cette fraction devra donc être appliquée au montant annuel de la bonification correspondant à la catégorie hiérarchique du fonctionnaire (400 euros en catégorie B, 700 euros en catégorie A).

La durée de service doit aussi être réduite dans les mêmes conditions du fait du départ du fonctionnaire en cours d'année, par exemple à la suite de sa mise en disponibilité ou à la retraite.

La circulaire précise aussi qu'une réduction doit intervenir pour tenir compte de certains jours d'absence. Sont ainsi expressément citées les absences liées à l'exercice du droit de grève ou à un congé formation. Ces deux types d'absence ne semblent toutefois mentionnés qu'en guise d'illustration. La nature des absences devant ainsi avoir une incidence sur le montant de la bonification mériterait donc davantage de précisions, compte tenu de la diversité des congés et autorisations d'absence applicables aux fonctionnaires. En toute hypothèse, cette restriction, qui conduit notamment à exclure de la durée des services certains congés liés à la position d'activité, ne figure pas dans le décret du 30 juin 2006 et pourrait être contestée.

Au titre de l'année 2006, la circulaire précise que pour les fonctionnaires remplissant les conditions d'octroi au 1er janvier 2006, le décompte de la durée annuelle des services est effectué à compter de cette date.

La prise en compte du taux d'activité du fonctionnaire

L'article 3 du décret du 30 juin 2006 prévoit également la réduction du montant de la bonification indemnitaire par référence au taux de rémunération afférent au taux d'activité du fonctionnaire. La circulaire précise que cette disposition vise à tenir compte de l'exercice éventuel des fonctions à temps partiel. Le montant de la bonification doit donc être réduit dans les mêmes proportions que celles applicables à la rémunération au regard des règles du temps partiel.

En outre, si le fonctionnaire n'a exercé ses fonctions à temps partiel que sur une partie seulement de l'année de référence, la circulaire précise qu'il convient alors de n'opérer la réduction correspondante que sur la base de la période d'exercice du temps partiel (voir l'exemple tiré de la circulaire et reproduit dans l'encadré ci-dessus).

Cette réduction en fonction du taux d'activité concerne aussi l'exercice des fonctions sous le régime de la cessation progressive d'activité (CPA), comme le montre l'exemple ci-dessus.

Bien que la circulaire ne l'indique pas, on ajoutera qu'elle doit aussi s'appliquer au fonctionnaire occupant un emploi à temps non complet, dont la rémunération doit être réduite « *au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à l'emploi* » sur le fondement de l'article 105 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

La bonification suit le sort du traitement

Selon la circulaire, la bonification doit, de manière générale, suivre « *le même sort que le traitement sauf si un texte exclut expressément le maintien des primes ou en impose une prise en compte particulière* ».

Elle donne l'exemple d'un fonctionnaire en congé de maladie à demi traitement sur une période donnée de

Réduction tenant compte du temps partiel

(extrait de la circulaire du 24 octobre 2006)

A titre d'exemple, un fonctionnaire de catégorie A remplissant les conditions d'attribution de la bonification indemnitaire sur une année complète et travaillant à 80% (rémunéré 6 septièmes) se verra verser une bonification indemnitaire égale à :

$$700 \times \frac{6}{7} = 600 \text{ euros}$$

Si au cours d'une année de référence, une modification du temps de travail de l'agent est intervenue, le calcul de la bonification indemnitaire prendra en compte l'évolution de sa situation.

Par exemple, pour un fonctionnaire de catégorie A plafonnant au sommet de son corps depuis plus de 5 ans, qui a travaillé à temps complet de janvier à mars 2006, puis a été placé en cessation progressive d'activité (50% payés 60%) d'avril à décembre, le calcul de la bonification indemnitaire se fera de la manière suivante :

$$700 \times \frac{90}{360} \times 100\ \% + \frac{270 \text{ jours}}{360} \times 60\ \% = 490 \text{ euros}$$

l'année, qui doit en conséquence voir sa bonification réduite de moitié « *pour cette période* ».
A contrario et selon le même principe, la bonification doit suivre « *les majorations et indexations applicables, le cas échéant aux indemnités dans les départements et collectivités d'outre-mer ainsi qu'en Nouvelle Calédonie* ».

La périodicité du paiement

La circulaire confirme que la bonification indemnitaire doit être versée « *en fin d'année à l'occasion de la rémunération du mois de décembre* ». Elle autorise une régularisation sur le mois suivant lorsqu'un élément justifiant une modification de son montant n'a pu être pris en compte et fournit comme exemple un congé de maladie à demi traitement.

Un versement avant le mois de décembre de l'année peut aussi être effectué pour un fonctionnaire qui cesse ses fonctions en cours d'année. Ce sera par exemple le cas du départ en disponibilité ou à la retraite.

La prise en compte du changement d'administration

Une précision importante est apportée à propos du cas des fonctionnaires qui ont changé d'employeur « *au cours d'une année de référence* ». La bonification indemnitaire est alors « *prise en charge par chaque employeur successif au prorata temporis de la durée des services que l'agent a effectués auprès de chacun des employeurs* ». Ce sera notamment le cas du fonctionnaire territorial qui aura bénéficié d'une mutation externe entre deux collectivités (voir exemple en encadré).

Le cas des fonctionnaires territoriaux ayant plusieurs employeurs

La circulaire aborde la situation des fonctionnaires territoriaux à temps non complet occupant plusieurs emplois dans différentes collectivités. Dans leur cas, chaque employeur est « *tenu, pour sa part, de vérifier l'éligibilité de l'agent à cette indemnité et de calculer son montant au prorata du temps de travail effectué* » auprès de lui.

Les pièces justificatives de paiement

Pour les fonctionnaires territoriaux, la circulaire précise qu'à l'appui du paiement de la bonification, doit être fournie au comptable une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination précisant :

— les nom, prénom, catégorie (A ou B) dont relève le cadre d'emploi et indice brut afférent à l'échelon détenu dans le grade de chaque agent ;

— la date à laquelle l'agent a atteint les cinq années d'ancienneté dans le dernier échelon du dernier grade de son cadre d'emplois ;

— le taux d'activité de l'agent pour l'exercice concerné par le versement ;

— le montant brut de la bonification indemnitaire à payer après application des éventuelles augmentations ou réductions du montant de base. ■

Exemple de versement de la bonification en cas de mutation en cours d'année

Dans le cas d'un fonctionnaire de catégorie A remplissant les conditions de perception de la bonification et bénéficiant d'une mutation d'une collectivité A à une collectivité B à la date du 1er avril de l'année de référence, la bonification sera versée par chacune des collectivités, dans les conditions suivantes :

– versement par la collectivité A de la part de la bonification lui incombant au titre des trois mois de l'année de référence pendant lesquels elle a employé le fonctionnaire, soit 3/12e du montant applicable à la catégorie A (700 euros) = 175 euros

– versement par la collectivité B de la part de la bonification lui incombant au titre des neuf mois de l'année de référence pendant lesquels elle a employé le fonctionnaire, soit 9/12e du montant applicable à la catégorie A (700 euros) = 525 euros.

Le fonctionnaire percevra donc une bonification de 700 euros (175 + 525), mais partagée entre les deux collectivités dont il a relevé au cours de l'année de référence.

actualité documentaire

Références

Textes

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

Allocation de solidarité spécifique

Décret n°2006-1197 du 29 septembre 2006 relatif à la prime de retour à l'emploi et aux primes forfaitaires dues à des bénéficiaires de minima sociaux et modifiant les codes du travail, de l'action sociale et des familles (partie réglementaire) et de la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).

(NOR : SOCF0611934D).

J.O., n°227, 30 septembre 2006, pp. 14506-14511.

Les décisions relatives à l'allocation de solidarité spécifique peuvent faire l'objet d'un recours auprès du préfet de région et les sommes indûment perçues à ce titre ne donnent pas lieu à répétition lorsque leur montant global est inférieur au montant journalier des allocations correspondantes.

Assistant maternel et assistant familial

Décret n°2006-1153 du 14 septembre 2006 relatif à l'agrément des assistants maternels et des assistants familiaux et modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire).

J.O., n°215, 16 septembre 2006, pp. 13643-13647.

Le titre II du livre IV de la partie réglementaire du code de l'action sociale et des familles est modifié et prévoit l'organisation, par le président du conseil général, de séances d'information régulières sur l'activité d'assistant maternel à destination des candidats éventuels à cette profession, des séances du même ordre pouvant être organisées pour l'activité d'assistant familial.

La section I du chapitre Ier fixe les conditions à remplir par les candidats à l'agrément d'assistant maternel ou familial, le déroulement de la procédure, le dossier devant être adressé au président du conseil général du département de résidence, les délais de notification commençant à courir à la date de la réception du dossier complet, la durée de l'agrément qui est de cinq ans, les procédures de renouvellement, de retrait et de suspension de l'agrément qui ne peut excéder quatre mois, la composition et les modalités d'élection à la commission consultative paritaire.

La section II concerne le suivi et le contrôle des assistants maternels et familiaux, les obligations des assistants et des particuliers ou personnes morales employeurs vis-à-vis du conseil général

Le chapitre II relatif aux assistants employés par des personnes morales de droit public est modifié.

Ces dispositions sont applicables au 1er janvier 2007.

La rémunération mensuelle des assistants familiaux employés par des personnes morales de droit public est fixée à l'article 4.

Assistant maternel et assistant familial / Formation
Diplôme / Diplôme d'Etat d'assistant familial

Circulaire DGAS/SD.4A/SD.2B n°2006-303 du 5 juillet 2006 relative aux modalités de la formation préparatoire et d'obtention du diplôme d'Etat d'assistant familial.
(NOR : SANA0630319C).
B.O. santé, protection sociale et solidarités, n°2006/8, 15 septembre 2006, pp. 157-167.

Cette circulaire détaille les conditions de délivrance du diplôme d'Etat d'assistant familial et de validation des acquis de l'expérience, l'accès à la formation préparant à ce diplôme n'étant ouverte qu'aux personnes ayant effectué le stage préparatoire à l'accueil d'enfant organisé par l'employeur et d'une durée de 60 heures, stage auquel ne sont pas tenues les personnes ayant bénéficié d'un contrat de travail avant la publication de la loi n°2005-706 du 27 juin 2005.
Les candidats bénéficiaires d'une validation partielle dans le cadre des acquis de l'expérience bénéficient d'un allègement de formation et de dispense d'épreuves et doivent être titulaires d'un agrément délivré par le président du conseil général.

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

Arrêté du 13 mars 2006 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : FPPA0610025A).
J.O., n°225, 28 septembre 2006, p. 14250.

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

Arrêté du 3 mai 2006 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : FPPA0610066A).
J.O., n°230, 4 octobre 2006, p. 14679.

La liste émane du conseil général de la Moselle.

Arrêté du 10 juillet 2006 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : FPPA0610065A).
J.O., n°226, 29 septembre 2006, p. 14461.

La liste émane du centre de gestion du Var.

Arrêté du 7 septembre 2006 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).
(NOR : FPPA0610067A).
J.O., n°232, 6 octobre 2006, p. 14810.

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

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière administrative. Attaché
Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière administrative. Secrétaire de mairie

Arrêté du 23 août 2006 portant ouverture et fixant la date des épreuves des examens professionnels pour l'intégration des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux (session 2007).
(NOR : FPPT0600041A).
J.O., n°226, 29 septembre 2006, pp. 14452-14453.

L'épreuve écrite de l'examen professionnel avec épreuves aura lieu le 3 avril 2007 et les épreuves orales à compter du 4 avril.
Le retrait des dossiers est fixé entre le 6 novembre et le 1er décembre 2006 et leur date limite de dépôt au 1er décembre.
Les centres régionaux et interrégionaux organisateurs sont les suivants :
- centre interrégional des concours Est ;
- centre interrégional des concours Ouest ;
- centre interrégional des concours Sud-Est ;
- centre interrégional des concours Sud-Ouest ;
- centre interrégional des concours Antilles-Guyane ;
- délégation régionale Réunion.

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

Arrêté du 28 juin 2006 portant inscription sur une liste d'aptitude (conservateurs territoriaux).
(NOR : FPPA061064A).
J.O., n°221, 23 septembre 2006, p. 14044.

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

Arrêté du 17 juillet 2006 modifiant l'arrêté du 19 décembre 2000 fixant la liste des bibliothèques dans lesquelles peuvent être créés plusieurs emplois de conservateur territorial des bibliothèques ainsi que la liste des établissements dans lesquels peuvent exercer un ou plusieurs conservateurs en chef territoriaux des bibliothèques.
(NOR : MCCB06000663A).
J.O., n°218, 20 septembre 2006, pp. 13870-13871.

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

Arrêté du 17 juillet 2006 modifiant l'arrêté du 17 décembre 1992 fixant la liste des établissements ou services dans lesquels peuvent être créés des emplois de conservateur territorial du patrimoine et de conservateurs en chef territorial du patrimoine.
(NOR : MCCB06000648A).
J.O., n°233, 7 octobre 2006, pp. 14917-14919.

Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Professeur d'enseignement artistique

Arrêté du 21 août 2006 portant ouverture d'examens professionnels d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (session 2007).
(NOR : FPPT0600040A).
J.O., n°215, 16 septembre 2006, pp. 13655-13656.

Les épreuves se dérouleront à compter du 15 janvier 2007. Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 16 octobre et le 10 novembre 2006 et leur date limite de dépôt au 10 novembre 2006.
La liste des délégations régionales organisatrices est la suivante : Alsace-Moselle, Aquitaine, Auvergne, Bourgogne, Bretagne, Centre, Champagne-Ardenne, Corse, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon, Limousin, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Basse-Normandie, Haute-Normandie, Pays de la Loire, Picardie, Poitou-Charentes, Provence-Alpes-Côte-D'azur, Rhône-Alpes-Grenoble, Rhône-Alpes-Lyon, Première couronne, Grande couronne, Réunion et Martinique.

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

Décret n°2006-1167 du 20 septembre 2006 modifiant le décret n°2004-1014 du 22 septembre 2004 portant modification de certaines dispositions relatives au recrutement des ingénieurs territoriaux.
(NOR : INTB0600203D).
J.O., n°220, 22 septembre 2006, p. 13960.

L'article 2 du décret n°2004-1014 du 22 septembre 2004 est supprimé et l'article 3 modifié afin de mettre ce décret en conformité avec les nouvelles dispositions de l'article 8 du décret n°90-126 du 9 février 1990 prévoyant des examens professionnels d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

Arrêté du 24 août 2006 modifiant l'arrêté du 7 mars 2006 relatif à l'ouverture en 2006 de concours pour le recrutement d'ingénieurs territoriaux.
(NOR : FPPT0600051A).
J.O., n°225, 28 septembre 2006, p. 14244.

Arrêté du 25 août 2006 modifiant l'arrêté du 21 mars 2006 relatif à l'ouverture en 2006 de concours pour le recrutement d'ingénieurs territoriaux.
(NOR : FPPT0600053A).
J.O., n°225, 28 septembre 2006, p. 14244.

Arrêté du 4 septembre 2006 modifiant l'arrêté du 10 mars 2006 relatif à l'ouverture en 2006 de concours pour le recrutement d'ingénieurs territoriaux.
(NOR : FPPT0600050A).
J.O., n°225, 28 septembre 2006, pp. 14244-14245.

Arrêté du 14 septembre 2006 modifiant l'arrêté du 10 mars 2006 relatif à l'ouverture en 2006 de concours pour le recrutement d'ingénieurs territoriaux.
(NOR : FPPT0600052A).
J.O., n°225, 28 septembre 2006, p. 14245.

Le nombre de postes ouverts aux concours est le suivant :
- délégation régionale du Nord-Pas-de-Calais : 111 dont 97 au concours externe et 14 au concours interne ;
- délégation régionale de la Première couronne : 522 dont 393 au concours externe et 129 au concours interne ;
- délégation régionale de Provence-Alpes-Côte d'Azur : 340 dont 300 au concours externe et 40 au concours interne ;
- délégation régionale de la Réunion : 27 dont 22 au concours externe et 5 au concours interne.

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

Avis relatif au nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude aux fonctions de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels établie pour l'année 2006 à l'issue du concours interne.
(NOR : INTE0600825V).
J.O., n°239, 14 octobre 2006, texte n°109, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Un arrêté du ministère de l'intérieur du 28 septembre 2006 a fixé à 159 le nombre total d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière culturelle. Assistant spécialisé d'enseignement artistique

Arrêté du 21 août 2006 portant ouverture d'examens professionnels d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique (session 2007).
(NOR : FPPT0600039A).
J.O., n°215, 16 septembre 2006, pp. 13654-13655.

Les épreuves se dérouleront à compter du 15 janvier 2007.
Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 16 octobre et le 10 novembre 2006 et leur date limite de dépôt au 10 novembre 2006.
La liste des délégations régionales organisatrices est la suivante : Alsace-Moselle, Aquitaine, Auvergne, Bourgogne, Bretagne, Centre, Champagne-Ardenne, Corse, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon, Limousin, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Basse-Normandie, Haute-Normandie, Pays de la Loire, Picardie, Poitou-Charentes, Provence-Alpes-Côte-D'azur, Rhône-Alpes-Grenoble, Rhône-Alpes-Lyon, Première couronne, Grande couronne, Réunion et Martinique.

Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière police municipale. Chef de service

Arrêté du 10 juillet 2006 portant ouverture et fixant les dates des épreuves des concours pour le recrutement de chefs de service de police municipale (session 2007).
(NOR : FPPT0600036A).
J.O., n°228, 1er octobre 2006, p. 14602.

Arrêté du 18 août 2006 portant ouverture en 2007 de concours pour le recrutement de chefs de service de police municipale.
(NOR : FPPT0600043A).
J.O., n°228, 1er octobre 2006, pp. 14602-14603.

Arrêté du 24 août 2006 portant ouverture en 2007 de concours pour le recrutement de chefs de service de police municipale.
(NOR : FPPT0600046A).
J.O., n°228, 1er octobre 2006, p. 14603.

Arrêté du 25 août 2006 portant ouverture en 2007 de concours pour le recrutement de chefs de service de police municipale.
(NOR : FPPT0600045A).
J.O., n°228, 1er octobre 2006, pp. 14603-14604.

Arrêté du 28 août 2006 portant ouverture en 2007 de concours pour le recrutement de chefs de service de police municipale.
(NOR : FPPT0600044A).
J.O., n°228, 1er octobre 2006, p. 14604.

Arrêté du 30 août 2006 portant ouverture en 2007 de concours pour le recrutement de chefs de service de police municipale.
(NOR : FPPT0600049A).
J.O., n°228, 1er octobre 2006, pp. 14604-14605.

Arrêté du 4 septembre 2006 portant ouverture en 2007 de concours pour le recrutement de chefs de service de police municipale.
(NOR : FPPT0600047A).
J.O., n°228, 1er octobre 2006, p. 14605.

Arrêté du 4 septembre 2006 portant ouverture en 2007 de concours pour le recrutement de chefs de service de police municipale.
(NOR : FPPT0600048A).
J.O., n°228, 1er octobre 2006, p. 14605.

Arrêté du 14 septembre 2006 portant ouverture en 2007 de concours pour le recrutement de chefs de service de police municipale.
(NOR : FPPT0600042A).
J.O., n°228, 1er octobre 2006, p. 14606.

Le test d'évaluation du profil psychologique des candidats aura lieu le 27 février 2007 et les dates des épreuves écrites des concours externe et interne sont fixées au 24 et 25 avril 2007.
Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 6 novembre et le 1er décembre 2006 et leur date limite de dépôt au 8 décembre.

Le nombre de postes ouverts est réparti de la façon suivante :
- délégation régionale Aquitaine : 30 dont 20 au concours externe et 10 au concours interne ;
- délégation régionale Bourgogne : 12 dont 9 au concours externe et 3 au concours interne ;
- délégation régionale Bretagne : 3 dont 2 au concours externe et 1 au concours interne ;
- délégation régionale Martinique : 6 dont 4 au concours externe et 2 au concours interne ;
- délégation régionale Nord-Pas-de-Calais : 9 dont 6 au concours externe et 3 au concours interne ;
- délégation régionale Première couronne : 36 dont 24 au concours externe et 12 au concours interne ;
- délégation régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur : 30 dont 20 au concours externe et 10 au concours interne ;
- délégation régionale Réunion : 4 dont 3 au concours externe et 1 au concours interne.

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-chef de sapeurs-pompiers professionnels.
(NOR : INTE0600810V).
J.O., n°233, 7 octobre 2006, texte n°101, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du ministère de l'intérieur du 27 septembre 2006, 32 candidats sont inscrits sur la liste d'aptitude.

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

Avis portant ouverture d'un concours externe en vue de l'établissement d'une liste d'aptitude aux fonctions de lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2006.
(NOR : INTE0600813V).
J.O., n°230, 4 octobre 2006, texte n°81, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du ministère de l'intérieur du 28 septembre 2006, les épreuves d'aptitude physique et sportive auraont lieu le 5 février 2007, les épreuves écrites d'admissibilité le 6 mars 2007 et les épreuves orales d'admission à partir du 4 juin 2007.
Le nombre total d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude sera précisé ultérieurement.
Les dossiers pourront être retirés jusqu'au 4 décembre, leur date limite de dépôt étant fixée au 11 décembre 2006.

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

Avis portant ouverture d'un examen professionnel de major de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2006.
(NOR : INTE0600809V).
J.O., n°228, 1er octobre 2006, texte n°28, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du ministère de l'intérieur du 27 septembre 2006, les épreuves d'admissibilité auront lieu à partir du 18 décembre 2006 et les épreuves orales d'admission à partir du 22 janvier 2007.
Le nombre total d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude est de 150.
Les dossiers pourront être retirés jusqu'au 4 décembre, leur date limite de dépôt étant fixée au 4 décembre 2006.

Avis relatif au nombre d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude aux fonctions de major de sapeurs-pompiers professionnels établie pour l'année 2006 à l'issue du concours interne.
(NOR : INTE0600824V).
J.O., n°239, 14 octobre 2006, texte n°108, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Un arrêté du ministère de l'intérieur du 28 septembre 2006 a fixé à 250 le nombre total d'inscriptions possibles sur la liste d'aptitude.

Avis modifiant l'avis portant ouverture d'un concours interne de major de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2006.
(NOR : INTE0600826V).
J.O., n°239, 14 octobre 2006, texte n°110, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du 28 septembre 2006, les épreuves orales d'admission auront lieu à compter du 4 décembre 2006.

Congé de présence parentale

Lettre n°1030 du 11 juillet 2006 du ministère de la fonction publique relative au nouveau congé de présence parentale.
Site internet du ministère de la fonction publique, octobre 2006.- 2 p.

Cette circulaire précise que les personnes bénéficiant d'un congé de présence parentale ayant débuté avant le 1er mai 2006, date d'application des dispositions de la loi n°2005-1579 du 19 décembre 2005 relatives à ce congé, et dont l'échéance est postérieure à cette date demeurent régies par les anciennes dispositions jusqu'à l'issue de ce congé. Toute demande de prolongation est alors traitée en application du nouveau dispositif et comme s'il s'agissait d'une première demande.
La deuxième partie de cette circulaire analyse ce nouveau congé qui n'est plus une position statutaire mais un congé de la position d'activité.

Convention de gestion avec l'Unedic ou affiliation des collectivités à l'Unedic

Circulaire n°2006-24 du 25 septembre 2006 de l'Unedic relative au recouvrement simplifié des contributions générales et cotisations dues au régime d'assurance chômage.- 3 p.

Cette circulaire, qui complète la circulaire n°04-24 du 29 décembre 2004, prévoit que, pour les employeurs de moins de dix salariés qui règlent leurs contributions générales et cotisations selon une périodicité trimestrielle et qui ont opté pour une procédure de recouvrement

simplifiée, l'acompte exigible le 15 janvier est supprimé, ce paiement étant effectué à l'occasion de la régularisation annuelle.

Culture
Filière culturelle

Décret n°2006-1248 du 12 octobre 2006 relatif au classement des établissements d'enseignement public de la musique, de la danse et de l'art dramatique.
(NOR : MCCX0600114D).
J.O., n°238, 13 octobre 2006, pp. 15223-15225.

Les établissements d'enseignement public de la musique, de la danse et de l'art dramatique peuvent être classés, par le ministre de la culture et pour une durée de sept ans, en trois catégories selon la nature et le niveau des enseignements dispensés, les qualifications du personnel enseignant et la participation à l'action éducative et culturelle locale.
Les écoles municipales de musique agréées, les écoles nationales de musique, de danse et de théâtre et les conservatoires nationaux de région deviennent respectivement conservatoires à rayonnement communal ou intercommunal, conservatoires à rayonnement départemental ou conservatoires à rayonnement régional.
Les décrets relatifs aux diplômes ainsi qu'aux statuts particuliers des directeurs d'établissements, des assistants spécialisés et des professeurs d'enseignement artistique sont modifiés afin de prendre en compte ces nouvelles dispositions.

Décentralisation
Mise à disposition / Dans le cadre des transferts de compétence

Circulaire n°2006-58 du 27 juillet 2006 relative aux transferts et compensations financières liés aux dépenses de personnel pour les compétences transférées introduites par la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.
Site internet du ministère de l'équipement, septembre 2006.- 9 p.

Dans le cadre des transferts de personnels aux départements, cette circulaire fait le point sur le périmètre, les principes de compensation et de calcul et les dates de versement des indemnités de service fait qui sont les indemnités de sujétions horaires, les indemnités de permanence, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et les indemnités d'astreinte, des vacations, des emplois disparus depuis 2002 et des emplois devenus vacants.
Une deuxième partie traite de la compensation de la rémunération principale, des cotisations sociales, du régime indemnitaire hors indemnités de service fait et des jours de compte épargne-temps.

Europe / Fonction publique
Détachement / Organismes auprès desquels le détachement est admis
Mise à disposition / Auprès d'autres administrations ou organismes d'intérêt général

Circulaire du 26 septembre 2006 relative à la mise à disposition d'experts auprès des institutions européennes et échanges de fonctionnaires.
(NOR : PRMX0609585C).
J.O., n°226, 29 septembre 2006, pp. 14290-14293.

L'annexe à cette circulaire détaille les procédures relatives à la mise à disposition auprès des institutions européennes d'« experts nationaux détachés » (END).
Ces agents, généralement de catégorie A, doivent justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans à temps plein dans une fonction publique d'un Etat membre, d'une expertise récente dans le domaine de l'emploi sollicité et de la capacité à travailler dans une autre langue officielle de l'Union. L'employeur doit fournir une attestation d'emploi couvrant les douze derniers mois.
Les candidats sont proposés par leur administration d'origine ou en totale transparence avec celle-ci.
Sont précisées les conditions de présélection des candidats français, les postes étant diffusés et les candidatures reçues sur les sites du secrétariat général des affaires européennes (SGAE), de la représentation permanente et de la mission des fonctionnaires internationaux du ministère des affaires étrangères et de sélection par les institutions européennes.
L'agent est mis à disposition pour une durée comprise entre six mois et deux ans avec des possibilités de prorogation pour une durée totale maximale de quatre ans.
A l'issue de sa mission, l'END peut solliciter un détachement pour bénéficier d'un contrat dans une institution européenne.
Sont également détaillées les modalités de rémunération, des « END sans frais » pouvant être accueillis dans le cadre d'échanges avec des fonctionnaires communautaires et de préparation du départ dans les institutions européennes, les relations avec les END qui sont notés par leur administration d'origine sur la base d'un rapport émis par l'institution d'accueil et éventuellement sur le rapport d'activité de l'agent, la valorisation de l'expérience acquise, les agents titulaires de la fonction publique territoriale bénéficiant de majorations d'ancienneté en application de l'article 15 du décret n°2001-640 du 18 juillet 2001.
D'autres échanges sont possibles tels que l'accueil de fonctionnaires européens dans l'administration française ou la participation à des stages structurels au sein de la commission pour une durée de trois à six mois.

Police du maire
Assermentation

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2006-1224 du 5 octobre 2006 prise pour l'application du II de l'article 71 de la loi n°2006-11 du 5 janvier 2006 d'orientation agricole.
(NOR : AGRX0600127P).
J.O., n°232, 6 octobre 2005, p. 14791.

Ordonnance n°2006-1224 du 5 octobre 2006 prise pour l'application du II de l'article 71 de la loi n°2006-11 du 5 janvier 2006 d'orientation agricole.
(NOR : AGRX0600127R).
J.O., n°232, 6 octobre 2005, pp. 14791-14801.

Le titre II de l'ordonnance adapte au droit communautaire les règles relatives à la sécurité sanitaire, les agents des collectivités territoriales habilités et assermentés en application de l'article L. 1312-1 du code de la santé publique étant compétents pour rechercher et constater les infractions à l'hygiène alimentaire prévues par certains articles du code rural à l'exception de celles relatives à la production primaire et aux abattoirs, ainsi que par les règlements communautaires (art. 23 à 25).

Sapeur-pompier volontaire

Circulaire du 19 juillet 2006 relative au label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers ».
(NOR : INTE0600069C).
J.O., n°233, 7 octobre 2006, pp. 14860-14864.

Cette circulaire présente le dispositif du label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers » ainsi que les modalités et critères d'attribution de ce label aux employeurs publics et privés, dont font partie les communes et les EPCI ou établissements en relevant.

Stagiaire étudiant

Convention type des stages étudiants en entreprise du 26 avril 2006 du ministère délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes et du ministère délégué à l'enseignement supérieur et à la recherche.
Le Moniteur, suppl. n°5364, 15 septembre 2006, pp. 16-17.

Cette convention donne la liste des items obligatoires de la convention-type.

Charte des stages étudiants en entreprise du 26 avril 2006 du ministère délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes et du ministère délégué à l'enseignement supérieur et à la recherche.
Le Moniteur, suppl. n°5364, 15 septembre 2006, p. 17.

Cette charte qui s'applique à tous les stages d'étudiants en entreprise, qui doivent s'inscrire dans un projet pédagogique, définit les conditions d'encadrement du stage et les engagements des parties qui sont l'étudiant, l'entreprise et l'établissement d'enseignement supérieur.

Tourisme
Chèques vacances

Décret n°2006-1229 du 6 octobre 2006 relative à la partie réglementaire du code du tourisme.
(NOR : TOUZ0601736D).
J.O., n°233, 7 octobre 2006, pp. 14867-14915.

Diverses dispositions et décrets ainsi que des articles du code général des collectivités territoriales (CGCT) sont abrogés en totalité ou en partie et codifiés, notamment le titre III du CGCT consacré aux stations classés et aux offices de tourisme.
Le livre I^{er} concerne l'organisation générale du tourisme et les différentes institutions, le titre III étant consacré aux collectivités territoriales et à leurs groupements et la sous-section 1 de la section 1 du chapitre III aux offices de tourisme. Les articles R. 133-11 à R. 133-13 fixent les conditions de nomination du directeur de l'office ainsi que ses attributions. L'article D. 133-60, consacré au surclassement démographique, renvoie aux décrets n°91-875 du 6 septembre 1991 et n°99-567 du 6 juillet 1999.
Le livre II concerne les activités et professions du tourisme, le livre IV le financement de l'accès aux vacances, le chapitre Ier du titre I^{er} étant consacré aux chèques-vacances, l'employeur devant être en mesure à tout moment de justifier du montant des droits acquis par chaque salarié (art. R. 411-23). ■

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

Archives
Accès aux documents administratifs
Obligations des fonctionnaires

Projet de loi relatif aux archives / Présenté au nom de M. Dominique de Villepin, Premier ministre, par M. Renaud Donnedieu de Vabres, ministre de la culture et de la communication.
Document du Sénat, n°471, 28 août 2006, 35 p.

Ce projet de loi vise à adapter le droit applicable aux archives publiques et à faciliter leur accès en supprimant le délai de trente ans et en alignant le régime de leur communication sur celui des documents administratifs et à renforcer leur protection en ajoutant aux sanctions pénales prévues en cas de destruction, détournement ou soustraction d'archives publiques la privation des droits civiques et l'interdiction d'exercer des fonctions publiques (article 12).

Etat-civil

Rapport fait au nom de la commission des Lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, relatif au contrôle de la validité des mariages / Par M. Jean-René Lecerf, sénateur.
Document du Sénat, n°492, 27 septembre 2006.- 76 p.

Dans son rapport, la commission approuve certaines modifications apportées par l'Assemblée nationale au projet de loi comme la possibilité de déléguer l'audition des futurs époux à des fonctionnaires titulaires du service de l'état-civil de la commune (art. 1er).

Fonction publique territoriale

Examen du projet de loi, adopté par le Sénat, relatif à la fonction publique territoriale (n°2972) / Commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, rapporteur M. Piron.
Compte rendu, n°54, mercredi 27 septembre 2006.- 16 p.
Imprimé sur le site internet de l'Assemblée nationale.

La commission a adopté de nombreux amendements au projet de loi et, notamment, à l'article 8, un amendement regroupant auprès du CNFPT toutes les missions de gestion de certains fonctionnaires de catégorie A, à l'article 14, l'abrogation de la possibilité pour les collectivités territoriales non affiliées à un centre de gestion d'organiser certains concours, la prise en compte de l'expérience professionnelle pour les concours externes de façon analogue à la disposition prévue dans le projet de loi de modernisation de la fonction publique (art. 19), la suppression de l'exclusion temporaire comme sanction disciplinaire du premier groupe (art. 28) ainsi que la création d'un titre emploi collectivité pour les communes de moins de 1 000 habitants.

Police du maire
Filière police municipale / Garde champêtre
Secret professionnel

Avis présenté au nom de la commission des Lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur le projet de loi relatif à la prévention de la délinquance / Présenté M. Jean-René Lecerf, sénateur.
Document du Sénat, n°476, 6 septembre 2006.- 371 p.

Parmi les propositions de la commission, on peut noter, à l'article 5, l'obligation pour le maire de motiver sa décision de ne pas nommer un coordonnateur, le président du conseil général ne pouvant, dans ce cas, procéder à la nomination que par décision spécialement motivée, la

possibilité pour le maire de transmettre les informations qui lui sont communiquées au président du conseil général, l'obligation pour le maire et le président du conseil général de respecter le secret pour les informations confidentielles qui leur sont ainsi communiquées.
La commission propose également des amendements à l'article 28 qui prévoit que le dépistage de l'usage de produits stupéfiants dans les lieux où s'exerce le transport public de voyageurs puisse être effectué par les officiers de police judiciaire adjoints sur ordre ou responsabilité des officiers de police judiciaire et à l'article 46 afin de rebaptiser les gardes champêtres en agents de police rurale.

Avis présenté au nom de la commission des Affaires sociales sur le projet de loi relatif à la prévention de la délinquance / Présenté M. Nicolas About, sénateur.
Document du Sénat, n°477, 6 septembre 2006.- 117 p.

La commission propose, notamment, d'amender l'article 5 du projet afin que le président du conseil général soit informé au même titre que le maire des difficultés des familles et soit compétent pour désigner un coordonnateur après consultation du maire et que le partage d'information couvertes par le secret professionnel soit aligné sur celui prévu par le projet de loi relatif à la protection de l'enfance.

Retraite

Proposition de loi relative à la prise en compte des adoptions multiples et des adoptions intervenues avant le 1er octobre 1978 pour la retraite des fonctionnaires / Présentée par M. Georges Colombier.
Document de l'Assemblée nationale, n°3281, 31 août 2006.- 4 p.

Il est proposé de modifier l'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite afin d'exonérer de la condition d'interruption d'activité les parents d'enfants adoptés avant le 1er octobre 1978 et de considérer cette condition comme satisfaite pour chacun des enfants adoptés dès lors que le parent aura bénéficié d'un congé d'adoption. ■

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 occultées. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

Accidents de service et maladies professionnelles
Responsabilité / Du fonctionnaire

L'action récursoire de l'administration contre l'agent responsable d'un dommage.
L'Actualité juridique – Droit administratif, n°32/2006, 2 octobre 2006, pp. 1794-1797.

Sont publiées les conclusions de Mme Laurence Helmlinger, Commissaire du gouvernement, sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris du 26 juin 2006, Ministre de la défense c/ M. T., req. n°03PA01323, lui-même publié.

Contrairement à l'avis du Commissaire du gouvernement qui considère que, pour détachable du service qu'elle soit, la faute de l'agent, en l'espèce, n'est pas de nature à engager la responsabilité pécuniaire de l'agent, la cour a jugé que, l'intéressé s'étant écarté de l'itinéraire qu'il aurait dû suivre pour effectuer sa mission pour des raisons étrangères au service et sans autorisation de son supérieur hiérarchique, l'accident de la circulation qu'il a provoqué lors de ce détour doit être considéré comme résultant d'une faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions, quand bien même il aurait été minime et motivé par une nécessité de la vie courante, et légitime le remboursement par l'agent des indemnités aux victimes de l'accident.

Cotisations et contributions communes aux deux régimes / Allocations familiales

Les cotisations d'allocations familiales des fonctionnaires sauvées par le Conseil d'Etat.
La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°40, 2 octobre 2006, pp. 1254-1256.

Est publié en extraits et commenté l'arrêt du Conseil d'Etat du 6 septembre 2006, Union des familles en Europe, req. n°277752, par lequel la Haute juridiction a jugé que le principe général d'égalité devant les charges publiques ne s'opposait pas au fait que des personnes, affiliées à des régimes de sécurité sociale, différents soient soumises à des règles d'assiette différentes pour le calcul du montant des cotisations de sécurité sociale dues par leur employeur, en l'espèce les cotisations dues à la Caisse nationale des allocations familiales.

Durée du stage / Effet des congés
Licenciement en cours de stage

Un licenciement illégal en cours de stage.
L'Actualité juridique – Fonction publiques, n°5/2006, septembre-octobre 2006, pp. 258-260.

Après la publication du jugement du tribunal administratif de Nantes du 20 avril 2006, Mme E., req. n°034422, par lequel le juge a considéré que l'autorité territoriale devait obligatoirement prendre en compte les congés de maladie régulièrement accordés au fonctionnaire stagiaire excédant le dixième de la durée du stage pour le proroger, un commentaire fait le point sur la jurisprudence sur le caractère facultatif ou obligatoire de la prorogation pour congés de maladie ainsi que sur le calcul de cette prorogation.

Durée du travail

Les employeurs doivent veiller au respect effectif des périodes de repos.
Liaisons sociales, 26 septembre 2006.

La Cour de justice des communautés européennes, par un arrêt du 7 septembre 2006, Commission européenne c/ Royaume-Uni, aff. n°C-484/04 a jugé que les dispositions d'un guide précisant que les employeurs devaient veiller à ce que les travailleurs puissent bénéficier de leur temps de repos, prévu par le règlement transposant la directive européenne 93/104 du 23 novembre 1993 relative à l'aménagement du temps de travail, mais n'étaient pas

tenus de s'assurer qu'ils le prenaient effectivement, étaient contraires aux objectifs de la directive qui visent à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Hygiène et sécurité
Responsabilité / Pénale

Hygiène et sécurité : le maire peut dégager sa responsabilité pénale par délégation.
La Lettre de l'employeur territorial, n°1031, 19 septembre 2006, pp. 6-8.

Basé sur des décisions de jurisprudence de la Cour de cassation concernant des entreprises du secteur privé, ce dossier fait le point sur la délégation et la subdélégation, en matière de sécurité, du dirigeant à des intermédiaires dotés de la compétence et de l'autorité nécessaire.

Jours de fêtes légales et jours chômés et payés

Journée de solidarité pour les fonctionnaires.
Liaisons sociales, 25 septembre 2006.

Dans un arrêt du 6 septembre 2006, req. n°284903, le Conseil d'Etat a jugé que le ministre de l'agriculture et de la pêche ne pouvait pas prévoir dans une note de service que les agents ne travaillant pas habituellement le lundi puissent en compensation travailler un autre jour que le lundi de Pentecôte.

Justice administrative
Contentieux administratif

La suppression de l'appel dans le contentieux de la fonction publique : bilan de la jurisprudence.
La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°40, 2 octobre 2006, pp. 1249-1254.

Cette étude fait le point sur l'application au contentieux de la fonction publique des dispositions du décret du 24 juin 2003 qui restreignent l'accès de l'appel pour les litiges simples ou de faible enjeu pécuniaire.
L'appel est exclu en matière de situation individuelle du fonctionnaire à l'exception de l'entrée au service, de la discipline et de la sortie du service, parfois impossible en matière de pensions de retraite, maintenu en cas d'action indemnitaire supérieure à 8 000 euros ainsi qu'en cas de référés non motivés par l'urgence.

Reclassement pour inaptitude physique
Non titulaire / Licenciement

Fonctions publiques.
La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°41, 9 octobre 2006, pp. 1282-1283.

Dans un arrêt du 6 avril 2006, Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie c/ M. F., req. n°04NC00114, la cour administrative d'appel de Nancy a jugé illégale la décision d'une autorité administrative prononçant, à l'issue d'un congé de maladie, le licenciement d'un agent contractuel pour inaptitude physique, dès lors qu'elle n'établit pas qu'elle était dans l'impossibilité de le reclasser dans un poste approprié à son état de santé et qu'il ne ressort d'aucune pièce du dossier qu'elle ait effectué une recherche aux fins de reclasser cet agent au sein de ses services dans un poste adapté à ses capacités.

Recrutement / Par voie de mutation

Le rapprochement familial des fonctionnaires sous le prisme de la loi Roustan.
L'Actualité juridique – Fonction publiques, n°5/2006, septembre-octobre 2006, pp. 253-258.

Cette étude, partant de l'abrogation implicite de la loi du 30 décembre 1921 rapprochant les fonctionnaires unis par le mariage, dite loi Roustan, constatée par le Conseil d'Etat, fait le point sur les considérations qui ont présidé à l'élaboration de cette loi, l'évolution de son application du fait de la jurisprudence et l'élargissement actuel du principe de rapprochement familial à l'ensemble des fonctionnaires.

Responsabilité du fonctionnaire
Droit pénal

Personne morale de droit public et action civile.
Recueil Dalloz, n°31, 14 septembre 2006, pp. 2145-2148.

Après la reproduction en extraits de l'arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 28 février 2006 par laquelle la Haute juridiction a jugé qu'un agent judiciaire du Trésor ne pouvait se constituer partie civile du chef de banqueroute, une note fait le point, à partir de la jurisprudence, sur les situations dans lesquelles les personnes morales de droit public peuvent se constituer partie civile. Elle distingue trois situations, celle de l'agent public victime, celle de l'agent auteur d'une infraction et enfin celle des personnes morales victimes de faits commis par leurs agents ou par des tiers.

Sanctions disciplinaires
Contentieux administratif / Intérêt et qualité pour agir

Sanction disciplinaire. Un tiers peut-il demander l'annulation d'une sanction disciplinaire infligée à un fonctionnaire ?
La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°38, 18 septembre 2006, pp. 1180-1182.

Après la publication des considérants de la décision du Conseil d'Etat du 17 mai 2006, M. B., req. n°268938, une note fait le point sur la jurisprudence sur l'absence d'intérêt à agir d'un tiers à l'encontre d'une sanction disciplinaire et sur les autres voies de recours qui existent pour la victime d'un dommage causé par un agent public dans l'exercice de ses fonctions

Sanctions disciplinaires
Mutation interne - changement d'affectation
Contentieux administratif / Référé

Fonctionnaires, vous pouvez vous opposer aux projets immobiliers de vos élus sans risquer le déclassement...
La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°38, 18 septembre 2006, pp. 1182-1184.

Commentant l'arrêt du 22 juin 2006, Ministre de la santé c/ Mme R., req. n°070429, reproduit en extraits, par lequel le Conseil d'Etat a jugé que, d'une part la brièveté du délai de trois semaines imparti à l'intéressée pour rejoindre son nouveau poste d'affectation et d'autre part le fait que l'arrêté de mutation contesté constituerait une sanction disciplinaire déguisée présentent un caractère d'urgence et justifient la suspension de l'arrêté litigieux, une note fait le point sur les décisions dont la suspension peut présenter un caractère d'urgence pour les fonctionnaires et sur la distinction entre mutation dans l'intérêt du service et sanction disciplinaire déguisée.

Sécurité sociale / Recouvrement des cotisations

Cotisations sociales : document communiqué à l'issue d'un contrôle Urssaf.
La Semaine juridique - Social, n°40, 3 octobre 2006, pp. 44-45.

Après la publication en extraits de l'arrêt de la 2e chambre civile de la Cour de cassation du 12 juillet 2006, Urssaf de l'Ariège c/ SARL Raymond d'Azuara, pourvoi n°05-10.661, une note fait le point sur les conditions dans lesquelles doivent avoir lieu les contrôles effectués par l'Urssaf ainsi que sur les éléments devant figurer dans le document d'observation remis à l'employeur.

Supplément familial de traitement

Garde alternée : le supplément familial ne peut pas être reconnu à chacun des parents.
La Lettre de l'employeur territorial, n°1031, 19 septembre 2006, p. 1.

Dans un avis du 26 juin 2006, n°006005, la Cour de cassation a jugé qu'en cas de garde alternée d'un enfant chacun des parents devait être considéré comme assumant la charge effective et permanente de l'enfant et que les conditions d'attribution des allocations familiales, sur lesquelles sont alignées les conditions de versement du supplément familial de traitement, devraient être modifiées par le gouvernement. ■

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.

Accident de service et maladie professionnelle

L'Igas et l'Insee préconisent d'améliorer la publication des statistiques AT/MP.
Liaisons sociales, 19 septembre 2006.

Une mission d'audit de l'Igas et de l'Insee constate un manque de statistiques en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans les trois fonctions publiques et un phénomène de sous-déclaration dans le régime général. Elle préconise la création d'un système central regroupant les données de tous les régimes, le développement de la dématérialisation des déclarations, l'extension des données sur la santé au travail aux rapports des médecins du travail, aux statistiques sur l'absentéisme et études des ergonomes.

Assistant maternel et assistant familial

Les assistants maternels et les assistants familiaux.
Collectivités territoriales infos, n°96, septembre 2006, pp. 10-12.

Cet article fait le point sur les deux professions d'assistant maternel et d'assistant familial, sur les conditions de délivrance de l'agrément, de son contenu, de sa suspension ou de son retrait, sur la formation des agents et sur leurs conditions de travail.

Cadre d'emplois / Catégorie C
Avancement

Près de huit agents sur dix concernés par la réforme de la catégorie C.
Maires de France, n°224, septembre 2006, pp. 14-15.

La réforme de la catégorie C qui concerne 84,5 % des agents titulaires des collectivités territoriales prévoit de restructurer les cadres d'emplois en 3 ou 4 grades, les premiers étant accessibles uniquement sur concours et les deuxièmes sans concours pour le premier grade. Les échelles indiciaires seraient réévaluées et les quotas d'avancement remplacés par des ratios pour l'ensemble de la fonction publique.

Cadre d'emplois / Catégorie C
Avancement
Recrutement de ressortissants européens

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a examiné de nouveaux textes le 27 septembre dernier (1re partie).
La Lettre de l'employeur territorial, n°1033, 3 octobre 2006, pp. 6-8.

Des projets de textes prévoient pour les fonctionnaires de catégorie C de nouvelles échelles de rémunération et des modifications concernant les règles de classement, la possibilité pour les ressortissants communautaires d'intégrer la fonction publique territoriale ainsi que des modifications des règles d'avancement de grade et de promotion interne.

Décentralisation
Fonction publique territoriale
Traitement

14.09.06. 76e congrès de l'Assemblée des départements de France.
Site internet du ministère de l'intérieur, septembre 2006.- 5 p.

Lors du 76e congrès de l'Assemblée des départements de France, le ministre délégué aux collectivités territoriales a dressé le bilan des transferts de compétences, fait le point sur les finances départementales et a annoncé une pause dans les transferts, l'examen par l'Assemblée nationale du projet de loi relatif à la fonction publique territoriale à la mi-octobre et l'association des élus locaux aux négociations salariales dans la fonction publique grâce à la création d'un collège « employeurs locaux ».

Décentralisation
Mise à disposition / Droit d'option

Un premier bilan positif de la loi de décentralisation à l'éducation nationale.
Site internet du ministère de l'éducation nationale, octobre 2006.- 2 p.

Dans une note du 10 octobre 2006, le ministère de l'éducation nationale indique, qu'au 31 août 2006, 45 000 personnels TOS (techniciens, ouvriers et de service) des collèges et lycées transférés aux collectivités territoriales avaient exercé leur droit d'option, 74 % d'entre eux ayant choisi l'intégration dans la fonction publique territoriale et 26 % le détachement.
Des tableaux donnent les chiffres et pourcentages des agents ayant exercé leur choix par corps de la fonction publique de l'Etat.

Droit d'auteur
Droits du fonctionnaire

Dossier : Le nouveau droit d'auteur au lendemain de la loi du 1er août 2006.
Recueil Dalloz, Cahier droit des affaires, n°31, 14 septembre 2006, pp. 2153-2200.

Ce cahier rassemble plusieurs contributions relatives aux dispositions de la loi n°2006-961 du 1er août 2006 relative au droit d'auteur et aux droits voisins dans la société de l'information, dont un article consacré aux droits d'auteurs des fonctionnaires. Y sont analysées les limites apportées à ce droit dans l'intérêt du service public, notamment la cession forcée des droits patrimoniaux, et dans le cas de l'exploitation patrimoniale de l'œuvre.
La version consolidée des articles du code de la propriété intellectuelle modifiés par la loi est reproduite à la fin du dossier.

Fonction publique

Communiqué de presse du 19 septembre 2006 relatif à l'installation du groupe de travail de la fonction publique sur la modernisation du dialogue social.
Site internet du ministère de la fonction publique, septembre 2006.- 2 p.

La réunion du 19 septembre a permis de valider plusieurs axes de travail comme l'encouragement à la mobilité, le rapprochement et la simplification des statuts particuliers, le développement des passerelles entre fonctions publiques ainsi que la mise en cohérence et l'adaptation du rôle et des conditions d'intervention des instances paritaires.

Fonction publique
Effectifs
Gestion du personnel

Les finances des collectivités locales en 2006 : état des lieux / Observatoire des finances locales.
.- Site internet de la DGCL, 2006.- 182 p.

L'Observatoire constate une augmentation de 5,2 % des dépenses de personnel dans l'ensemble des collectivités territoriales pour l'année 2005.
Cette progression est plus marquée pour les départements et les régions et 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 (GVT), la mise en place de la retraite additionnelle de la fonction publique 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 2004, des données sociales, une synthèse du projet de loi relatif à la fonction publique territoriale ainsi que les comptes de résultat de la CNRACL au 31 décembre 2004 et au 31 décembre 2005.

Hygiène et sécurité

Une nouvelle réglementation sur le bruit au travail.
Documents pour le médecin du travail, n°107, septembre 2006, pp. 297-307.

Le décret n°2006-892 du 19 juillet 2006 et son arrêté d'application transposent la directive européenne n°2003/10/CE du 6 février 2003 règlementant l'exposition au bruit sur les lieux de travail en apportant des précisions sur les seuils d'exposition et les exigences à mettre en œuvre pour réduire ses effets.

L'interdiction de fumer sur les lieux de travail pourrait être renforcée.
Liaisons sociales, 9 octobre 2006.

Dans son rapport rendu le 3 octobre, la mission d'information de l'Assemblée nationale préconise de renforcer l'interdiction de fumer dans les locaux de travail par la publication d'un décret avant le 1er septembre 2007.
Les emplacements réservés aux fumeurs devraient être hermétiquement clos et dotés de systèmes d'extraction. En leur absence, les autres lieux seraient systématiquement non fumeurs.

Prévention des risques et protection de la santé au travail : pour une meilleure articulation.
Petites affiches, n°202, 10 octobre 2006, pp. 3-10.

Cette étude fait le point sur la protection de la santé des salariés au travail avec l'obligation de prévention des

risques qui incombe à l'employeur, sur le dispositif de prévention et sur le rôle du médecin du travail.

Loi de finances

Les autres mesures sociales du projet de budget pour 2007.
Liaisons sociales, 2 octobre 2006.

Le projet de loi de finances prévoit, notamment, d'aligner la cotisation des administrations au Fonds national d'aide au logement (FNAL) sur celle du secteur privé. Elle passerait donc de 0,1 % à 0,2 %.

Retraite

Retraite des femmes fonctionnaires.
Liaisons sociales, 22 septembre 2006.

Le gouvernement a indiqué, par courrier aux organisations syndicales, que la base de calcul de la retraite anticipée pour les parents de trois enfants justifiant de 15 années de service et de deux mois d'interruption d'activité par enfant avant fin 2003 ne serait pas modifiée au 1er janvier 2007.

Sapeur-pompier professionnel

Communiqué de presse du 19 septembre 2006.
Site internet du ministère de l'intérieur, septembre 2006.- 2 p.

Lors d'une audience le 18 septembre, le ministre délégué aux collectivités territoriales a présenté aux organisations syndicales le texte d'un nouveau décret relatif à la nouvelle bonification indiciaire qui devrait bénéficier à un public plus large que les seuls adjudants-chefs et a annoncé l'ouverture des travaux sur l'application aux sapeurs-pompiers du protocole d'accord sur l'amélioration des carrières dans la fonction publique.
Par ailleurs, le dispositif visant à conforter le grade de major est achevé et une réflexion sur le temps de travail devrait être engagée.

Situation des sapeurs-pompiers professionnels.
Site internet du ministère de l'intérieur, octobre 2006.- 1 p.

La Conférence nationale des services d'incendie et de secours et le conseil supérieur de la fonction publique territoriale se sont prononcés sur le décret relatif à l'attribution de la NBI (nouvelle bonification indiciaire) aux adjudants chefs, décret qui devrait paraître prochainement au Journal officiel et sur l'amélioration de l'accès des adjudants et des lieutenants au grade de major.

Traitement

Des salaires mieux orientés en 2005.
Liaisons sociales, 28 septembre 2006.

L'INSEE, dans l'ouvrage intitulé «Les salaires en France», constate une progression supérieure des salaires en 2005 à celle des années précédentes, le point d'indice dans la fonction publique ayant augmenté de 0,9 % en moyenne annuelle.
De 1998 à 2004, la croissance des salaires a été moindre dans le secteur public que le secteur privé et s'est élevée à 0,4 % par an pour la fonction publique territoriale, 0,3 % pour la fonction publique de l'Etat et 0,5 % pour la fonction publique hospitalière. ■

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.

Droit du fonctionnaire / Protection contre les attaques et menaces de tiers **Droit pénal**

L'autorité compétente pour prendre les mesures susceptibles d'assurer la protection d'un agent en application des dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 est, non pas celle dont l'agent relevait à la date à laquelle il exerçait les fonctions ayant donné lieu aux poursuites, mais celle dont il relève à la date à laquelle il est statué sur sa demande. Est donc légale en l'espèce la décision d'une autorité locale refusant à un fonctionnaire, mis en examen pour complicité de faux et usage de faux en écriture publique, dès lors qu'à la date où il a sollicité le bénéfice de la protection fonctionnelle, il ne relevait plus de cette collectivité locale.

Vu la requête sommaire et le mémoire complémentaire, enregistrés les 20 novembre 2003 et 22 mars 2004 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, présentés pour la commune du Cendre (Puy-de-Dôme), représentée par son maire en exercice ; la commune du Cendre demande au Conseil d'Etat :
1°) d'annuler l'arrêt du 15 juillet 2003 par lequel la cour administrative d'appel de Lyon, faisant droit à l'appel formé par M. D. à l'encontre du jugement du 17 juin 1999 du tribunal administratif de Clermont-Ferrand rejetant sa demande tendant à l'annulation de la décision du 13 novembre 1998 du maire du Cendre lui refusant le bénéfice de la protection organisée pour les fonctionnaires et les anciens fonctionnaires par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, a annulé ledit jugement, ensemble la décision litigieuse ;
2°) de rejeter la requête présentée par M. D. ;
3°) de mettre à la charge de M. D. une somme de 3 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;
Vu les autres pièces du dossier ;
Vu le code pénal ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée ;
Vu le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :
- le rapport de M. François Delion, Maître des Requêtes,
- les observations de la SCP Peignot, Garreau, avocat de la commune du Cendre et de la SCP Boullez, avocat de M. D.,
- les conclusions de M. Emmanuel Glaser, Commissaire du gouvernement ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M. D., ancien secrétaire général de la commune du Cendre, a été mis en examen pour complicité de faux et usage de faux en écriture publique ; qu'il a demandé à la commune du Cendre, par lettre en date du 29 octobre 1998, le bénéfice de la protection instaurée par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; que, par une décision du 13 novembre 1998, le maire du Cendre a refusé de faire droit à sa demande ; que, par un arrêt du 15 juillet 2003, rendu sur la requête de M. D., la cour administrative d'appel de Lyon a annulé le jugement du 17 juin 1999 du tribunal administratif de Clermont-Ferrand rejetant sa demande d'annulation de cette décision, ensemble ladite décision ;

Sur le pourvoi :

Considérant qu'aux termes de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, dans sa rédaction issue de la loi du 16 décembre 1996 : Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales. / Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui. / La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils

pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. / La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle ;

Considérant que l'autorité compétente pour prendre les mesures susceptibles d'assurer la protection d'un agent en application de ces dispositions est non pas celle dont l'intéressé relevait à la date à laquelle il exerçait les fonctions ayant donné lieu aux poursuites, mais celle dont il relève à la date à laquelle il est statué sur sa demande ; qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond qu'à la date à laquelle il a sollicité le bénéfice des dispositions susrappelées, M. D. ne relevait plus, en tout état de cause, de la commune du Cendre ; que, dès lors, en annulant le refus opposé par le maire de la commune du Cendre sans soulever d'office l'incompétence de cette collectivité pour accorder la protection instituée par l'article 11 précité de la loi du 13 juillet 1983, la cour administrative d'appel a méconnu l'étendue de ses obligations ; que la commune du Cendre est fondée, pour ce motif, à demander l'annulation de l'arrêt attaqué ;

Considérant qu'en application de l'article L. 821-2 du code de justice administrative, il y a lieu de régler l'affaire au fond ;

Sur la requête d'appel de M. D. :

Considérant qu'il résulte de ce qui a été dit précédemment que la commune du Cendre, dont M. D. ne relevait plus, était tenue, à la date à laquelle elle s'est prononcée, de rejeter la demande de protection juridique présentée sur le fondement de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 ; que, par suite, M. D. n'est pas fondé à se plaindre de ce que, par le jugement du 17 juin 1999, le tribunal administratif de Clermont-Ferrand a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision du maire du Cendre lui refusant le bénéfice de cette protection ;

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

Considérant que ces dispositions font obstacle à ce que soit mise à la charge de la commune du Cendre qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance, les sommes que demande M. D. au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens ; qu'il y a lieu, en revanche, de mettre à la charge de M. D. le paiement à la commune du Cendre d'une somme de 4 000 euros au même titre ;

DECIDE :

Article 1er : L'arrêt du 15 juillet 2003 de la cour administrative d'appel de Lyon est annulé.

Article 2 : Le surplus des conclusions présentées par M. D. est rejeté.

Article 3 : M. D. versera à la commune du Cendre une somme de 4 000 euros en application en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 4 : La présente décision sera notifiée à la commune du Cendre, à M. D. et au ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire.

Conseil d'Etat, 5 décembre 2005, Commune du Cendre, req. n°261948.

Licenciement pour insuffisance professionnelle

Detachement / Réintégration dans le cadre d'emplois d'origine

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

Est illégale la décision d'une autorité locale qui a licencié un ingénieur territorial, après qu'il avait été réintégré à la suite de la fin anticipée de son détachement, en raison de son incapacité à exercer ses fonctions tant dans son emploi de détachement que dans son administration d'origine, dès lors qu'elle ne pouvait inférer de l'inaptitude professionnelle de ce fonctionnaire à l'exercice des fonctions qui lui avait été confiées lors de son détachement qu'il était également inapte à l'exercice des fonctions d'ingénieur territorial au sein d'une collectivité locale.

Vu la requête, enregistrée au greffe de la cour le 3 août 2001, présentée pour la commune de Neuily-sur-Seine, représentée par son maire en exercice, par la SCP Peignot et Garreau, avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation ; la commune de Neuilly-sur-Seine demande à la Cour :
l) d'annuler le jugement n°9800719 du 5 avril 2001 par lequel le Tribunal administratif de Paris a annulé l'arrêté de son maire du 24 novembre 1997 licenciant M. R. pour insuffisance professionnelle ;
2°) de rejeter la demande présentée par M. R. devant le Tribunal administratif de Paris ;
3) de condamner M. R. à lui verser la somme de 10 000 F 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 n°86-68 du 13 janvier 1986 ;
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 septembre 2005 :
- le rapport de Mme Corouge, président,
- les observations de Me Boukheloua, avocat, pour la commune de Neuilly-sur-Seine, et celles de Me Picard, avocat, pour M. R.,
- et les conclusions de M. Bachini, commissaire du gouvernement ;

Considérant que M. R. a été titularisé dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux comme ingénieur subdivisionnaire de la ville de Neuilly-sur-Seine à compter du 1er septembre 1990, puis détaché pour cinq ans, à compter du 1er avril 1994, auprès de l'Etablissement public du Parc et de la Grande halle de la Villette, avec lequel il a passé un contrat de droit privé et où il a exercé successivement les fonctions de chef du service bâti et d'adjoint au directeur de la gestion du site ; que le directeur général de l'établissement public ayant souhaité mettre un terme, de manière anticipée, à son détachement en raison de son incapacité à assumer ses missions, l'intéressé a été réintégré dans son administration d'origine dès le 10 novembre 1997, puis licencié pour insuffisance professionnelle par l'arrêté attaqué du 24 novembre 1997 du maire de Neuilly-sur-Seine ; que, pour justifier sa décision, le maire s'est fondé sur l'incapacité de M. R. à exercer ses fonctions tant dans son emploi de détachement que dans son administration d'origine ;

Considérant, d'une part, que le maire de Neuilly ne pouvait inférer de l'inaptitude professionnelle de M. R. à l'exercice des fonctions qui lui avaient été confiées à l'établissement public du Parc et de la Grande Halle de la Villette que l'intéressé était également inapte à l'exercice des fonctions d'ingénieur territorial dans une collectivité territoriale ; que, dès lors, en tant qu'il s'est fondé, pour licencier l'intéressé de son emploi d'ingénieur territorial titulaire, sur l'insuffisance professionnelle que M. R. avait manifestée dans son emploi de détachement, le maire de Neuilly a entaché sa décision d'erreur de droit ;

Considérant, d'autre part, que s'il ressort des pièces du dossier et notamment d'un rapport de son chef de service du 31 mars 1992 que, jusqu'à cette date , la manière de servir de M. laissait gravement à désirer, il n'est pas établi que, durant les deux années qui ont précédé son détachement intervenu en 1994, le comportement de l'intéressé soit resté le même ; que l'évolution de ses notes annuelles et l'absence de rapport défavorable sur sa manière de servir permettent au contraire de penser que les insuffisances qui lui avaient été reprochées jusqu'en 1992 n'avaient pas perduré ; qu'il s'ensuit qu'en tant qu'il s'est fondé sur l'insuffisance professionnelle de M. R. durant la période qui a précédé son détachement à la Villette, le maire de Neuilly à entaché sa décision d'une erreur d'appréciation ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la commune de Neuilly-sur-Seine n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, qui est suffisamment motivé, le tribunal administratif a annulé l'arrêté de son maire du 24 novembre 1997 licenciant M. R. pour insuffisance professionnelle ;

Sur les conclusions tendant à 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 soit mise à la charge de M. R., qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, la somme que demande la commune de Neuilly-sur-Seine au titre des frais exposés par elle et non

compris dans les dépens ; que, dans les circonstances de l'espèce, il y a lieu de condamner la commune de Neuilly-sur-Seine à verser à M. R. la somme de 1 000 euros au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens ;

DECIDE :

Article 1er : La requête de la commune de Neuilly-sur-Seine est rejetée.

Article 2 : La commune de Neuilly-sur-Seine est condamnée à verser à M. R. une somme de 1 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Cour administrative d'appel de Paris, 22 septembre 2005, Commune de Neuilly-sur-Seine c/ M. R., req. n°01PA02574. ■

Droit pénal
Suspension à plein ou à demi-traitement

Le ministre précise, en se basant sur la jurisprudence, la notion de poursuites pénales engagées à l'encontre d'un fonctionnaire, la suspension de fonctions n'étant pas incompatible avec la présomption d'innocence, cette mesure pouvant être maintenue aussi longtemps que toutes les voies de recours contre la décision du juge pénal n'ont pas été épuisées.

93579.- 9 mai 2006 - **Mme Marie-Jo Zimmermann** attire l'attention de **M. le ministre de la fonction publique** sur le fait qu'en application de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983, la hiérarchie peut suspendre un fonctionnaire qui a commis une faute grave. En l'absence de poursuite pénale, cette suspension ne peut excéder une durée de quatre mois. Elle souhaiterait qu'il lui précise la notion de « poursuite pénale » car tant qu'une enquête est en cours et même si la personne est mise en examen, elle est présumée innocente. Il en est d'ailleurs de même lorsque l'intéressée a été condamnée par le tribunal correctionnel et qu'elle est en instance d'appel.

Réponse.- Le Conseil d'État a précisé que la notion de poursuites pénales s'entend de la mise en mouvement de l'action publique pour l'application de la peine (cf. CE 3 mai 2002, Mme Fabre, req. n°239436, et 19 novembre 1993, M. Vedrenne req. n° 4235). Or, selon les dispositions du code de procédure pénale, la mise en mouvement de l'action publique désigne l'ensemble des actes de la procédure pour l'application de la peine depuis l'ouverture d'une information jusqu'au l'extinction de l'action publique. La mise en mouvement de l'action publique couvre donc toutes les hypothèses dans lesquelles l'action publique a été déclenchée, c'est-à-dire celles dans lesquelles le procureur a requis l'ouverture d'une information judiciaire, a fait citer l'agent directement devant le tribunal, l'a convoqué par procès-verbal, ou convoqué en comparution immédiate, et celles dans lesquelles la victime a déposé une plainte avec constitution de partie civile entre les mains du juge d'instruction (cf. CE 3 mai 2002, req. n°239436 précitée). La mise en mouvement de l'action publique couvre également les hypothèses qui se situent postérieurement à l'ouverture de cette action, notamment celles de la mise en examen, ou du placement sous contrôle judiciaire, même si l'agent bénéficie encore, à ce stade, de la présomption d'innocence. En revanche, cette mise en mouvement de l'action publique ne couvre pas les hypothèses dans lesquelles elle n'a pas été déclenchée, telle que le classement sans suite de l'affaire par le procureur (art. 40-1 du code de procédure pénale) le dépôt de plainte non assortie de constitution de partie civile (cf. CAA de Nantes req. n°02NT00604 et CE 19 novembre 1993 req. n°74235) celle de l'enquête préliminaire (cf. CE 19 novembre 1993 req. n°74235), ni celle de la compo-sition pénale (cf. art. 41-1 du code de procédure pénale) ou de la médiation pénale. Elle ne couvre pas non plus les hypothèses dans lesquelles l'action publique est éteinte par suite de la mise hors de cause pénale de l'agent, telle que l'ordonnance de non-lieu rendue par le juge d'instruction (CE 3 mai 1995, Moulet, req. n°122679), ou le jugement de relaxe rendu par le tribunal correctionnel (cf. CAA Paris, 27 mai 1999, Lardemelle, req. n°97PA03167) ou l'arrêt d'acquittement rendu par la cour d'assises, sous réserve que ces décisions du juge pénal soient devenues définitives, c'est-à-dire ne soient plus susceptibles de recours. Enfin, en vertu de l'article 6 du code de procédure pénale, elle ne couvre pas les hypothèses dans lesquelles l'action publique est éteinte par suite de la mort du prévenu, la prescription, l'amnistie, l'abrogation de la loi pénale ou de la chose jugée, c'est-à-dire du jugement devenu définitif. En tout état de cause même si elle se prolonge pendant les poursuites pénales, la suspension de fonctions ne constitue qu'une mesure administrative permettant à l'administration de placer l'agent sur lequel pèse une présomption de commission d'infraction en dehors du service. Cette mesure permet à l'administration de préserver à la fois l'intérêt du service en écartant l'agent sur lequel pèse les soupçons de commission d'acte répréhensible, et l'intérêt de l'agent qu'elle continue à rémunérer au cours de cette période et

qu'elle protège contre les attaques dont il pourrait faire l'objet. Dès lors, la mesure de suspension de fonctions ne revêt aucun caractère de sanction disciplinaire et n'est en rien incompatible avec le respect du principe de présomption d'innocence, quel que soit l'état d'avancement de la procédure pénale. L'agent peut donc bénéficier de cette mesure aussi longtemps qu'aucun jugement définitif n'a été rendu à son égard, c'est-à-dire aussi longtemps que toutes les voies de recours contre la décision du juge pénal n'ont pas été épuisées. Il en va ainsi à l'égard de l'agent mis en examen, puisque non encore jugé, comme à l'égard de celui condamné par le tribunal correctionnel disposant du délai d'appel ou ayant interjeté appel, puisque non définitivement jugé.

J.O. A.N. (Q), n°39, 26 septembre 2006, pp. 10121-10122.

Durée du travail

Il existe une disparité dans les conditions d'organisation du compte épargne temps entre la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale.
Ainsi les premiers disposent de quarante jours pouvant être utilisés sur une durée de dix ans contre vingt jours utilisables pendant cinq ans pour les seconds.
Cependant, il est indiqué que ce délai de cinq ans doit être compris comme « glissant », c'est-à-dire qu'il est prorogé du fait de nouveaux versements de jours de congés.

79353.- 29 novembre 2005.- **M. Dominique Paillé** attire l'attention de **M. le ministre de la fonction publique** sur le dispositif du compte épargne temps dans les collectivités territoriales. Il s'avère que ce régime est une variable de celui existant pour la fonction publique d'État mais sa mise en œuvre obéit à des conditions moins favorables pour la fonction publique territoriale. Il lui demande quelles sont les justifications à cette différence de traitement mal vécue à juste titre par les personnels concernés et quelles mesures d'harmonisation rapides, entre les deux fonctions publiques sont envisagées.

Réponse.- Le décret relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale transpose aux collectivités territoriales les dispositions du décret du 29 avril 2002 applicable aux agents de l'État, tout en y apportant les adaptations rendues nécessaires par le fonctionnement des assemblées locales et par la multiplicité des employeurs. Ainsi, la définition des modalités concrètes de mise en place et les conditions d'utilisation des comptes épargne temps relèvent de délibérations des collectivités territoriales, prises après consultation des comités techniques paritaires. Certaines dispositions du décret du 29 avril 2002 ont été modifiées pour prendre en compte la problématique spécifique de la mobilité dans la fonction publique territoriale, découlant de la multiplicité des employeurs locaux, selon des modalités proches de celles figurant dans le décret du 3 mai 2002 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique hospitalière. Les spécificités du dispositif qui respecte l'obligation de parité avec le compte épargne temps dans la fonction publique de l'État et en reprend l'économie générale sont principalement les suivantes : les agents pourront utiliser leur compte épargne temps quand ils y auront accumulé vingt jours de congés (et non quarante comme à l'État) ; le délai maximal, pendant lequel les congés, versés sur le compte épargne temps, pourront être consommés a été réduit de dix à cinq ans, sachant toutefois qu'il s'agit d'un délai glissant, prorogé par les nouveaux versements de jours de congés ; les collectivités territoriales pourront, par convention, prévoir les modalités financières de transfert d'un compte épargne temps détenu par un agent changeant de collectivité employeur, par la voie d'une mutation ou d'un détachement. Ce décret a été élaboré en concertation étroite avec les membres de la formation spécialisée du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, en charge des questions sociales. Il a recueilli un avis favorable du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 22 octobre 2003. Afin d'examiner les évolutions possibles du dispositif actuel, le relevé de conclusions sur l'amélioration des carrières et sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique signé le 25 janvier 2006 avec trois organisations syndicales (CFDT, UNSA, et CFDT) prévoit qu'une réflexion sera entreprise sur les modalités d'accès et d'utilisation du compte épargne temps, compte tenu des spécificités de chaque fonction publique. Cette réflexion devra aboutir avant la fin de l'année 2006.

J.O. A.N. (Q), n°38, 19 septembre 2006, p. 9865. ■

ouvrages

CIG petite couronne

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

Volume1
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 2006, 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) ..... 158 €

Europe : 161 € - DOM-TOM et RP : 162,10 €
Autres pays : 169,80 € + 19,75 € (supplément avion rapide)

Abonnement et diffusion en ligne : www.ladocumentationfrancaise.fr
1 an (12 numéros + 2 suppléments documentaires) ..... 125 €

LE TRANSFERT DES PERSONNELS DES LYCEES ET COLLEGES AUX COLLECTIVITES TERRITORIALES

Guide pratique de gestion ..... 27 €

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 €
Année 2004 - Préface de Philippe BELAVAL ..... 55 €
Année 2005 - Préface de Jean COURTIAL ..... à paraître

La revue **Les Informations administratives et juridiques** proposée par le **Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la Région Ile-de-France**, commente chaque mois l'actualité législative et réglementaire relative au statut de la fonction publique territoriale.

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

- une analyse pratique et pédagogique des dispositions statutaires,
- un recensement des plus récentes références documentaires,
- la reproduction intégrale de circulaires d'accès difficile,
- des jurisprudences et des réponses ministérielles particulièrement significatives.

Abonnements et diffusion :
La **documentation** Française
124, rue Henri-Barbusse 93308 Aubervilliers
tél. 01 40 15 70 00 - fax 01 40 15 68 00
www.ladocumentationfrancaise.fr

ISSN 1152-5908

PRIX : 16,50 €