
LES INFORMATIONS

ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

Fonction Publique Territoriale

- ▶ **Le non renouvellement du contrat à durée déterminée des agents territoriaux**
- ▶ **L'entrée en vigueur de la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage**
- ▶ **Fin anticipée de disponibilité et allocations chômage : une décision du Conseil d'Etat**

CIG petite couronne



n°3 - mars 2006



**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 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur.

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

Actualité commentée

Dossier

- 3 **Le non renouvellement du contrat à durée déterminée des agents territoriaux**

Statut au quotidien

- 22 **L'entrée en vigueur de la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage**
- 27 **Fin anticipée de disponibilité et allocations chômage : une décision du Conseil d'Etat**

Actualité documentaire

Références

- 31 **Textes**
- 35 **Documents parlementaires**
- 37 **Chronique de jurisprudence**
- 41 **Presse et livres**

Textes intégraux

- 45 **Jurisprudence**
- 49 **Questions écrites**

Le non renouvellement du contrat à durée déterminée des agents territoriaux

Si les agents publics non titulaires de la fonction publique territoriale n'ont aucun droit au renouvellement de leur contrat à durée déterminée, l'administration doit néanmoins être en mesure de démontrer que le non renouvellement du contrat n'est pas pris pour un motif étranger à l'intérêt du service. Le juge administratif a également renforcé les garanties de procédure dont bénéficient les agents dont l'engagement n'est pas reconduit pour des motifs liés à leur personne.

Dans sa décision « Bayeux » du 27 octobre 1999, le Conseil d'Etat a considéré que « *sauf disposition législative spéciale contraire* », l'engagement des agents publics non titulaires de la fonction publique territoriale est en principe décidé pour une durée déterminée et ne peut être renouvelé que par reconduction expresse¹. Comme cela avait été présenté dans un précédent numéro des *Informations administratives et juridiques*, par exception à ce principe, plusieurs dispositions prévoient des recrutements à durée indéterminée, notamment pour régler le sort des personnels transférés à l'administration dans le cadre de la reprise d'une activité auparavant gérée par une personne morale de droit privé². On rappellera surtout qu'existe désormais la possibilité de renouveler certains engagements pour une durée indéterminée, en application de la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique³. Toutefois, ces dispositions, dont le champ d'application est précisément délimité, laissent subsister le contrat à durée déterminée comme mode de recrutement le plus courant des agents non titulaires.

La faculté de prévoir un engagement à durée indéterminée introduite par la loi précitée du 26 juillet 2005 n'est d'ailleurs applicable qu'à un contrat préalablement conclu à durée déterminée et déjà renouvelé une ou plusieurs fois pour une durée également déterminée. Elle n'autorise donc pas un premier recrutement pour une durée indéterminée. Il est donc important de connaître le cadre juridique applicable à l'arrivée du contrat à durée déterminée à son terme, et plus particulièrement à la décision de l'administration de ne pas renouveler cet engagement. Or, qu'il s'agisse de la procédure s'imposant à l'administration ou des motifs justifiant la

1 Conseil d'Etat, 27 octobre 1999, M. Bayeux, req. n°178412, *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, année 1999, p. 43, édition et diffusion La documentation française.

2 « Le projet d'introduction des contrats à durée indéterminée dans le statut de la fonction publique territoriale », *Les informations administratives et juridiques*, décembre 2004.

3 Se reporter sur ce point au numéro des *Informations administratives et juridiques* d'août 2005.

non reconduction des relations de travail, le juge administratif semble s'orienter vers un contrôle croissant de la légalité de ce type de décision. Cette évolution mérite d'autant plus d'être soulignée qu'en principe le non renouvellement de l'engagement s'analyse comme l'expression de la liberté contractuelle de ne pas poursuivre la relation de travail parvenue à son terme. La jurisprudence continue par ailleurs d'affirmer régulièrement que l'agent ne dispose d'aucun droit au renouvellement de son engagement.

Le juge administratif semble donc chercher à concilier la liberté pour l'administration de ne pas reconduire l'engagement à durée déterminée parvenu à son terme avec un souci de protection des agents non titulaires contre des refus de renouvellement abusifs.

Il est donc proposé de présenter le cadre juridique de la décision de non renouvellement autour des trois points suivants :

- la notion de non renouvellement,
- le contrôle des motifs de non renouvellement,
- la procédure de non renouvellement.

La notion de non renouvellement

Dans la plupart des cas, le recrutement des agents non titulaires prend la forme d'un engagement à durée déterminée renouvelable.

A l'arrivée du terme de l'engagement, même si le renouvellement est légalement possible, l'agent ne dispose d'aucun droit à ce que ce renouvellement soit prononcé. Ce principe est depuis longtemps rappelé par le juge administratif. Le non renouvellement correspond donc à la fin normale des fonctions de l'agent, constituée par l'arrivée à son terme de l'engagement à durée déterminée. Il se distingue donc de la fin de fonctions prononcée par l'administration en cours d'engagement, qui correspond alors à un licenciement.

Le champ d'application des engagements à durée déterminée renouvelables

L'engagement à durée déterminée renouvelable est susceptible de concerner la plupart des cas de recrutement d'agents non titulaires prévus par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

C'est ainsi tout d'abord le cas des recrutements autorisés par l'article 3 de la loi :

- pour le remplacement momentané de fonctionnaires titulaires ;
- en vue de faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut

être immédiatement pourvu dans les conditions statutaires ; dès lors que la durée maximale n'est pas atteinte, l'engagement peut en effet faire l'objet d'un ou plusieurs renouvellements ;

- pour l'exercice de fonctions correspondant à un besoin saisonnier pour une durée maximale de six mois au cours d'une même période de douze mois ; l'engagement peut faire l'objet de renouvellements successifs dès lors que la durée maximale globale n'est pas atteinte ;
- pour faire face à un besoin occasionnel ; dans ce cas, le contrat est de trois mois maximum, renouvelable une seule fois « à titre exceptionnel » ;
- pour occuper un emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- pour occuper un emploi permanent du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ;
- pour occuper un emploi permanent à temps non complet d'une durée inférieure ou égale à la moitié du temps complet dans une commune de moins de 1000 habitants⁴.

Dans les trois derniers cas ci-dessus, les intéressés sont recrutés par des contrats d'une durée maximale de trois ans, renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée globale d'engagement de six ans. Au-delà des six ans, l'engagement peut encore être renouvelé, mais obligatoirement pour une durée indéterminée.

Les engagements à durée déterminée renouvelables peuvent aussi être conclus sur le fondement de l'article 47 de la loi, afin de pourvoir certains emplois fonctionnels de direction accessibles par recrutement direct. Il en va de même des engagements des collaborateurs de cabinet de l'autorité territoriale opérés sur le fondement de l'article 110 de la loi. Dans ce dernier cas, un texte réglementaire prévoit en outre une fin d'engagement automatique et obligatoire, à la date d'expiration du mandat de l'autorité territoriale, qui s'analyse comme un non renouvellement et non comme un licenciement⁵.

En revanche, le renouvellement éventuel des engagements d'agents non titulaires effectués dans le cadre des articles 38 (recrutement de personnes handicapées) ou 38 bis (recrutement de jeunes de 16 à 25 ans dans le cadre du dispositif PACTE) de la loi, fait l'objet d'une réglementation spécifique qui déroge aux règles de droit commun dans la mesure où ces recrutements doivent en principe déboucher sur une titularisation en qualité de fonctionnaire⁶.

⁴ Ou d'un groupement de communes dont la moyenne arithmétique des nombres d'habitants ne dépasse pas ce seuil.

⁵ Conseil d'Etat, 18 mai 1994, Mme Mercier, req. n°135 764, *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, décisions antérieures à 1995, p. 114, diffusion La documentation française.

⁶ Sur ces recrutements spécifiques, se reporter aux *Informations administratives et juridiques* de février 2006 (handicapés) et d'août 2005 (PACTE).

Le régime du non renouvellement s'applique en outre à certaines situations particulières depuis la décision Bayeux précitée du Conseil d'Etat. Dans la mesure où cette jurisprudence considère que les contrats des agents non titulaires ne peuvent qu'avoir une durée déterminée, renouvelable par reconduction expresse, elle a ainsi mis un terme à la requalification en contrat à durée indéterminée qu'opéraient parfois certaines décisions antérieures à l'égard d'engagements tacitement ou verbalement renouvelés⁷. Dans ces hypothèses, le juge administratif considère désormais que « *le maintien en fonctions à l'issue du contrat initial a seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une période déterminée et dont la durée est soit celle prévue par les parties, soit à défaut celle qui était assignée au contrat initial* »⁸. En conséquence, la décision de mettre fin aux fonctions de l'agent s'analyse soit comme un licenciement, soit comme un refus de renouvellement du contrat à durée déterminée, en fonction de la date à laquelle elle intervient.

Toutefois, compte tenu de l'entrée en vigueur de la loi précitée du 26 juillet 2005, la qualification de licenciement plutôt que de refus de renouvellement pourrait de nouveau être retenue par le juge administratif, dans le cas des agents recrutés sur le fondement des alinéas 4, 5 et 6 de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, lorsque leur maintien en fonctions au-delà de la durée maximale de six ans n'aura fait l'objet d'aucune décision expresse. La loi impose en effet que la poursuite des relations contractuelles au-delà de cette durée de six ans soit prononcée, par décision expresse, pour une durée indéterminée. Une rupture d'engagement décidée par l'administration postérieurement à cette date ne pourra donc en principe plus s'analyser que comme un licenciement.

L'absence de droit au renouvellement du contrat à durée déterminée

La liberté de l'administration de ne pas renouveler l'engagement

L'engagement à durée déterminée prévoit l'exercice d'une activité pendant une période comportant un terme défini dès sa conclusion. L'article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale dispose notamment que l'acte d'engagement précise la date à laquelle le recrutement prend fin.

⁷ Se reporter sur ce point aux *Informations administratives et juridiques* de décembre 2005, p. 4 et 5.

⁸ Décision Bayeux, Conseil d'Etat, 27 octobre 1999, req. n°178412. Sur les contrats verbaux, voir Conseil d'Etat, 29 décembre 2004, Commune de Puimisson, req. n°256057.

L'arrivée de ce terme constitue donc la fin normale et prévisible des fonctions, qui n'est imputable ni à l'administration, ni à l'agent, mais résulte simplement de l'exécution complète du contrat.

L'arrivée à son terme du contrat à durée déterminée constitue la fin prévisible et normale des fonctions

Le fait que l'engagement n'ait pas été renouvelé par l'administration, alors que le renouvellement était légalement possible, ne modifie pas la nature

de cette cessation de fonctions dans la mesure où l'agent ne dispose d'aucun droit à obtenir la reconduction de son engagement pour une nouvelle période.

C'est pourquoi la jurisprudence a pu considérer que le refus de renouveler le contrat à son terme devait s'analyser comme la cessation « *de plein droit* » des fonctions :

– « [Considérant] *qu'il est constant que les fonctions du Sieur Duforest, agent contractuel (...) ont pris fin de plein droit le 31 janvier 1969 en raison du refus de l'autorité administrative de renouveler son contrat pour une nouvelle année* » (Conseil d'Etat, 7 juillet 1972, req. n°81594).

– « [Considérant] *qu'il est constant qu'arrivé à expiration ce contrat n'a fait l'objet d'aucune reconduction expresse ; (...) que, dans ces conditions, M. Chassaing, dont les fonctions ont pris fin de plein droit le 31 décembre 1990 n'a pas été licencié et ne pouvait, dès lors, prétendre ni à une indemnité de licenciement ni à une indemnité de préavis* » (Cour administrative d'appel de Paris, 24 janvier 1995, M. Chassaing, req. n°96PA01061).

De manière constante, le juge administratif affirme expressément l'absence de droit au renouvellement du contrat à durée déterminée de l'agent public (voir encadré page suivante).

Cette absence de droit au renouvellement de l'engagement exprime aussi la reconnaissance de la liberté contractuelle de l'administration, qui apprécie discrétionnairement l'opportunité de prolonger la relation de travail arrivée à son terme et dispose du droit de ne pas renouveler celle-ci⁹.

Le juge administratif a en outre eu l'occasion de confirmer l'absence de droit au renouvellement alors même que le contrat initial comportait une clause ambiguë évoquant la possibilité d'une reconduction expresse à son terme :

« (...) *Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article 3 de la loi susvisée du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,*

⁹ Sur ce thème, se reporter notamment aux articles suivants : « Le contrôle du juge sur le refus de renouvellement des agents publics contractuels », *L'Actualité juridique-Fonctions publiques*, n°5/2003, septembre-octobre 2003, p. 47-53, Guylain Clamour / Collectivités territoriales-Intercommunalité, janvier 2005, p. 15-17, Pierre Bentolila, revue mensuelle LexisNexis jurisclasseur.

dans sa rédaction alors applicable : "... - Toutefois, dans les communes de moins de 2 000 habitants ..., des contrats peuvent être conclus pour une durée déterminée et renouvelés par reconduction expresse ..." ; que ces dispositions ont eu pour seul objet de préciser les modalités de reconduction des contrats, notamment d'interdire leur renouvellement par tacite reconduction ; que, dès lors, la circonstance que le contrat du 12 novembre 1990 par lequel le maire de Varennes-Changy a recruté Mme Ringot comportait la mention : "...sera renouvelé par reconduction expresse ..." n'a pu créer à son profit, contrairement à ce qu'elle allègue et nonobstant l'ambiguïté de cette mention,

un droit à renouvellement » (Cour administrative d'appel de Nantes, 15 octobre 1998, req. n°95NT00008).

Seule une véritable promesse de renouvellement de l'engagement pourrait le cas échéant créer des droits au profit de l'agent, comme l'illustrent deux jugements récents¹⁰.

L'absence de droit au renouvellement se traduit aussi par l'absence de droit à réintégration de l'agent en cas d'annulation contentieuse du refus de renouvellement :

« (...) Considérant qu'eu égard aux motifs de la présente décision, l'exécution de celle-ci n'implique pas nécessai-

L'absence de droit au renouvellement de l'engagement

– « (...) Considérant que Mlle Mongin exerçait les fonctions de maitresse auxiliaire d'enseignement au collège d'enseignement secondaire de Goussainville, fonctions qui lui avaient été conférées (...) en vertu d'une délégation rectorale prenant fin au plus tard à l'expiration de l'année scolaire 1974-1975 ; que par lettre du 1^{er} août 1975, le recteur de l'académie de Versailles a informé l'intéressée qu'il n'envisageait pas de faire appel à ses services pour la prochaine année scolaire ; (...)

« Considérant (...) que Mlle Mongin n'avait aucun droit acquis au renouvellement de sa délégation ; que la décision attaquée n'avait pas le caractère d'une sanction disciplinaire mais s'analysait comme le refus de renouveler à l'expiration de leur terme normal, (...), les fonctions temporaires dont Mlle Mongin avait été investie jusque là (...) ».

Conseil d'Etat, 23 janvier 1981, req. n°17932 (extrait)

– « (...) Considérant qu'il résulte de ces dispositions que Mlle Limoge qui avait été nommée adjointe en hématologie au centre de transfusion sanguine de l'hôpital Cochin à Paris à compter du 1^{er} juillet 1972 pour une durée de quatre ans, n'avait aucun droit acquis au renouvellement de ses fonctions à compter du 1^{er} juillet 1976 ; que ce renouvellement ne pouvait intervenir que sur propositions du chef de service intéressé ; qu'il est constant que Mlle Limoge n'a fait l'objet de la part de celui-ci d'aucune proposition en sa faveur et ne pouvait donc bénéficier d'un renouvellement de ses fonctions ; (...) que ce non renouvellement n'est qu'un refus de reconduire, à l'expiration de leur terme normal, les fonctions temporaires que Mlle Limoge exerçait jusque là (...) ».

Conseil d'Etat, 21 juillet 1989, req. n°58910 (extrait)

– « Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que Mme Thibault a été recrutée en qualité d'agent non titulaire pour exercer les fonctions de surveillante générale à la caisse des écoles de Capesterre de Marie Galante par un contrat en date du 20 novembre 1989 prenant effet le 3 novembre 1989 pour une durée d'un an renouvelable ; que, par la suite, ce contrat a été renouvelé tacitement à deux reprises ; que le 1^{er} août 1992 le maire de la commune a informé Mme Thibault de sa décision de ne pas renouveler son contrat lors de la rentrée scolaire 1992 ; qu'en application des principes ci-dessus énoncés résultant des prescriptions de la loi du 26 janvier 1984, Mme Thibault doit être regardée comme ayant bénéficié au cours de la dernière période en cause d'un contrat à durée déterminée ; qu'ainsi, le maire de la commune de Capesterre de Marie Galante ne saurait être regardé comme ayant, par la décision attaquée du 1^{er} août 1992, procédé au licenciement de Mme Thibault dès lors qu'il s'est borné à constater que le contrat liant cette dernière à la commune était arrivé à son terme normal et à refuser de le renouveler ».

Cour administrative d'appel de Bordeaux,
6 novembre 2000, req. n°98BX01771 (extrait)

– « [Considérant] que les arrêtés successifs de recrutement d'un mois sur une période de deux ans dont a bénéficié Mme Deroussen afin de pourvoir au remplacement de personnes différentes affectées à des postes différents, n'ont pas eu pour effet de conférer aux emplois en cause, la qualité d'emploi permanent ; qu'ainsi Mme Deroussen n'est pas fondée à alléguer l'existence d'une rupture de contrat, ne bénéficiant d'aucun droit au renouvellement de celui-ci ; (...) ».

Cour administrative d'appel de Paris, 15 mars 2004,
req. n°00PA00105 (extrait)

¹⁰ Cour administrative d'appel de Versailles, 10 novembre 2005, req. n°04VE00895 et Tribunal administratif d'Amiens, 6 septembre 2005,

Mme Dupont, n°0202349, commenté dans *L'Actualité juridique-Droit administratif*, n°3/2006, 23 janvier 2006, p.158-161.

rement que le centre hospitalier procède à la réintégration de Mme Fleury qui ne peut se prévaloir d'aucun droit au renouvellement d'un contrat parvenu à expiration ; que par suite, les conclusions de la requérante tendant à ce que soit ordonnée sa réintégration ne peuvent être accueillies» (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 9 mars 2004, req. n°00BX02890).

Pour les mêmes raisons, le juge des référés saisi d'un refus de renouvellement ne peut imposer à l'administration la poursuite de la relation de travail au-delà du terme du contrat, mais seulement suspendre la décision litigieuse et enjoindre à l'administration de statuer à nouveau sur le renouvellement (voir encadré suivant).

Conseil d'Etat, 23 janvier 2002, req. n°237333

(extrait)

« Considérant que l'annulation contentieuse du refus de l'autorité administrative de renouveler le contrat à durée déterminée qui la lie à un de ses agents ne saurait impliquer l'obligation pour celle-ci de renouveler ce contrat ; qu'ainsi, si le juge des référés, saisi d'une demande de suspension d'un tel refus qui satisfait aux conditions posées par l'article L. 521-1 du code de justice administrative, peut suspendre cette décision et enjoindre à l'administration de statuer à nouveau sur la demande de renouvellement, il ne saurait en revanche imposer le maintien provisoire de relations contractuelles au-delà du terme du contrat en cours ;

« Considérant que le juge des référés du tribunal administratif de Nantes, par ordonnance du 2 août 2001, a suspendu la décision du maire de Nantes refusant le renouvellement du contrat à durée déterminée de M. Nebbula sans préciser les obligations que cette suspension imposait à l'administration ; que par suite son ordonnance implique nécessairement que l'intéressé soit maintenu en fonctions, au-delà du terme du contrat en cours survenu le 1^{er} septembre 2001, jusqu'au jugement de l'affaire au fond ; que, dès lors, le juge des référés a excédé la compétence qu'il tient des dispositions susrappelées du code de justice administrative ; que la commune de Nantes est fondée à demander, pour ce motif, l'annulation de l'arrêt attaqué. »

Le non renouvellement et le licenciement

La situation de l'agent parvenu au terme normal de son engagement à durée déterminée doit donc être distinguée de celle de l'agent en cours de contrat, qui dispose du droit d'être employé jusqu'au terme de cet engagement tel qu'il a été fixé lors de sa conclusion. La décision de l'administration de se séparer de l'agent avant ce terme est donc constitutive

d'un licenciement et non d'un refus de renouvellement. A la différence du non renouvellement, le licenciement remet en cause l'engagement initial et s'accompagne donc d'un certain nombre de garanties pour l'agent, parmi lesquelles l'obligation de motiver la décision et le versement d'une indemnité de licenciement.

Appelé à apprécier la légalité de refus de renouvellement, le juge écarte donc systématiquement la qualification de licenciement, comme dans les exemples suivants :

– « (...) Considérant, (...) qu'il ne résulte d'aucun principe général du droit applicable aux agents publics contractuels que les contrats de travail les liant à leur employeur seraient conclus sans détermination de durée ;

« Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que M. Lefort ne s'est pas trouvé lié à la chambre de métiers par un contrat à durée indéterminée ; qu'ainsi le non renouvellement de son second contrat, à sa date normale d'expiration, ne saurait être regardé comme un licenciement ; que, par suite, le requérant n'est pas fondé à demander le versement des indemnités susvisées du fait d'une prétendue rupture abusive de son contrat ; (...) » (Cour administrative d'appel de Paris, 6 juin 1991, M. Lefort c/ Chambre de métiers de Paris¹¹).

– « (...) [Considérant] qu'ainsi, sauf circonstance particulière, la décision par laquelle l'autorité administrative compétente met fin aux relations contractuelles doit être regardée comme un refus de renouvellement de contrat si elle intervient à l'échéance du nouveau contrat et comme un licenciement si elle intervient au cours de ce nouveau contrat ; (...) » (Conseil d'Etat, 2 février 2000, Commune de la Grande-Motte c/ Mlle Lejeune¹²).

La décision de non renouvellement échappe donc au régime juridique spécifique prévu pour le licenciement. Le juge administratif a ainsi notamment rappelé qu'il ne fait pas partie des actes obligatoirement transmis au représentant de l'Etat en vue du contrôle de légalité :

« (...) Considérant que la décision par laquelle un maire constate qu'un contrat à durée déterminée est arrivé à son terme et refuse de le renouveler ne figure pas dans la liste établie par le II de l'article 2 de la loi du 2 mars 1982 qui énumère les décisions qui doivent être transmises au représentant de l'Etat dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement ; (...) » (Conseil d'Etat, 27 octobre 1999, M. Bayeux¹³).

On rappellera en effet que la liste des actes obligatoirement transmis au contrôle de légalité, qui figure aujourd'hui

11 Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, décisions antérieures à 1995, p. 100, diffusion La documentation française.

12 Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, année 2000, p. 67.

13 Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, année 1999, p. 43.

dans le code général des collectivités territoriales (CGCT), ne prévoit la transmission obligatoire, s'agissant des agents non titulaires, que des « *décisions individuelles relatives au recrutement, y compris le contrat d'engagement, et au licenciement des agents non titulaires, à l'exception de celles prises dans le cadre d'un besoin saisonnier ou occasionnel (...)* ». ¹⁴

De même, l'interdiction de licencier un agent en état de grossesse, prévue par l'article 41 du décret du 15 février 1988 et qui constitue également un principe général du droit issu du code du travail ¹⁵, ne s'applique pas à la décision de non renouvellement d'un engagement à durée déterminée parvenu à son terme :

– « (...) [Considérant que] *la décision prise à l'égard de Mme Renou, dont les fonctions prenaient fin de plein droit le 31 mars 1980, s'analyse en un refus de renouvellement desdites fonctions ; qu'elle ne pouvait dans ces conditions prétendre au bénéfice du principe général dont s'inspire l'article L. 122-25-2 du code du travail et qui s'oppose au licenciement d'une salariée en état de grossesse ; (...)* » (Conseil d'Etat, 10 mai 1985, req. n°5092).

– « [Considérant] *que, dans ces conditions, la décision du président du conseil général de la Guyane en date du 24 novembre 1993 de ne pas renouveler son engagement, qui était arrivé à son terme le 10 novembre, n'a pas le caractère d'une mesure de licenciement ; que Mlle Judick ne saurait, dès lors, soutenir utilement que cette décision aurait été prise en méconnaissance tant des dispositions de l'article 41 du décret du 15 février 1988 susvisé que du principe général dont s'inspire l'article L. 122-25-2 du code du travail, qui s'opposent au licenciement des salariées pour le motif qu'elles sont en état de grossesse ; (...)* » (Cour administrative d'appel de Paris, 6 juin 1996, req. n°95PA00613).

La contrôle du motif de non renouvellement

Tout en refusant d'admettre l'existence d'un droit de l'agent non titulaire au renouvellement de son engagement, le juge administratif exerce néanmoins un contrôle de la légalité des motifs à l'origine d'un refus de renouvellement. Il exige ainsi notamment que la décision n'ait pas été prise pour une raison étrangère à l'intérêt du service et sanctionne les éventuels détournements de pouvoir.

L'exigence d'un motif légal de non renouvellement

La possibilité de contrôle du motif par le juge

Dans la mesure où la décision de refus de renouvellement ne restreint aucun droit de l'agent, il ne devrait en principe pas être exigé, à la différence du licenciement, qu'elle repose sur des motifs déterminés. Comme on le verra plus loin, c'est pour cette raison que le juge continue d'affirmer qu'elle n'a pas à faire l'objet d'une motivation au sens de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public. Dans une décision, le Conseil d'Etat a même estimé qu'elle « *n'avait pas à comporter de motifs* », formulation générale qui pouvait laisser penser qu'il ne se limitait pas à faire seulement référence à l'obligation de motivation formelle issue de la loi précitée du 11 juillet 1979, qu'il ne mentionnait d'ailleurs pas :

« [Considérant] *que la lettre attaquée, en date du 28 septembre 1984, par laquelle le directeur du parc national a indiqué à Mlle Andreu que son contrat à durée déterminée ne serait pas renouvelé, n'avait pas à comporter de motifs ; (...)* » (Conseil d'Etat, 20 juillet 1988, req. n°90564).

Cependant, un examen de la jurisprudence montre que le juge administratif ne s'est en réalité jamais totalement désintéressé des motifs de refus de renouvellement. Il considère ainsi que le fait que l'agent ne dispose d'aucun droit au renouvellement ne signifie pas pour autant qu'aucun contrôle ne doit s'exercer sur le refus de renouvellement (voir encadré).

Le principe du contrôle des motifs

« (...) [Considérant] *que la circonstance qu'un agent bénéficiant d'un contrat à durée déterminée n'ait aucun droit à son renouvellement et que la décision de ne pas le renouveler ne soit pas au nombre de celles qui doivent être motivées ne saurait avoir pour effet, contrairement à ce que soutient la commune, de soustraire cette décision au contrôle de la régularité de ses motifs (...)* ».

Cour administrative d'appel de Versailles, 16 juin 2005, Commune de Montfaur l'Amaury, req. n°03VE00354 (extrait)

Ce contrôle s'opère alors avant tout à partir des motifs éventuellement invoqués par l'administration dans la décision de refus de renouvellement. Si celle-ci ne comporte aucune indication relative aux raisons ayant motivé le refus de renouvellement, le juge peut alors demander à

¹⁴ Pour les actes des communes, voir article L. 2131-2 du CGCT.

¹⁵ Conseil d'Etat, 8 juin 1973, Dame Peynet, *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, décisions antérieures à 1995, p. 92.

l'administration de lui communiquer les éléments qui ont fondé sa décision en vue d'exercer son contrôle :

« (...) Considérant que, par la délibération attaquée en date du 17 janvier 1972, le conseil de l'université Paul Valéry a refusé de proposer au ministre de l'éducation nationale le renouvellement pour l'année universitaire 1972-1973 des fonctions de chargé d'enseignement dont le sieur Chelini, maître assistant titulaire, avait été investi pour chacune des trois années universitaires précédentes par des arrêtés du ministre de l'éducation nationale (...), que, par un jugement avant dire droit, en date du 3 octobre 1972, non attaqué, le tribunal administratif de Montpellier a ordonné au président de l'université de faire connaître les motifs de la décision attaquée ; (...)

« Considérant que le sieur Chelini n'avait aucun droit au renouvellement des fonctions de chargé d'enseignement (...) ; que le refus du conseil de l'université de proposer le renouvellement des fonctions de chargé d'enseignement du sieur Chelini, qui n'a pas revêtu le caractère d'une sanction disciplinaire, a été pris pour des motifs tirés du comportement professionnel de l'intéressé ; qu'eu égard à la nature de la mesure attaquée il appartenait seulement au tribunal administratif de contrôler si le refus de renouveler les fonctions de chargé d'enseignement du sieur Chelini ne reposait pas sur des faits matériellement inexacts et n'était pas entaché d'erreur de droit, d'erreur manifeste d'appréciation ou de détournement de pouvoir (...) » (Conseil d'Etat, 26 juin 1974, req. n°910099).

Le Conseil d'Etat rend ainsi possible le contrôle du juge sur le motif du refus de renouvellement, alors même qu'aucune motivation formelle n'est exigée.

Comme cela apparaît dans la décision ci-dessus, il tient cependant compte de la nature de la décision attaquée, et notamment du fait qu'elle ne prive l'agent d'aucun droit, pour limiter la portée de ce contrôle aux éléments qui définissent traditionnellement le contrôle dit « minimum », à savoir le contrôle de l'exactitude matérielle des faits, de l'erreur de droit, du détournement de pouvoir et de l'erreur manifeste d'appréciation. En principe, le degré de son contrôle ne sera pas aussi important que celui qu'il opérerait, par exemple, en matière de licenciement ou de sanction disciplinaire, qui s'étendrait alors notamment à un contrôle dit « normal » de la qualification des faits à l'origine de la mesure. Toutefois, l'existence de ce contrôle minimum signifie bien que le pouvoir discrétionnaire de l'administration de ne pas renouveler le contrat n'est pas absolu.

La légalité du motif

Dans le cadre du contrôle qu'il accepte de porter sur la décision de non renouvellement, le juge administratif, tout en rappelant la liberté pour l'administration de prendre une telle décision, fixe également les principes qui

conditionnent la légalité de celle-ci. Ainsi, il considère que « l'administration peut toujours, pour des motifs tirés de l'intérêt du service ou pris en considération de la personne, qu'ils aient ou non un caractère disciplinaire, ne pas renouveler le contrat d'un agent public recruté pour une durée déterminée, et, par là-même, mettre fin aux fonctions de cet agent » (Conseil d'Etat, 4 juillet 1994, M. Marki, req. n°118298).

Ce principe est régulièrement réaffirmé, exactement dans les mêmes termes, par la jurisprudence¹⁶.

En précisant que l'administration peut s'appuyer sur des motifs tirés de l'intérêt du service ou liés à

Le non renouvellement peut reposer sur des motifs tirés de l'intérêt du service ou liés à la personne

la personne, le juge consacre l'importante marge d'appréciation laissée à l'administration pour prononcer le non renouvellement de l'engagement. Mais concomitamment, en exigeant que la déci-

sion se fonde sur ces motifs, il apporte une limite à ce pouvoir discrétionnaire. Le lien avec l'intérêt du service peut ainsi être contrôlé par le juge, tout comme l'absence d'abus dans les motifs liés à la personne.

S'il ressort notamment du principe ci-dessus que des motifs pris en considération de la personne de l'agent peuvent conduire l'administration à refuser le renouvellement, encore faut-il que ces motifs soient légaux.

Sur cette base, le juge a par exemple sanctionné l'administration qui opposait un refus de renouvellement de contrat :

– pour des motifs politiques :

« (...) Considérant que le maire (...) ayant mis fin aux fonctions de l'intéressée par lettre du 24 juillet 1995, cette mesure doit être regardée comme une décision refusant de renouveler une nouvelle fois le contrat en cause ;

« Considérant qu'il ressort du dossier, et notamment des termes mêmes du procès verbal de la délibération du conseil municipal du 22 septembre 1995, que cette décision

¹⁶ Voir, notamment :

– Cour administrative d'appel de Paris, 20 novembre 2001, Mme Carton, *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, année 2001, p. 121, édition et diffusion La documentation française ;

– Cour administrative d'appel de Nancy, 14 novembre 2002, Commune de Fontaine-Les-Clerval, *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, année 2002, p. 106 ;

– Cour administrative d'appel de Nancy, 28 février 2004, M. Essaidi, req. n°98NC01412.

a été prise uniquement en raison de mobiles de caractère politique ; qu'elle est ainsi entachée de détournement de pouvoir » (Conseil d'Etat, 2 février 2000, req. n°196157¹⁷).

— pour un motif fondé sur des absences liées à la grossesse : « Considérant que le ministre de la défense, par une décision en date du 14 février 1986, a refusé à Mme Ménagé, qui servait au titre des militaires féminins de la gendarmerie, avec le grade de caporal-chef, le renouvellement de son contrat d'engagement et a prononcé sa radiation des contrôles de l'armée à la date du 30 avril 1986, date d'expiration de ce contrat ; qu'il ressort des pièces du dossier que cette décision a été motivée non par l'inaptitude de l'intéressée à remplir les fonctions qui lui avaient été confiées, mais par la circonstance qu'elle aurait obtenu des congés prolongés imputables aux incidents médicaux qui avaient accompagné ses grossesses ; qu'un tel motif, qui ne saurait trouver son fondement dans les dispositions de l'article 88 de la loi du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires, n'était, par suite, pas de nature à être retenu pour justifier la mesure prise à l'encontre de Mme Ménagé ; que, dès lors, le ministre de la défense n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Paris a annulé sa décision » (Conseil d'Etat, 17 février 1992, req. n°96013).

Le fait que le non renouvellement de contrat ait été suivi immédiatement de la conclusion d'un nouveau contrat avec un nouvel agent peut aussi suffire à faire regarder le motif du non renouvellement comme étranger à l'intérêt du service :

« Considérant que Mme Gesnot a été recruté par la commune de Woippy, par des contrats à durée déterminée successifs entre juin 1993 et juillet 1997, en qualité d'agent de service non titulaire pour remplacer un agent titulaire qui était en congé de maladie ;

« Considérant que si la commune soutient que le refus de renouvellement du contrat de Mme Gesnot résulte du fait que ledit contrat était arrivée à échéance, il ressort des pièces du dossier que l'intéressée a été immédiatement remplacée par un autre agent contractuel ; que, par suite, et eu égard à l'ensemble des circonstances de l'affaire, le non renouvellement du contrat doit être regardé comme ayant été décidé pour des motifs étrangers à l'intérêt du service ; (...) » (Cour administrative d'appel de Nancy, 18 novembre 2004, Commune de Woippy, req. n°99NC01046).

L'exigence d'un motif légal a même pu conduire une cour administrative d'appel à conclure à l'illégalité d'un refus de renouvellement pour la seule raison que l'administration ne formulait aucun reproche à l'agent et ne mettait pas en cause ses compétences professionnelles :

« [Considérant qu'] en s'abstenant de renouveler son engagement, la présidente de la communauté urbaine de Strasbourg a commis une erreur manifeste d'appréciation

dès lors qu'aucun reproche professionnel n'a été formulé à [l'encontre de l'agent] et que ce dernier n'a pas démerité, la décision attaquée ne comportant aucun motif notamment d'ordre professionnel ; (...) » (Cour administrative d'appel de Nancy, 16 octobre 2003, Communauté urbaine de Strasbourg, req. n°98NC00190).

Cet arrêt pourrait laisser penser, contrairement à ce que la jurisprudence continue d'affirmer par ailleurs, qu'il existe un droit au renouvellement en l'absence de reproche professionnel. L'administration devrait donc justifier le

Le contrôle du juge a parfois pour effet de rapprocher le régime du non renouvellement de celui du refus de titularisation des fonctionnaires stagiaires

refus de renouvellement par des motifs tirés du comportement, de la manière de servir et des compétences professionnelles de l'agent. A défaut, sa décision serait entachée d'une

erreur manifeste d'appréciation. Dans cette logique, le contrôle du juge sur le non renouvellement de l'engagement pourrait alors se rapprocher de celui qu'il exerce en matière de refus de titularisation des fonctionnaires parvenus au terme de leur stage statutaire. Ce rapprochement paraîtrait toutefois contestable dans la mesure où la situation du fonctionnaire stagiaire nommé dans un grade et ayant, sinon un droit, du moins une vocation à y être titularisé, ne saurait être comparée à celle de l'agent non titulaire parvenu au terme de son engagement à durée déterminée. Comme le rappelle un auteur, « le refus de renouveler un contrat exprime avant tout un droit de ne pas faire, une liberté contractuelle négative. A l'inverse, le refus de titulariser un stagiaire ne saurait s'analyser en ces termes, la titularisation étant le principe, le licenciement l'exception »¹⁸.

De manière plus générale, le contrôle du juge administratif sur les motifs de non renouvellement des contrats des agents publics s'explique peut-être, au moins en partie, par la nécessité de tenir compte des durées d'emploi parfois très longues de ces agents, dont les engagements font souvent l'objet de nombreux renouvellements successifs. On rappellera en effet que le statut de la fonction publique a longtemps permis, dans certains cas de recrutement d'agents contractuels, la conclusion de contrats à durée déterminée renouvelables pour des durées également déterminées, sans qu'aucune limitation ne soit apportée par les textes ni au nombre de renouvellements, ni à la durée maximale de l'engagement. Même depuis l'intervention de la loi du

¹⁷ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, année 2000, p. 67, édition et diffusion La documentation française

¹⁸ Guylain Clamour, Le contrôle du juge sur le refus de renouvellement des agents publics contractuels, *L'Actualité juridique – Fonctions publiques*, n°5/2003, p. 47-53.

26 juillet 2005 déjà évoquée plus haut, un contrat à durée déterminée pourra continuer à faire l'objet de plusieurs renouvellements successifs, pour des durées elles aussi déterminées, sans limitation du nombre de renouvellements, dès lors que la durée totale de six ans n'est pas atteinte.

Cette situation se distingue donc nettement des contrats à durée déterminée prévus par le code du travail pour les salariés du secteur privé, qui ne peuvent être renouvelés qu'une seule fois, sans que la durée totale, renouvellement compris, n'excède 18 mois¹⁹.

Le souci du juge d'encadrer un minimum la décision de refus de renouvellement pourrait alors être interprété comme la volonté de limiter la précarité de la situation d'agents dont l'engagement à durée déterminée a parfois tendance à se prolonger dans le temps. D'une certaine façon, le juge administratif atténue aussi par ce moyen les effets de sa propre jurisprudence qui refuse la requalification en contrats à durée indéterminée des contrats à durée déterminée successifs.

L'exigence d'un motif de non renouvellement et la possibilité de contrôle de ce motif rapproche en effet sur certains points ce mode de cessation de fonctions du régime du licenciement, qui serait applicable dans l'hypothèse d'une telle requalification.

En tout état de cause, comme le fait remarquer l'auteur cité ci-dessus, la démarche du juge a pour effet de soumettre

la liberté contractuelle de l'administration, et notamment celle de ne pas renouveler le contrat, à des conditions que l'on ne retrouve pas dans le droit commun des relations contractuelles, et qui, à ce titre, paraissent à l'occasion contestables.

Dans le prolongement du contrôle du motif de non renouvellement, le juge a aussi admis l'indemnisation du préjudice causé à un agent par le refus de renouvellement illégal de son engagement, dans la mesure où cette illégalité le prive d'une possible reconduction de son contrat (voir encadré).

Les différents motifs légaux de non renouvellement

Le refus de renouvellement peut tout d'abord être lié au fait que les conditions légales qui avaient justifié le recrutement d'un agent non titulaire ne sont plus satisfaites. Il peut découler aussi de décisions relatives à l'organisation des services. S'agissant des motifs pris en considération de la personne, le motif peut être tiré de l'insuffisance professionnelle ou de fautes disciplinaires commises par l'agent.

L'indemnisation du préjudice causé par un refus de renouvellement illégal

« (...) Considérant enfin qu'en estimant que le contrat de M. Metz, qui, au terme d'une période de six ans, ne pouvait faire l'objet que d'une reconduction expresse, comportait un terme certain, la cour administrative d'appel n'en a pas dénaturé les termes, et a pu sans erreur de droit en déduire qu'il constituait un contrat à durée déterminée ; qu'elle pouvait néanmoins, sans entacher sa décision de contradiction de motifs, estimer que l'illégalité de la décision de ne pas renouveler ledit contrat avait privé M. Metz de la possibilité de reconduction qui, bien que le contrat fût à durée déterminée, était prévue par le statut des membres de l'orchestre ;

« Considérant qu'en fixant à 40 000 F la somme due à M. Metz en réparation du préjudice subi, la cour administrative d'appel a porté sur les faits une appréciation souveraine qui, en l'absence de dénaturation, n'est pas susceptible d'être remise en cause devant le juge de cassation ;

« (...) Considérant (...) qu'aux termes de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale,

dans sa rédaction résultant de la loi du 13 juillet 1987 : "(...) Les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats d'une durée maximale de trois ans qui ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse " ; qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions que la cour administrative d'appel a pu, sans erreur de droit, estimer que le contrat unissant M. Metz à l'orchestre national des Pays-de-Loire, (...), aurait pu légalement être reconduit à l'échéance de son terme ;

« Considérant, en second lieu, qu'en recherchant si l'éventualité de la reconduction du contrat dont s'agit était suffisamment sérieuse pour constituer une possibilité dont la privation ouvrait à M. Metz un droit à indemnité, la cour n'a pas commis d'erreur de droit ; qu'en jugeant que l'illégalité de la décision de ne pas reconduire le contrat dont s'agit avait en l'espèce privé M. Metz de la possibilité de voir ledit contrat renouvelé, la Cour s'est livrée à une appréciation souveraine des faits ; (...) ».

Conseil d'Etat, 23 février 2001, M. Metz, req. n°190742 (extraits)

¹⁹ Articles L. 122-1 et suivants du code du travail.

Les motifs liés aux conditions légales de recrutement des agents non titulaires

Le recrutement des agents non titulaires ne constitue pas la forme normale d'occupation des emplois publics, dans lesquels doivent en principe être nommés des fonctionnaires²⁰. Par conséquent, les cas de recrutement de ces agents sont limitativement définis par les textes et notamment, pour la fonction publique territoriale, par l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984²¹.

Le recrutement n'est donc possible que lorsque les conditions posées pour chacun de ces cas sont remplies, et notamment lorsqu'il ne peut être procédé au recrutement d'un fonctionnaire.

A l'arrivée du terme de l'engagement, l'administration qui souhaite prolonger les relations de travail ne pourra légalement en décider ainsi, d'une part que si la loi autorise un tel renouvellement, d'autre part si les conditions qui avaient justifié le recrutement initial sont toujours remplies. Le refus de renouvellement peut donc tout d'abord être motivé par le fait que les conditions légales de recours à un agent non titulaire ne sont plus satisfaites (voir réponse ministérielle en encadré).

Dans une telle hypothèse, ce n'est d'ailleurs plus d'une faculté de refuser le renouvellement dont dispose l'administration mais d'une obligation de ne pas renouveler l'engagement. Le juge a ainsi eu l'occasion d'annuler de tels renouvellements irréguliers²².

Réponse ministérielle à la question n°12466 du 2 mai 1989, J.O. A.N., n°49, 11 décembre 1989, p. 5449 (extrait)

« Aux termes de l'article 4 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, les agents non titulaires peuvent, par dérogation au principe fixé à l'article 3 du titre Ier du statut général, être recrutés " par des contrats d'une durée maximale de trois ans qui ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse ". Il résulte de ces dispositions législatives que le renouvellement de ces contrats à durée déterminée constitue une faculté dont la mise en oeuvre est subordonnée à la vérification par l'administration de la permanence du critère légal, tenant à " la nature des fonctions ou aux besoins des services ", auquel la conclusion ou le renouvellement des contrats du niveau de la catégorie A doivent répondre (...) ».

On signalera qu'un raisonnement similaire est d'ailleurs adopté par le juge judiciaire à propos des contrats à durée déterminée de droit privé, qui ne peuvent également être conclus que pour certains motifs fixés par la loi²³ :

« Attendu que M. Piron du Pérou a été engagé par contrat à durée déterminée du 6 septembre au 20 novembre 1995, renouvelé jusqu'au 1^{er} février 1996, (...) au motif d'un accroissement temporaire d'activité découlant de l'augmentation de la clientèle ; (...)

« Attendu que le contrat de travail du salarié ayant été renouvelé pour une durée déterminée, la cour d'appel s'est placée à bon droit à la date du renouvellement pour apprécier le motif du recours à un contrat à durée déterminée ; (...) » (Cour de cassation, chambre sociale, 1^{er} février 2000, req. n°97-44952).

Pour la fonction publique territoriale, le juge rappelle une conséquence directe de ce principe, qui est l'obligation de faire précéder le renouvellement de l'engagement d'une nouvelle déclaration de vacance de poste. L'objectif est alors de vérifier si l'impossibilité de recrutement d'un fonctionnaire est toujours bien établie²⁴. Cette condition concerne avant tout les cas dans lesquels le recrutement initial était fondé sur une telle impossibilité. Elle est donc susceptible de concerner le recrutement d'un agent non titulaire :

- pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire,
- lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,
- pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient²⁵.

²¹ Se reporter sur ce point au dossier des *Informations administratives et juridiques* de septembre 2002 consacré aux cas de recrutement d'agents non titulaires par les collectivités territoriales.

²² Voir par exemple :

– Cour administrative d'appel de Douai, 2 décembre 2003, communauté urbaine de Lille Métropole, *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, année 2003, p. 44, édition et diffusion La documentation française ;

– Cour administrative d'appel de Douai, 8 juin 2000, Département du Nord, *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, année 2000, p. 45.

²³ Article L. 122-1-1 et suivants du code du travail.

²⁴ Voir par exemple : Cour administrative d'appel de Bordeaux, 10 juin 1996, Mme Catherine Ferland, *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, année 1996, p. 72.

²⁵ Une réponse ministérielle à un parlementaire considère qu'elle s'applique aussi aux renouvellements d'engagements d'agents non titulaires employés sur des emplois permanents à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants (J.O. Sénat, n°44, 10 novembre 2005, p. 2916).

²⁰ Article 3, loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Conséquence directe de ces principes, le recrutement d'un fonctionnaire peut constituer un motif légal de refus de renouvellement de l'engagement d'un agent non titulaire (voir encadré).

Selon la même logique, les contrats conclus pour remplacer un fonctionnaire temporairement absent ont pour terme normal le retour du fonctionnaire remplacé, qui constitue également le motif légal de non renouvellement de l'engagement correspondant.

Dans ce cadre, le recrutement d'un agent non titulaire pour remplacer un fonctionnaire absent pour des raisons médicales peut légalement ne pas être reconduit dès lors que le fonctionnaire concerné, après avoir bénéficié de congés de maladie, est mis à la retraite pour invalidité. Le remplacement temporaire initial n'a en effet plus d'objet dès lors que le fonctionnaire est radié des cadres de la fonction publique du fait de sa mise à la retraite et peut donc être remplacé par un fonctionnaire (Cour administrative d'appel de Nantes, 1^{er} octobre 2004, M. Langlois, req. n°03NT00025).

Les motifs liés à l'organisation du service

Le non renouvellement de l'engagement peut reposer sur un motif lié à des décisions relatives à l'organisation et à la gestion des services.

Il peut s'agir, tout d'abord, de la disparition de l'activité pour laquelle l'agent avait été recruté. Le juge a eu l'occasion de préciser sur ce point que le fait que l'engagement ait été maintenu pendant quelque temps après la disparition de l'activité, jusqu'à son terme normal, ne suffisait pas à établir que l'emploi demeurerait indispensable :

« (...) Considérant (...) qu'au 1^{er} janvier 1995, la compétence en matière de développement économique a été transférée, de la commune d'Evron, au district du pays d'Evron, pour être exercée en entier par ce dernier ; qu'il résulte de l'instruction, notamment des termes des contrats signés par M. Vannier, que son activité était à très forte prédominance économique ; que celui-ci n'établit pas avoir assuré autrement que de manière tout à fait marginale, des fonctions d'animation et d'information culturelle ; que la circonstance que la commune n'a pas rompu le contrat de

Le non renouvellement du contrat justifié par le recrutement d'un fonctionnaire

– « (...) [Considérant] que si Mme Dubinsky soutient que la décision litigieuse n'était pas justifiée par l'intérêt du service, elle expose qu'elle a été remplacée dans ses fonctions par un agent titulaire ; qu'un tel motif justifie à lui seul la décision de non renouvellement ; que par suite le détournement de pouvoir allégué n'est pas établi ; (...) ».

Cour administrative d'appel de Nancy, 2 juin 2005, Mme Dubinsky, req. n°02NC00640 (extrait)

– « [Considérant que] la ville de Versailles était tenue, à l'expiration du contrat de M. Lion, pour pourvoir le poste concerné, d'organiser, comme elle l'a fait par délibération en date du 13 février 1998, le recrutement d'un agent titulaire ; que, dès lors, M. Lion, qui au demeurant ne disposait d'aucun droit au renouvellement de son contrat, n'est pas fondé à soutenir que les décisions en date des 29 janvier et 5 mai 1998 par lesquelles le maire de Versailles, respectivement, l'a averti de son intention de ne pas renouveler son contrat d'engagement et a refusé sa candidature pour le poste qu'il occupait avant l'expiration de son

contrat, constitueraient des sanctions déguisées et, à ce titre, seraient entachées de détournement de pouvoir et seraient intervenues au terme d'une procédure non contradictoire ;" Cour administrative d'appel de Paris, 1^{er} octobre 2004, M. Lion²⁶ (extrait)

– « [Considérant] qu'il ressort des pièces du dossier que le poste qu'occupait M. Galan, et qui figurait au tableau des effectifs du Centre communal d'action sociale, lui avait été attribué en l'absence de candidats remplissant les fonctions statutaires ; qu'il a été mis fin à ses fonctions à la suite de la mutation, sur ce poste, d'un rédacteur titulaire remplissant les conditions pour assurer la responsabilité de ce foyer non médicalisé ; (...) que par suite, contrairement à ce que soutient M. Galan, la décision mettant fin à ses fonctions n'a pas été prise pour des motifs étrangers à l'intérêt du service ».

Cour administrative d'appel de Marseille, M. Galan, 23 octobre 2001²⁷ (extrait)

²⁶ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, année 2004, p. 82, édition et diffusion La documentation française.

²⁷ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, année 2001, p. 110.

M. Vannier dès le transfert de compétence susmentionné, mais a laissé l'engagement arriver au terme que celui-ci même fixait, ne saurait suffire à établir que le maintien de l'emploi du requérant était indispensable au fonctionnement des services communaux ; qu'ainsi, l'objet même de son activité ayant disparu, M. Vannier n'est pas fondé à soutenir que la délibération qui prévoyait que son engagement ne serait pas renouvelé, est entachée d'erreur manifeste d'appréciation ; (...) (Cour administrative d'appel de Nantes, 8 mars 2002, M. Vannier²⁸)

Le juge a aussi admis que le non renouvellement résulte de la « suspension provisoire » de l'activité d'un professeur d'enseignement artistique recruté jusqu'alors pour chaque année scolaire, « dans l'attente des résultats d'une réflexion engagée par la collectivité sur l'avenir et les modalités d'organisation de cet enseignement »²⁹.

Le non renouvellement de l'engagement d'un agent non titulaire assurant la direction d'un service peut quant à lui être justifié par une volonté de réorganisation tenant compte des résultats du service :

« (...) la décision du maire de Metz est motivée par la volonté de renouveler la direction artistique compte tenu notamment de la baisse de fréquentation constatée, et non contestée, de l'Opéra-Théâtre ; que, dès lors, alors même qu'aucun reproche professionnel n'a jamais été formulé à l'encontre de Mlle O. et que l'Opéra-Théâtre de Metz a connu un large succès sous sa direction, la décision de non renouvellement a été prise dans l'intérêt du service ; qu'elle ne constitue pas une sanction disciplinaire déguisée et n'est pas entachée d'erreur manifeste d'appréciation ; que le détournement de pouvoir n'est pas établi ; (...) » (Cour administrative d'appel de Nancy, 14 avril 2005, req. n°03NC01212).

La nécessité de modifier les qualifications requises pour le poste est aussi parfois invoquée pour justifier le refus de renouvellement et le recrutement d'un autre agent possédant ces qualifications :

La modification des qualifications requises pour le poste peut justifier légalement le non renouvellement

de l'intérêt du service, décider de ne pas renouveler le contrat d'un agent public recruté pour une durée déterminée et ainsi mettre fin à ses fonctions ; si Mlle L. conteste l'intérêt pour la ville d'avoir engagé pour la remplacer un directeur technique également qualifié comme décorateur,

il ressort des pièces du dossier que ce recrutement a permis d'assurer une meilleure coordination avec l'atelier des décors et, par la production interne de décors, de réaliser des spectacles à moindre coût ; que le détournement de pouvoir allégué n'est pas établi (...) » (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 6 juillet 2004, Mlle L., req. n°01BX00224).

– « (...) Considérant que si Mme D., employée en qualité d'agent d'entretien, soutient que la disponibilité de l'agent dont elle devait pallier l'absence s'est prolongée au delà du 1^{er} janvier 1995 et que la commune a recruté par un nouveau contrat une personne pour assurer son remplacement, il résulte de l'instruction que cette personne avait la qualification d'auxiliaire de puériculture et pouvait dès lors assurer l'ensemble des tâches exercées par l'agent en disponibilité, titulaire de la même qualification ; qu'ainsi la décision du 31 octobre 1994, qui n'est pas intervenue pour des raisons contraires ou étrangères à l'intérêt du service, n'est pas constitutive d'une illégalité fautive pouvant ouvrir droit à réparation ; (...) » (Cour administrative d'appel de Lyon, 18 décembre 2001, Mme D., req. n°97LY20866).

Dans le cadre de son contrôle, le juge peut cependant être conduit à constater l'inexactitude du motif invoqué et son absence de lien avec l'intérêt du service. Ainsi, certaines décisions de non renouvellement fondées sur des réorganisations du service ont été annulées parce que l'administration n'établissait pas la réalité de celles-ci (voir encadré page suivante).

Lorsque l'administration invoque la nécessité de procéder à des économies budgétaires à l'appui d'une décision de non renouvellement, elle devra aussi être en mesure d'établir la réalité de cette contrainte.

Dans l'exemple suivant, le juge a estimé que les motifs de cette nature avancés par la collectivité n'étaient pas ceux qui avaient réellement fondé la décision :

« (...) Considérant que la commune de Fontaine-les-Clerval soutient qu'en décidant de recruter une personne sous le statut de contrat emploi-solidarité et en ne renouvelant pas le contrat de Mme Lambert, qui ne pouvait bénéficier de ce statut, elle était mue par des préoccupations budgétaires ; que de telles préoccupations peuvent en elles-mêmes être conformes à l'intérêt du service ; que toutefois, il résulte de l'instruction, et notamment de l'attestation de la directrice et des enseignantes de l'école de Pompierre-sur-Doubs produite au dossier, que l'emploi défini par la délibération du conseil municipal de la commune de Fontaine-les-Clerval en date du 5 juillet 1996 correspond à celui qu'occupait Mme Lambert depuis deux ans ; qu'il est constant que Mme Lambert donnait entièrement satisfaction dans l'accomplissement de ses obligations professionnelles ; qu'ainsi, en admettant que la commune de Fontaine-les-Clerval ait été motivée par un souci de bonne gestion des deniers publics, elle a commis une erreur manifeste d'appréciation de l'intérêt du

²⁸ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, année 2002, p. 82.

²⁹ Cour administrative d'appel de Bordeaux, 4 juillet 2005, Commune de Toulouse, req. n°01BX01672.

L'illégalité du motif reposant sur une réorganisation non prouvée

– « (...) Considérant que la commune de Blanquefort soutient que le refus de renouvellement du contrat de M. Courseau arrivant à échéance le 12 septembre 1980 était motivé par la réorganisation du service ; qu'il résulte du dossier qu'aucune réorganisation du service de nature à justifier légalement la décision contestée n'est intervenue à l'époque des faits ; que, dans ces conditions et eu égard à l'ensemble des circonstances de l'affaire, le non renouvellement du contrat doit être regardé comme ayant été décidé pour des motifs étrangers à l'intérêt du service (...) ».

Conseil d'Etat, 5 novembre 1986, req. n°58870 (extrait)

– « (...) [Considérant] que la décision attaquée est motivée par une réorganisation en cours des services municipaux employant des animateurs en vue de trouver une meilleure adéquation entre les moyens en ressources humaines et les objectifs de qualité de service public rendus à la population, réorganisation qui devait être soumise au comité technique paritaire en décembre 1996 ; que, toutefois, il ne ressort d'aucune pièce du dossier que cette réorganisation aurait été menée à bien ni surtout qu'elle aurait abouti à des suppressions d'emploi d'animateur, Mlle Prigent faisant valoir sans être démentie que le nombre des animateurs est resté constant après cette prétendue réorganisation ; que, dans ces conditions, le non renouvellement, à son terme, du contrat de Mlle Prigent doit être regardé comme ayant été décidé pour des motifs étrangers à l'intérêt du service ; (...) ».

Cour administrative d'appel de Paris, 27 mai 1999, Mlle Prigent³⁰ (extrait)

– « Considérant qu'il ressort des pièces du dossier qu'en sa qualité de responsable de l'accueil, de l'animation et du développement, M. Simon était chargé de la tenue du planning des réservations, de la réception, de la restauration, de l'animation culturelle et sportive et du ménage, ainsi que du remplacement du directeur du village de vacances ; que si le syndicat intercommunal requérant fait valoir que le non renouvellement de l'engagement de l'intéressé était justifié par la réorganisation des services à la suite de leur informatisation, l'exactitude matérielle des faits sur lesquels repose cette décision n'est pas établie ; (...) ».

Cour administrative d'appel de Nancy, 22 janvier 2004, Syndicat intercommunal du village de vacances de Lamoura, req. n°98NC01356 (extrait)

service en décidant, début juillet 1996, de se séparer de Mme Lambert qui occupait, à la satisfaction de tous, un emploi dont la nécessité venait d'être confirmée par le conseil municipal dans le seul but de réaliser des économies, d'ailleurs non quantifiées, dont il n'est nullement démontré qu'elles étaient indispensables ni même nécessaires à l'équilibre des finances communales ; que, par suite, en décidant le 2 juillet 1996 de ne pas renouveler le contrat de Mme Lambert, le maire de la commune de Fontaine-les-Clerval a commis une illégalité fautive susceptible d'engager la responsabilité de la commune ; (...) » (Cour administrative d'appel de Nancy, 14 novembre 2002, Commune de Fontaine-Les-Clerval).³¹

Les motifs fondés sur l'inaptitude professionnelle

L'administration peut aussi justifier le non renouvellement par l'insuffisance des aptitudes professionnelles de l'agent.

Le juge s'assure alors notamment que les faits invoqués à l'appui de ces motifs sont bien établis et que leur qualification par l'administration d'insuffisance professionnelle n'est pas manifestement erronée.

Il est rappelé que l'insuffisance professionnelle de l'agent non titulaire peut aussi justifier son licenciement en cours de contrat par l'administration. Toutefois, dans la mesure où le licenciement interrompt le contrat avant son terme normal et remet donc en question le droit de l'agent à la durée d'engagement initialement prévue, il fait l'objet d'un contrôle plus poussé du juge administratif que celui opéré sur un non renouvellement.

Autrement dit, l'insuffisance professionnelle justifiant le refus de renouvellement ne justifierait pas pour autant le licenciement. Ce principe est clairement exprimé par le juge dans l'arrêt suivant :

« (...) L'autorité compétente peut refuser de renouveler le contrat en raison de ce que l'activité ou le comportement de l'agent n'ont pas donné entière satisfaction, alors même que cette activité ou ce comportement n'aurait pas été de nature à justifier le licenciement de l'intéressé pour insuffisance professionnelle ; (...) » (Cour administrative d'appel de Nantes, 21 février 2003, Mlle L.).³²

³⁰ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, année 1999, p. 67, édition et diffusion La documentation française.

³¹ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, année 2002, p. 106.

³² Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, année 2003, p. 65, édition et diffusion La documentation française.

C'est pourquoi l'insuffisance des aptitudes professionnelles est assez facilement admise par le juge comme motif légal de non renouvellement (voir différents exemples en encadré).

Si le contrôle du juge laisse donc à l'administration une marge de manœuvre relativement importante pour tenir compte des aptitudes professionnelles de l'agent, il n'en demeure pas moins qu'il peut conduire au constat d'une décision abusive. C'est le cas dans l'exemple suivant, où l'agent concerné était régulièrement employé depuis plusieurs années par la collectivité, avant de se voir notifier un refus de renouvellement de son engagement :

« (...) *Considérant que, si la commune de Telleit-Argenty soutient, à juste titre, que la décision refusant le renouvellement de l'engagement de Mme D. n'était pas soumise à une obligation de motivation en la forme, il lui appartient néanmoins de produire devant le juge, saisi d'une contestation relative à cette décision administrative, tous éléments de nature à justifier des circonstances ayant conduit à la prise de décision ; que ses allégations selon lesquelles l'intéressé n'aurait pas amélioré sa manière de servir à la suite de "multiples recommandations" ne sont étayées par aucun élément concret, les fiches de notation produites en appel étant à cet égard insuffisamment circonstanciées ; qu'au contraire, Mme D. a été en mesure de se prévaloir d'un rapport établi par la directrice de l'école maternelle, décrivant les tâches accomplies et*

comportant des appréciations élogieuses sur sa manière de servir ; qu'il y a lieu de constater, comme l'ont fait les premiers juges, que la décision de refus de renouvellement d'engagement prise plus de huit ans après le premier engagement de l'intéressée est entachée d'erreur manifeste d'appréciation et que l'illégalité de cette décision est constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité de la commune ; (...) » (Cour administrative d'appel de Lyon, 21 juin 2005, Mme D., req. n°00LY02432).

Les motifs disciplinaires

Le comportement fautif de l'agent peut aussi légalement servir de fondement à la décision de non renouvellement. Dans l'arrêt « M. Marki » du 4 juillet 1994, déjà évoqué plus haut, le Conseil d'Etat a ainsi considéré que le refus de renouvellement pouvait reposer, outre les motifs tirés de l'intérêt du service, sur des motifs pris en considération de la personne, « *qu'ils aient ou non un caractère disciplinaire* ».

La haute juridiction administrative avait par exemple déjà admis antérieurement le non renouvellement de l'engagement d'un agent contractuel de l'Etat « *intervenu en raison des fautes reprochées à [l'intéressé] dans l'exercice de ses fonctions* » (Conseil d'Etat, 7 décembre 1983, req. n°44750).

Le non renouvellement fondé sur l'insuffisance des aptitudes professionnelles

– « (...) *Considérant que la décision du 26 juin 1980 par laquelle le directeur du centre hospitalier a estimé ne plus devoir passer un nouveau contrat avec Mlle L. à l'expiration du contrat en vigueur, était motivée par l'insuffisance professionnelle de l'intéressée ; qu'il ne ressort pas de l'instruction que ce motif repose sur des faits matériellement inexacts ou soit entaché d'une erreur manifeste d'appréciation (...)* ».

Conseil d'Etat, 13 février 1987, req. n°35499 (extrait)

– « (...) *Considérant (...) qu'il n'est pas sérieusement contesté par M. V. que sa manière de servir ne correspondait pas aux qualités qui étaient attendues par la commune dans l'emploi qu'il occupait, qu'il s'ensuit que la commune pouvait légalement pour ce motif, décider de ne pas renouveler son contrat (...)* ».

Cour administrative d'appel de Paris, 13 octobre 2003, M. V. c/ Commune de Villejuif, req. n°99PA03941 (extrait)

– « *Considérant qu'un agent qui a été recruté sur un contrat à durée déterminée ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat ; que l'autorité compétente peut refuser de le renouveler pour des motifs de service ou en raison de ce que le comportement de l'agent n'aurait pas donné entière satisfaction ; qu'en l'espèce, un rapport du directeur de l'action sociale départementale analyse de manière circonstanciée les diverses carences professionnelles de Mlle L. ; que, si l'intéressée a produit trois attestations, dont l'une émanant de sa mère, agent du département, et deux autres de supérieurs hiérarchiques tendant à atténuer ou relativiser la sévérité des appréciations ainsi portées sur son activité, ces pièces ne sont pas de nature à faire regarder comme entaché d'inexactitude matérielle le motif retenu par l'administration pour justifier le non renouvellement du contrat de l'intéressée ; (...)* ».

Conseil d'Etat, 5 décembre 2005, Mlle L., req. n°26248 (extrait)

Le juge admet que l'administration tienne compte des fautes commises par un agent pour refuser le renouvellement, que ces fautes aient par ailleurs déjà donné lieu ou non à sanction. L'autorité compétente peut en effet se fonder sur « l'ensemble du comportement de l'agent » pour refuser la prolongation des relations de travail :

« (...) [Considérant] qu'il est constant que de nombreuses absences injustifiées, ainsi que plusieurs refus d'exécuter les tâches liées à ses fonctions avaient été antérieurement relevées à l'encontre de l'agent ; qu'eu égard aux fonctions exercées par M. P. [agent des services hospitaliers], ce comportement, incompatible avec l'intérêt du service suffisait à justifier un refus de renouveler l'engagement de l'intéressé ; (...) que, si certains des faits reprochés à l'intéressé avaient antérieurement donné lieu à une sanction disciplinaire, cette circonstance ne faisait pas obstacle à ce que l'administration se fonde sur l'ensemble du comportement de l'agent pour prendre la décision contestée, laquelle n'a pas le caractère d'une sanction disciplinaire ; (...) » (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 10 février 2004, M. P. req. n°00BX00997).

La procédure de non renouvellement

Si le non renouvellement de l'engagement de l'agent non titulaire est susceptible de faire l'objet d'un contrôle de ses motifs, il doit aussi respecter des règles de procédure conditionnant sa légalité externe. Cette procédure se présente comme une série de garanties pour l'agent, dont certaines ont d'ailleurs été progressivement renforcées par le juge.

Le respect d'un préavis

L'article 38 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale prévoit tout d'abord l'application d'un préavis.

L'agent doit ainsi être informé par l'administration de son intention de renouveler ou non l'engagement dans un certain délai précédant le terme de l'engagement. La durée de ce préavis est variable en fonction de la durée de l'engagement de l'agent (voir encadré).

Pour l'appréciation de la durée d'engagement, le juge administratif a eu l'occasion de préciser qu'il convenait de ne retenir que la durée du contrat en cours, lorsque l'agent a bénéficié de plusieurs contrats successifs :

« (...) Considérant, en troisième lieu que, ainsi que l'a relevé le tribunal administratif, aucune disposition du décret

susvisé du 15 février 1988 ne prévoit, pour le calcul du délai de préavis fixé par l'article 38, la prise en compte de la durée des contrats conclus antérieurement au contrat en cours ; que, par suite, le délai de préavis applicable à la situation de Mme X, dont le contrat en cours avait une durée inférieure à six mois, était bien de 8 jours en vertu des dispositions de l'article 38 du décret du 15 février 1988 ; (...) » (Cour administrative d'appel de Marseille, 22 mars 2005, req. n°01MA01289).

La durée du préavis

(article 38 du décret n°88-145 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.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

Par ailleurs, une réponse ministérielle à un parlementaire a précisé que pour les agents justifiant d'une durée d'engagement strictement égale à deux ans (hypothèse non expressément envisagée par l'article 38), il était possible de considérer que la durée du préavis était celle prévue par le 3° de cet article pour ceux justifiant d'une durée supérieure à deux ans.³³

Dans cette même réponse, le ministre chargé des collectivités locales indique que ce préavis a pour objectif de permettre à l'agent de « prendre ses dispositions et, si nécessaire, de se mettre sans attendre à la recherche d'un nouvel emploi, en cas de non-reconduction de son contrat ».

³³ J.O. Assemblée nationale, n°12, 22 mars 2005, p. 3017.

Toutefois, il ressort de la jurisprudence que le non respect du préavis n'est pas susceptible d'entraîner l'illégalité du refus de renouvellement, ce préavis n'étant « pas prescrit à peine de nullité ».³⁴

Il constitue néanmoins une faute de nature à engager la responsabilité de l'administration, et donc sa condamnation éventuelle au paiement d'une indemnité en réparation du préjudice causé à l'agent :

« Considérant qu'en application de l'article 45 du décret susvisé du 17 janvier 1986 : " Lorsque l'agent non titulaire est recruté pour une période déterminée susceptible d'être reconduite, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard (...) au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une période supérieure ou égale à deux ans " ;

Le non respect du préavis est une faute de nature à engager la responsabilité de l'administration

le 12 avril 1986 se borne à l'avertir de l'intention de l'administration de ne pas renouveler son contrat ; qu'elle n'a donc pas le caractère d'une décision faisant grief susceptible d'être déférée au juge de l'excès de pouvoir ;

« Considérant, en second lieu, qu'il résulte des pièces du dossier que cette lettre n'a été notifiée à l'intéressée que le 17 avril, alors que son contrat prenait fin le 14 juin ; que la méconnaissance du délai institué par la disposition réglementaire susrappelée, si elle est susceptible d'engager la responsabilité de l'administration, n'entraîne pas l'illégalité de la décision de non renouvellement du contrat ; (...) » (Conseil d'Etat, 12 février 1993, Mme Dubernat).³⁵

Le juge a précisé qu'en l'absence de toute information de l'agent dans le délai prévu par l'article 38, l'administration ne pouvait pas considérer que l'agent qui cessait dès lors de se présenter dans le service à compter de la date d'expiration de son engagement, se trouvait en situation d'abandon de poste justifiant sa radiation des cadres :

« (...) Considérant qu'aux termes de l'article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale : " 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 son engagement au plus tard au début du mois précédent le terme de l'engagement pour un agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans " ; que M. Chassara était, jusqu'au 24 mai 2001, lié à la commune de Saint-Denis de la Réunion par contrat à durée déterminée ; que la commune ne lui ayant pas proposé un nouveau contrat, à compter du 24 mai 2001, c'est à bon droit que l'intéressé a considéré que son engagement à durée déterminée n'était pas renouvelé, à cette date ; que, par suite, la commune de Saint-Denis de la Réunion n'est pas fondée à soutenir que M. Chassara aurait, à compter de cette date, abandonné son poste sans raison valable et qu'elle pouvait, pour ce motif, le radier des cadres, le 14 février 2002 ; (...) » (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 17 janvier 2005, Commune de Saint-Denis de la Réunion, req. n°04BX00099).

La motivation de la décision

Dès lors que le renouvellement du contrat ne constitue pas un droit pour l'agent, la décision refusant ce renouvellement n'entre pas dans les décisions qui doivent obligatoirement être motivées au sens de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations avec le public :

« (...) Considérant, d'une part, que la décision de ne pas renouveler un contrat à durée déterminée n'est pas au nombre des actes qui retirent ou abrogent une décision créatrice de droits ; qu'ainsi, elle n'entre pas dans le champ d'application des dispositions de la loi du 11 juillet 1979 concernant la motivation des actes administratifs ; (...) » (Conseil d'Etat, 8 janvier 1993, req. n°102345).

Ce principe, régulièrement confirmé, connaît toutefois une exception, elle aussi constamment réaffirmée, lorsque le motif du refus de renouvellement est de nature disciplinaire. Dans ce cas, la décision doit alors faire l'objet d'une motivation au sens de la loi précitée du 11 juillet 1979 :

– « (...) Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que ce refus de renouvellement est intervenu en raison des fautes reprochées à M. B. dans l'exercice de ses fonctions et que, dans les circonstances de l'espèce, il présente le caractère d'une sanction disciplinaire ; (...) que la décision attaquée comporte l'énoncé des considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement et satisfait ainsi aux prescriptions de l'article 3 de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs ; (...) » (Conseil d'Etat, 7 décembre 1983, req. n°44750).

– « [Considérant] qu'il ne résulte pas des pièces du dossier que la décision attaquée, qui n'est pas une mesure de licenciement mais de non renouvellement de contrat, ait été fondée sur un motif disciplinaire ; que l'intéressée n'avait donc pas à être préalablement mise à même de

³⁴ Voir notamment :

– Cour administrative d'appel de Versailles, 10 novembre 2005, req. n°04VE00895 ;

– Cour administrative d'appel de Marseille, 3 avril 2001, M. Co Escobar, *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, année 2001, p. 82.

³⁵ *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, décisions antérieures à 1995, p. 109.

demander la communication de son dossier et que la décision n'avait pas à être motivée ; (...) » (Conseil d'Etat, 12 février 1993, Mme Dubernat).³⁶

– « (...) Considérant toutefois qu'aucune disposition législative ou réglementaire ni aucun principe général du droit n'imposent, à peine d'illégalité, que les décisions individuelles portant refus de renouvellement de contrat soient motivées (...) dès lors que la mesure ne revêt pas un caractère disciplinaire ; (...) » (Conseil d'Etat, 22 novembre 2002, Mme Mura, req. n°232367).

Le droit à communication du dossier

Le droit de l'agent à la communication de son dossier intervient en principe préalablement à toute mesure lui faisant grief et prise en considération de sa personne. Ce principe a été principalement élaboré par le juge administratif à partir de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905.³⁷ Il exprime le respect des principes des droits de la défense et du contradictoire, en permettant à l'intéressé de prendre connaissance des motifs retenus par l'administration pour justifier la mesure prise à son encontre, et ainsi de faire valoir, le cas échéant, ses propres observations.

Il est également rappelé que ce droit est prévu de manière spécifique en matière de procédure disciplinaire par l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ainsi que par l'article 37 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires des collectivités territoriales.

S'agissant du refus de renouvellement de l'engagement, ce droit à communication du dossier doit être écarté lorsque la décision est prise pour des motifs fondés exclusivement sur l'intérêt du service ou parce que les conditions légales de renouvellement ne sont plus remplies, et donc qu'aucune considération liée à la personne n'est prise en compte. Mais le refus de renouvellement pouvant dans certains cas être décidé pour des motifs liés à la personne, qu'ils soient de nature disciplinaire ou non, se pose donc la question de l'application de cet élément de procédure préalablement à la décision de l'administration.

Sur ce point la jurisprudence semble avoir évolué depuis quelque temps dans le sens d'une application plus fréquente de ce principe, évolution qui ne semble toutefois pas avoir été confirmée par le Conseil d'Etat.

L'obligation de communication du dossier en cas de non renouvellement pour un motif disciplinaire (exemples)

– « (...) Considérant que Mme E., assistante sociale contractuelle au centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre conteste la décision en date du 11 décembre 2000 par laquelle son employeur lui a notifié sa décision de ne pas renouveler son contrat après son terme fixé au 31 décembre 2000, en faisant valoir que cette décision, qui était motivée par le port du voile par l'intéressée dans ses fonctions, est entachée de détournement de procédure ;
« Considérant [qu'] il résulte tant de la lettre en date du 28 décembre 2000 du directeur des ressources humaines du centre, que des mémoires en défense de l'établissement qu'elle a été prise en raison de la persistance de Mme E. à porter, durant son service, une coiffe pour des motifs religieux ; qu'ainsi la décision contestée a présenté un caractère disciplinaire ;
« Considérant que si le comportement de Mme E. pouvait donner lieu à l'engagement d'une procédure disciplinaire, il ne résulte pas des pièces du dossier qu'elle ait été informée des motifs de la mesure envisagée avant qu'elle ne soit prise, ni mise à même de consulter son dossier ; que

par suite, la décision attaquée est entachée d'un vice de procédure et doit pour ce motif être annulée ; (...) ». Cour administrative d'appel de Paris, 2 février 2004, Mme E. c/CASH de Nanterre³⁸ (extraits)

– « (...) Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, et qu'il n'est d'ailleurs pas contesté, que le non renouvellement du contrat a été prononcé pour des motifs disciplinaires ; que, dans la lettre qu'il a adressée à l'intéressé, le 6 mars 1996, le président du S.I.C.O.M. fait notamment état de la persistance d'insuffisances professionnelles graves ;
« Considérant qu'il ressort, cependant, des pièces du dossier qu'avant que la décision (...) lui ait été notifiée, M. L. n'avait pas été informé des motifs de la mesure envisagée, ni mis à même de consulter son dossier ; que, par suite, la décision a été prise sur une procédure irrégulière et doit donc être annulée ; (...) ». Cour administrative d'appel de Nantes, 2 novembre 2001, M. L.³⁹ (extraits)

³⁶ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, décisions antérieures à 1995, p.109.

³⁷ Se reporter sur ce point au dossier consacré à « La communication des documents administratifs relatifs au personnel » publié dans *Les Informations administratives et juridiques* d'avril 2005, p. 17.

³⁸ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, année 2004, p. 71.

³⁹ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, année 2001, p. 113.

Pendant longtemps, dès lors que le renouvellement de l'engagement ne constitue pas un droit pour l'agent, le juge a plutôt posé le principe selon lequel le refus de

Le refus de renouvellement fondé sur un motif disciplinaire doit être précédé de la communication du dossier

renouvellement n'avait pas à être précédé de la communication du dossier, et prévu une exception, lorsque le motif était de nature disciplinaire. Ce raisonnement se rapprochait donc de

celui relatif à la motivation de la décision tel qu'il a été exposé ci-dessus :

– « [Considérant] *qu'il ne résulte pas des pièces du dossier que la décision attaquée, qui n'est pas une mesure de licenciement mais de non renouvellement du contrat, ait*

été fondée sur un motif disciplinaire ; que l'intéressée n'avait donc pas à être préalablement mise à même de demander la communication de son dossier (...) » (Conseil d'Etat, 12 février 1993, Mme Dubernat).⁴⁰

– « (...) *Considérant toutefois qu'aucune disposition législative ou réglementaire ni aucun principe général de droit n'imposent, à peine d'illégalité, que les décisions portant refus de renouvellement de contrat soient motivées (...) et que l'agent concerné soit invité à prendre connaissance de son dossier, dès lors que la mesure ne revêt pas un caractère disciplinaire ; (...)* » (Conseil d'Etat, 22 novembre 2002, Mme Mura, req. n°232367).

Le juge ne sanctionnait donc le défaut de communication du dossier que dans les seules hypothèses de refus de renouvellement d'engagement fondés sur des fautes disciplinaires de l'agent (voir encadré page précédente).

L'application de la communication du dossier à tous les refus de renouvellement décidés en considération de la personne

– « (...) *Considérant qu'après avoir exactement qualifié comme non disciplinaire la décision de ne pas renouveler le contrat de M. S. à son terme et avoir souverainement apprécié qu'elle constituait une mesure prise en considération de la personne et non une mesure d'organisation du service, la Cour a annulé cette décision au motif que l'intéressé n'avait pas été mis à même de demander la communication de son dossier personnel ; que, toutefois, il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M. S. a été informé dès juillet 1995 de ce que le district envisageait de ne pas renouveler son contrat, qu'il n'a pas pu ignorer que cette mesure ne résultait pas seulement d'une volonté de réorganisation du service et qu'il a eu pendant cette période plusieurs échanges écrits et entretiens avec le directeur du district et celui du conservatoire, par lesquels il a vainement tenté de faire revenir ces autorités sur leur projet ; que par suite, en estimant que M. Souillot n'avait pas été à même de demander la communication de son dossier, la Cour a dénaturé les pièces du dossier ; que son arrêt doit être annulé ; (...)* ».

Conseil d'Etat, 11 juillet 2001, District de l'agglomération de Montpellier⁴¹ (extrait)

– « (...) *Considérant qu'il ressort des propres écritures de la commune que la décision attaquée du 6 juin 1995 a été motivée par l'insuffisance professionnelle reprochée à Mme R. du fait de "carences" dans la "prise d'initiatives" ; qu'ainsi, ayant été prise en considération de la personne de la requérante, elle ne pouvait légalement intervenir sans que celle-ci ait été mise à même de prendre*

connaissance de son dossier et de faire valoir ses observations ; (...) ».

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 26 juin 2001, Mme R., req. n°97BX02311 (extrait)

– « (...) *Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que la décision de ne pas renouveler le dernier des contrats à durée déterminée de M. G. a été prise pour des motifs tenant à la personne de l'intéressé, en raison des difficultés rencontrées par celui-ci dans l'exercice de la mission qui lui avait été confiée, notamment du fait d'un manque de souplesse dans ses relations professionnelles ; qu'il suit de là que le requérant, ainsi qu'il le soutient, aurait dû être, préalablement à la décision de ne pas renouveler le contrat en cause, informé de son droit à communication du dossier ; (...)* ».

Cour administrative d'appel de Nantes, 4 octobre 2002, M.G. c/ Département de la Mayenne, req. n°00NT00666 (extrait)

– « (...) [Considérant] *que la décision du 7 décembre 1998 est motivée par la manière de servir de l'agent et constitue ainsi, même si elle est dépourvue de caractère disciplinaire, une mesure prise en considération de la personne de Mme F. ; qu'elle ne pouvait, par suite, intervenir sans que l'intéressée ait été préalablement mise à même de demander la communication de son dossier et de présenter ses observations sur les reproches qui lui étaient faits ; (...)* ».

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 9 mars 2004, Mme F., req. n°00BX02890 (extrait)

⁴⁰ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, décisions antérieures à 1995, p.109.

⁴¹ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, année 2001, p. 102.

Dès lors que le non renouvellement s'appuyait sur des motifs liés à la personne mais ne présentant pas de caractère disciplinaire, aucune exigence de communication du dossier n'était en revanche exigée :

– « (...) [Considérant] que la décision attaquée n'avait pas le caractère d'une sanction disciplinaire mais s'analysait comme le refus de renouveler à l'expiration de leur terme normal, en raison de l'inaptitude professionnelle de l'intéressée, les fonctions temporaires dont Mlle M. avait été investie jusque là ; qu'elle n'avait ainsi à être précédée ni de la communication du dossier ni d'une procédure contradictoire ; (...) » (Conseil d'Etat, 23 janvier 1981, req. n°17932) ;

– « (...) Considérant que (...) le conseil de l'université de Paris VII a refusé de proposer le renouvellement des fonctions du requérant ; que cette décision, qui n'a pas revêtu le caractère d'une sanction disciplinaire, a été prise pour des motifs tirés du comportement professionnel de l'intéressé ; qu'elle n'avait à être précédée ni de la communication du dossier ni d'une procédure contradictoire ; (...) » (Conseil d'Etat, 5 septembre 1990, req. n°82837).

Si la mise en œuvre de la procédure de communication du dossier n'était ainsi pas jugée obligatoire hormis le cas du motif disciplinaire, une réponse ministérielle avait toutefois rappelé que l'agent pouvait en tout état de cause demander à accéder à son dossier individuel sur le fondement de la réglementation générale de l'accès aux documents administratifs telle qu'elle est prévue par la loi n°78-553 du 17 juillet 1978⁴².

Mais quelques décisions de justice récentes semblent manifester une évolution du juge administratif sur cette question. En effet, à plusieurs reprises, des juridictions ont considéré que le droit à la communication préalable du dossier devait s'appliquer à tout refus de renouvellement pris en considération de la personne, et donc plus seulement dans le cas des seuls motifs disciplinaires (voir encadré page 20).

Ces décisions semblent donc rendre obligatoire le droit à communication du dossier à tout refus de renouvellement fondé sur un motif lié à la personne, de nature disciplinaire ou non.

Il est en revanche rappelé que l'obligation de motivation au sens de la loi du 11 juillet 1979 demeure quant à elle applicable aux seules décisions reposant sur la prise en compte de fautes disciplinaires.

Les indemnités

Le décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ne prévoit le versement d'aucune indemnité, ni de « précarité », ni de « fin de contrat », lorsque l'engagement arrivé à son terme n'est pas renouvelé⁴³ :

« (...) Considérant, d'autre part, que ni le décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, ni aucune autre disposition législative ou réglementaire ne prévoient le versement d'une indemnité aux agents publics dont le contrat, d'une durée déterminée, a atteint le terme fixé ; (...) » (Conseil d'Etat, 13 janvier 1995, M. Granero)⁴⁴.

L'article 43 du décret du 15 février 1988 ne prévoit le versement d'une indemnité qu'en cas de licenciement et sous certaines conditions.

En revanche, l'agent dont le contrat n'est pas renouvelé peut prétendre à une « indemnité compensatrice », lorsqu'il n'a pu, « du fait de l'administration », bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels (voir encadré ci-dessous).

L'indemnité compensatrice de congés

(article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988, *extrait*)

(...) A la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.

Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10^e de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

Il est enfin rappelé qu'un agent parvenu au terme de son engagement à durée déterminée et dont l'administration ne souhaite pas reconduire le contrat pour une nouvelle période, peut prétendre aux allocations chômage, dans les conditions prévues par l'article L. 351-12 du code du travail et la convention d'assurance chômage. ■

⁴² J.O. Assemblée nationale, n°49, 11 décembre 1989, p. 5449.

⁴³ A la différence des salariés de droit privé, qui peuvent percevoir une telle indemnité en application de l'article L. 122-3-4 du code du travail.

⁴⁴ Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, année 1995, p. 58.

L'entrée en vigueur de la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage

Par arrêté du 23 février 2006, le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement a agréé la nouvelle convention chômage, conclue pour la période du 18 janvier 2006 au 31 décembre 2008. Succédant à la convention du 1^{er} janvier 2004, les dispositions désormais en vigueur sont applicables aux pertes d'emploi survenues à partir du 18 janvier 2006.

Selon les dispositions de l'article L. 351-1 du code du travail, les travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et recherchant un emploi ont droit à un revenu de remplacement. L'indemnisation est prise en charge par le régime d'assurance-chômage, selon les modalités fixées par une convention conclue entre les organisations syndicales représentatives et les représentants des employeurs.

La convention est avant tout prévue pour les salariés du secteur privé. Cependant, l'article L. 351-12 du code du travail dispose que les fonctionnaires titulaires et les agents non titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs involontairement privés d'emploi ont droit, dans les mêmes conditions, à un revenu de remplacement ; ce droit est également ouvert aux fonctionnaires stagiaires, par le biais de l'article 17 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992.

Les règles en vigueur sont fixées par la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage ; elles s'appliquent, comme l'indique l'article 10 de la convention, aux privations d'emploi intervenues après le 17 janvier 2006.

Des mesures transitoires sont également prévues. Elles concernent en premier lieu les agents qui font l'objet d'une procédure de licenciement engagée avant le 18 janvier 2006 ; ils sont soumis, concernant la durée d'indemnisation, aux règles prévues par la convention du 1^{er} janvier 2004 (et plus précisément, en l'occurrence, par l'article 12 du règlement annexé). Elles concernent également les professionnels

intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et du spectacle, pour lesquels s'appliquent toujours les dispositions de la convention du 1^{er} janvier 2004, de ses textes d'application et de ses annexes VIII et X, jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles annexes.

Pour les agents territoriaux involontairement privés d'emploi et leurs employeurs, l'application des nouvelles mesures modifie principalement les durées d'indemnisation, les conditions de maintien des droits, les possibilités de cumul des allocations avec une rémunération, les règles de l'indemnisation accordée lors d'une réadmission et le taux des contributions au régime.

Les filières d'indemnisation

Le nombre de filières reste inchangé : quatre durées d'indemnisation sont toujours prévues ; la structure des filières est en revanche modifiée.

La première filière (I) ne subit aucune modification : 6 mois d'activité dans les 22 mois précédant la perte d'emploi ouvrent toujours droit à 7 mois d'indemnisation.

La filière II est nouvelle : elle permet 12 mois d'indemnisation pour les agents justifiant de 12 mois d'activité au cours des 20 mois précédant la privation d'emploi.

La filière III ouvre droit, tout comme l'ancienne filière B, à 23 mois d'indemnisation ; il faut par contre justifier désormais, pour y être admis, de 16 mois d'activité au

Durées d'indemnisation prévues par la convention du 1 ^{er} janvier 2004		
Filière	Durée d'affiliation	Durée d'indemnisation
A sans condition d'âge minimum	182 jours (6 mois) ou 910 heures de travail au cours des 22 mois précédant la perte d'emploi	213 jours (7 mois)
B sans condition d'âge minimum	426 jours (14 mois) ou 2123 heures de travail au cours des 24 mois précédant la perte d'emploi	700 jours (23 mois)
C au moins 50 ans	821 jours (27 mois) ou 4095 heures de travail au cours des 36 mois précédant la perte d'emploi	1095 jours (36 mois)
D au moins 57 ans et 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse	821 jours (27 mois) ou 4095 heures de travail au cours des 36 mois précédant la perte d'emploi	1277 jours (42 mois)

Durées d'indemnisation prévues par la convention du 18 janvier 2006		
Filière	Durée d'affiliation	Durée d'indemnisation
I sans condition d'âge minimum	182 jours (6 mois) ou 910 heures de travail au cours des 22 mois précédant la perte d'emploi	213 jours (7 mois)
II sans condition d'âge minimum	365 jours (12 mois) ou 1820 heures de travail au cours des 20 mois précédant la perte d'emploi	365 jours (12 mois)
III sans condition d'âge minimum	487 jours (16 mois) ou 2426 heures de travail au cours des 26 mois précédant la perte d'emploi	700 jours (23 mois)
IV au moins 50 ans	821 jours (27 mois) ou 4095 heures de travail au cours des 36 mois précédant la perte d'emploi	1095 jours (36 mois)

cours des 26 mois précédant la privation d'emploi (contre 14 mois d'activité au cours des 24 mois précédant la perte d'emploi sous les règles de la convention 2004).

La filière IV correspond à l'ancienne filière C : réservée aux agents privés d'emploi à partir de 50 ans, elle ouvre droit à 36 mois d'indemnisation pour 27 mois d'activité au cours des 36 mois précédant la perte d'emploi.

Quant à l'ancienne filière D, qui était réservée aux agents privés d'emploi âgés d'au moins 57 ans, elle est supprimée : ces agents relèvent désormais de la filière IV, et ne bénéficient donc plus d'une durée d'indemnisation supérieure.

Au-delà de ces durées d'indemnisation de droit commun, la convention prévoit une possibilité de maintien de droits à indemnisation.

Exemple 1

Soit un agent privé d'emploi, âgé de 57 ans et 3 mois, qui justifie d'une durée d'activité lui ouvrant droit à 36 mois d'indemnisation.

A la date de son 60^e anniversaire, il est indemnisé depuis 33 mois ; s'il ne justifie pas, à la même date, du nombre de trimestres d'assurance vieillesse exigé pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, il peut continuer à percevoir les allocations chômage jusqu'à la fin de la période d'indemnisation ouverte lors de l'admission, c'est-à-dire jusqu'à l'âge de 60 ans et 3 mois.

Les conditions de maintien de droits

Selon les conditions générales de bénéfice des allocations d'aide au retour à l'emploi, l'indemnisation cesse notamment dès que la période d'indemnisation ouverte arrive à son terme, ou dès que l'allocataire atteint l'âge de 60 ans (articles 4 et 12 des règlements annexés aux conventions de 2004 et de 2006) ; des dérogations sont cependant prévues, permettant un maintien de droits au-delà de cet âge.

Le règlement annexé à la convention du 18 janvier 2006 prévoit deux possibilités de maintien de droits, dont les nouvelles conditions d'obtention font que l'octroi de la seconde est désormais subordonné au bénéfice de la première :

– un maintien de droits au-delà de l'âge de 60 ans mais dans la limite de la durée d'indemnisation initialement ouverte ; cette disposition était déjà contenue dans la convention 2004.

– un maintien de droits au-delà de la durée d'indemnisation initialement ouverte, qui peut être accordé à partir de 60 ans et 6 mois, alors qu'il pouvait l'être à partir de 60 ans dans la précédente convention.

Le recul de la limite d'âge d'indemnisation

Ce maintien de droits au-delà du 60^e anniversaire permet à l'allocataire d'épuiser ses droits malgré le dépassement de la limite d'âge d'indemnisation, à condition qu'il ne justifie pas du nombre de trimestres d'assurance exigé pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein. Le maintien peut aller, dans la limite de la durée d'indemnisation ouverte lors de l'admission, jusqu'à ce que l'intéressé justifie du nombre de trimestres exigé ; il ne peut cependant courir au-delà des 65 ans de l'allocataire, quel que soit le nombre de trimestres dont il justifie à cet âge.

Le maintien de droits au-delà de la durée d'indemnisation ouverte lors de l'admission

Ce maintien de droits au-delà de la durée initialement ouverte permet à l'allocataire de continuer à bénéficier des allocations chômage, même après l'épuisement des droits initialement ouverts, jusqu'à ce qu'il justifie du nombre de trimestres requis pour pouvoir bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, sous réserve qu'il remplisse les conditions suivantes :

- être âgé d'au moins 60 ans et 6 mois ;
- être en cours d'indemnisation depuis un an au moins ;
- justifier de douze années d'affiliation au régime d'assurance chômage, ou de périodes assimilées par l'accord d'application n°18 (sont notamment assimilées les périodes d'emploi pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs) ;
- justifier de cent trimestres validés par l'assurance vieillesse ;
- justifier soit d'une année continue, soit de deux années discontinues d'activité au cours des cinq années précédant la privation d'emploi.

L'indemnisation cesse en tout état de cause dès que l'allocataire peut justifier du nombre de trimestres d'assurance vieillesse requis pour pouvoir prétendre à une pension de retraite à taux plein, ou dès qu'il atteint l'âge de 65 ans.

Cette seconde modalité de maintien de droits ne peut dorénavant être accordée qu'à partir de 60 ans et 6 mois (sauf, dans le cadre des mesures transitoires, pour les agents dont la privation d'emploi est antérieure au 18 janvier 2006 : pour ceux-ci en effet, la convention 2004 reste applicable), alors que la convention de 2004 la rendait possible à partir de 60 ans. Par conséquent, pour pouvoir désormais y prétendre, il faut nécessairement que l'agent ait déjà bénéficié d'un premier maintien de droits depuis au moins six mois, sans quoi l'indemnisation aura été interrompue avant l'âge de 60 ans et 6 mois ; les conditions requises ne seront alors plus remplies.

Les droits peuvent ainsi être maintenus uniquement si l'allocataire, au jour de son 60^e anniversaire, dispose encore d'au moins 6 mois de droits à indemnisation : il faut donc par exemple, en cas d'admission dans la filière IV, qu'il ait été âgé d'au moins 57 ans et 6 mois lors de l'admission, c'est-à-dire au début de la période de 36 mois d'indemnisation.

Les agents privés d'emploi qui, entre leur 60^e anniversaire et l'âge de 60 ans et 6 mois, arrivent au terme de la durée d'indemnisation initialement ouverte, ne peuvent désormais plus bénéficier d'aucun maintien de droits.

Exemple 2

L'agent dont le cas illustre l'exemple n°1, à la date de fin de droits (à la fin des 36 mois), est âgé de 60 ans et 3 mois. Il ne peut donc pas bénéficier d'un maintien de droits au-delà de la durée d'indemnisation, car il ne remplit pas la condition d'âge minimum (60 ans et 6 mois). Lorsqu'il atteindra cet âge minimum, il ne pourra pas non plus prétendre à ce maintien de droits, puisqu'il ne sera alors pas en cours d'indemnisation depuis un an au moins, ce qui est une autre condition requise.

Exemple 3

Soit un agent privé d'emploi, âgé de 58 ans, qui a ouvert des droits à indemnisation pour une période de 36 mois.

A son 60^e anniversaire, il n'a épuisé qu'une partie de ses droits (24 mois sur 36). Il peut alors continuer à bénéficier des droits qu'il a ouverts, jusqu'à leur épuisement, ce qui lui permet d'être encore indemnisé, au titre du premier maintien de droits, pendant douze mois.

A la fin de ses droits (des 36 mois), l'intéressé est âgé de 61 ans et est en cours d'indemnisation depuis plus d'un an ; il peut alors prétendre au bénéfice du second maintien de droits, c'est-à-dire à une indemnisation au-delà de la durée initialement ouverte.

Les règles de cumul des allocations d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération

L'agent privé d'emploi qui conserve ou qui reprend une activité occasionnelle ou réduite peut cumuler la rémunération tirée de cette activité avec les allocations d'aide au retour à l'emploi, sous réserve, notamment, que l'activité rémunérée n'excède pas 110 heures par mois (au lieu de 136 heures mensuelles dans la convention 2004).

La limitation du cumul dans le temps, qui n'est applicable qu'aux allocataires âgés de moins de 50 ans, est ramenée à 15 mois, contre 18 mois précédemment ; au-delà de cette

période, les allocations ne sont plus versées. Ces dispositions figurent aux articles 41 et 44 du règlement annexé à la convention ; il convient de rappeler que le cumul est possible uniquement lorsque la rémunération ne dépasse pas un certain plafond, qui n'est pas modifié.

Les règles de réadmission

La réadmission correspond à la situation d'une personne qui, dans le passé, a déjà bénéficié du versement d'allocations chômage, puis qui a retrouvé un emploi. Ayant perdu ce dernier emploi, au titre duquel elle a acquis de nouveaux droits, elle peut de nouveau prétendre à une période d'indemnisation, sous réserve qu'elle satisfasse, au titre d'une ou de plusieurs activités exercées postérieurement à la perte d'emploi prise en considération pour la précédente admission, aux conditions générales et aux conditions d'affiliation exigées.

Les modalités de l'indemnisation en cas de réadmission sont notamment fixées par l'article 10 du règlement annexé.

La détermination du montant global des droits

Il convient tout d'abord de calculer le montant global des droits ouverts au titre de la dernière privation d'emploi, en multipliant la durée d'indemnisation ouverte par le montant de l'allocation journalière. Est alors effectuée une comparaison entre ce montant et le reliquat de la précédente admission, au cas où tous les droits ouverts n'avaient pas été utilisés ; le montant global le plus élevé est alors retenu. Ce principe figurait déjà dans la convention de 2004.

La détermination du montant de l'allocation journalière

Rappel des règles de la convention 2004

L'allocation journalière versée à partir de la réadmission est égale à l'allocation calculée pour la période correspondant au montant global des droits retenu.

Les nouvelles dispositions issues du règlement annexé à la convention 2006

Une comparaison entre l'allocation journalière brute calculée au titre des seuls nouveaux droits ouverts et l'allocation journalière brute versée lors de la précédente admission doit désormais être effectuée : là encore, le montant global le plus élevé est retenu.

La détermination de la durée d'indemnisation

Rappel des règles de la convention 2004

La durée d'indemnisation ouverte lors de la réadmission est égale à la durée correspondant au montant global des droits retenu (c'est-à-dire : soit la durée d'indemnisation non épuisée lors de la précédente admission, soit la durée d'indemnisation ouverte au seul titre de la dernière perte d'emploi).

Les nouvelles dispositions issues du règlement annexé à la convention 2006

La durée d'indemnisation ouverte à partir de la réadmission est déterminée en divisant le montant global des droits retenu par le montant brut de l'allocation journalière retenu (avec arrondi au nombre entier supérieur).

Exemples

Application de la convention 2004

Soit un agent privé d'emploi, admis au bénéfice de l'indemnisation pour une période de 700 jours, sur la base d'une allocation journalière de 30 €. Après 100 jours d'indemnisation, il retrouve un emploi et cesse d'être indemnisé ; le reliquat de droits non épuisés est donc égal à 600×30 , soit 18 000 €.

Cet agent se retrouve une nouvelle fois privé d'emploi ; au titre de ses activités professionnelles postérieures à la précédente période de chômage, il a ouvert des droits à réadmission, pour une durée d'indemnisation de 213 jours et sur la base d'une allocation journalière de 35 € (montant global des droits ouverts : 213×35 , soit 7 455 €).

Après comparaison entre le montant global des droits correspondant au reliquat (18 000 €) d'une part, et le montant global des droits ouverts grâce aux activités postérieures à la précédente période de chômage (7 455 €) d'autre part, le montant global le plus élevé est retenu (18 000 €). A partir de sa réadmission, l'agent a donc droit à 600 jours d'indemnisation, durant lesquels il perçoit une allocation brute de 30 € par jour.

Application de la convention 2006 au même cas

Après application au même cas des nouvelles règles, le montant global des droits retenu reste le même (18 000 €). Par contre, le montant brut journalier de l'allocation retenu et versé à l'agent à partir de sa réadmission s'élève à 35 euros ; quant à la durée d'indemnisation, elle correspond au quotient du montant global des droits retenu (18 000 €) par le montant de l'allocation retenu (35 €) soit $18\,000 : 35 = 515$.

A partir de sa réadmission, l'agent a donc droit à 515 jours d'indemnisation, durant lesquels il perçoit une allocation journalière brute de 35 €.

Les contributions au régime d'assurance chômage

Les dispositions générales

A compter de l'entrée en vigueur de la convention du 18 janvier 2006, le taux des contributions est fixé à 6,48 % (contre 6,40 % auparavant), et réparti à raison de 4,04 % à la charge des employeurs et 2,44 % à la charge des salariés.

L'article 2 de la convention, qui fixe ce taux, prévoit la possibilité de revenir au taux de 6,40 % au 1^{er} janvier 2007 ou au 1^{er} janvier 2008, si le régime d'assurance chômage atteint, à ces dates, des objectifs financiers quantifiés.

Les règles spécifiques applicables aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics administratifs

Il convient de rappeler ici les spécificités applicables aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics administratifs, bien qu'elles ne soient pas issues de la convention chômage. En premier lieu, ces employeurs ne sont redevables des contributions qu'en cas d'affiliation au régime d'assurance-chômage ; l'assiette des contributions est composée des seules rémunérations brutes des personnels couverts par l'adhésion : agents non titulaires et non statutaires.

D'autre part, la répartition « part employeur » – « part salariale » échappe aux règles fixées par la convention : l'article L. 351-12 du code du travail dispose que la « part salariale » est ici déterminée par rapport au montant de la contribution exceptionnelle de solidarité, qui n'est pas prélevée sur les rémunérations des agents couverts par le régime d'assurance chômage (cette exclusion est posée par l'article 2 de la loi n°82-939 du 4 novembre 1982). La « part employeur » correspond à la différence entre le montant des contributions dues (6,48 % de la rémunération brute qui constitue l'assiette des cotisations au régime de sécurité sociale) et le montant correspondant à la contribution exceptionnelle de solidarité (1 % de la rémunération nette totale). Par conséquent, lorsque l'agent perçoit une rémunération inférieure au seuil d'assujettissement à la contribution exceptionnelle de solidarité, la charge des 6,48 % de la contribution chômage revient intégralement à l'employeur. ■

Fin anticipée de disponibilité et allocations chômage : une décision du Conseil d'Etat

Un arrêt du Conseil d'Etat en date du 14 octobre 2005 reconnaît le droit aux allocations chômage d'un fonctionnaire ayant demandé la cessation anticipée de sa disponibilité mais ne pouvant être réintégré dans son administration d'origine.

Depuis 1992, le Conseil d'Etat reconnaît aux fonctionnaires ayant demandé leur réintégration à l'issue d'une période de disponibilité, le droit de percevoir les allocations chômage lorsque cette réintégration est refusée par l'administration d'origine¹. Les intéressés doivent en effet être regardés comme des « *travailleurs involontairement privés d'emploi* » au sens de la réglementation de l'assurance chômage, et notamment de l'article L. 351-1 du code du travail, rendu applicable aux fonctionnaires et agents publics par l'article L. 351-12 du même code.

Cette solution, de nombreuses fois confirmée depuis, a plus récemment été complétée par l'affirmation du principe selon lequel la condition de recherche d'emploi, prévue par l'article L. 351-1 précité, doit être considérée comme satisfaite dans le cas d'un fonctionnaire n'ayant pas obtenu la réintégration qu'il demandait au terme de sa disponibilité et qui est maintenu dans cette position dans l'attente de cette réintégration. Autrement dit, l'intéressé est dispensé de l'accomplissement d'actes positifs de recherche d'emploi, en principe exigé par l'article L. 351-16 du code du travail².

¹ Conseil d'Etat, 10 juin 1992, Bureau d'aide sociale de Paris c/ Mlle Huet, req. n° 108 610, *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, décisions antérieures à 1995, p. 581, diffusion La documentation française.

² Conseil d'Etat, 28 juillet 2004, Office public d'aménagement et de construction Sarthe Habitat, req. n° 243387, et 30 septembre 2002, Mme Guerry, req. n° 216912, *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, année 2004 p. 307 et année 2002 p. 319.

Dans ces différentes décisions, le juge administratif avait à apprécier la situation de fonctionnaires parvenus à l'expiration normale de la période de disponibilité qui leur avait été accordée. L'arrêt du Conseil d'Etat du 14 octobre 2005 est intéressant dans la mesure où il se prononce cette fois-ci sur le cas d'un fonctionnaire qui demande sa réintégration dans son administration d'origine avant l'arrivée du terme normal de sa disponibilité, et qui ne peut dans l'immédiat bénéficier de cette réintégration faute d'emploi vacant. En l'espèce, s'agissant d'un fonctionnaire hospitalier, les règles statutaires applicables prévoyaient le maintien de l'intéressé en disponibilité « *jusqu'à sa réintégration et au plus tard jusqu'à ce que trois postes lui aient été proposés* »³. Une règle similaire est prévue pour les fonctionnaires territoriaux par le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, dont l'article 26 dispose que « *le fonctionnaire qui a formulé avant l'expiration de la période de mise en disponibilité une demande de réintégration est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé dans les conditions prévues à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 (...)* ».

La question du droit aux allocations chômage dans une telle hypothèse méritait alors d'être clarifiée dans la mesure où c'est le fonctionnaire qui met fin prématurément à sa période de disponibilité, demandant ainsi sa réintégration

³ Article 37 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif à certaines positions des fonctionnaires hospitaliers.

à un moment où il n'était plus prévu, du fait de sa mise en disponibilité, qu'il puisse occuper un emploi dans l'administration d'origine. Autrement dit, en cas d'absence d'emploi vacant permettant sa réintégration, le caractère involontaire de sa privation d'emploi pouvait être contesté puisque l'intéressé avait lui-même souhaité s'éloigner temporairement de son administration et ne plus y occuper d'emploi pendant une certaine période, qui n'était pas expirée. On relèvera d'ailleurs que dans le cas soumis au Conseil d'Etat, le fonctionnaire demande sa réintégration anticipée à peine un mois après avoir été placé dans cette position pour une période d'une durée supérieure, qui n'est toutefois pas précisée.

Il pouvait toutefois *a contrario* être soutenu que rien ne justifiait de traiter différemment le fonctionnaire demandant une réintégration au terme normal de sa disponibilité de celui formulant une telle demande de manière anticipée. On rappellera d'ailleurs que le Conseil d'Etat accorde aux fonctionnaires demandant une réintégration anticipée le bénéfice des règles statutaires de réintégration applicables aux fonctionnaires parvenus au terme normal d'une disponibilité⁴. Selon la même logique, dès lors que le fonctionnaire demande sa réintégration anticipée et que

celle-ci ne peut lui être accordée dans l'immédiat faute d'emploi vacant, il devrait alors être considéré comme remplissant les conditions d'ouverture de droit aux allocations chômage, au même titre que le fonctionnaire parvenu au terme normal de sa disponibilité et se trouvant dans la même situation.

C'est d'ailleurs dans le prolongement de cette dernière logique qu'est rendue la décision du Conseil d'Etat du 14 octobre 2005. Ainsi, la Haute juridiction administrative considère en l'espèce que le fonctionnaire qui s'était vu opposer plusieurs refus de réintégration, et avait ainsi été maintenu en disponibilité en dépit de sa demande de réintégration, devait être regardé comme étant involontairement privé d'emploi et à la recherche d'un emploi, « *quand bien même il avait sollicité sa réintégration avant le terme normal de sa mise en disponibilité* ». Il remplit donc ainsi les conditions générales d'ouverture de droit aux allocations chômage.

Cette décision concerne un fonctionnaire hospitalier mais est transposable aux fonctionnaires territoriaux compte tenu de la similitude des dispositions applicables.

Conseil d'Etat, 14 octobre 2005, Hopitaux de Saint-Denis, req. n°248705

Vu la requête, enregistrée le 16 juillet 2002 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, présentée pour les hopitaux de Saint-Denis, dont le siège est 2, rue Pierre Delafontaine à Saint-Denis (93205) ; les hopitaux de Saint-Denis demandent que le Conseil d'Etat :

1°) annule l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris en date du 16 mai 2002 en tant que, par cet arrêt, la Cour les a condamnés à verser à Mme M., héritière de M. D., une indemnité pour perte involontaire d'emploi et a rejeté le surplus des conclusions de leurs requêtes tendant à l'annulation du jugement du tribunal administratif de Paris du 14 juin 1999 la renvoyant devant eux pour liquider cette indemnité dans la limite de 565 487,32 F assortis des intérêts au taux légal ;

2°) annule ce jugement ;

3°) mette à la charge de Mme M. la somme de 3 050 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif à certaines positions des fonctionnaires hospitaliers ;

Vu le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de Mlle Célia Verot, Maître des Requêtes,
- les observations de la SCP Tiffreau, avocat des hopitaux de Saint-Denis et de la SCP Piwnica, Molinié, avocat de Mme M.,
- les conclusions de M. Stéphane Verclytte, Commissaire du gouvernement ;

Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article 62 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière : « *La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son établissement, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée (...) à la demande de l'intéressé (...)* / Le fonction-

.../...

⁴ Conseil d'Etat, 18 novembre 1994, Ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale c/ Mme Ciolino, req. n°77 047, *Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, décisions antérieures à 1995, p. 590.

naire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire. / Un décret en Conseil d'Etat détermine les cas et conditions de mise en disponibilité, sa durée ainsi que les modalités de réintégration des fonctionnaires intéressés à l'expiration de la période de disponibilité » ; que, selon l'article 37 du décret du 13 octobre 1988 relatif à certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, pris pour l'application de ces dispositions : « (...) Le fonctionnaire qui ne peut être réintégré faute de poste vacant est maintenu en disponibilité jusqu'à sa réintégration et au plus tard jusqu'à ce que trois postes lui aient été proposés (...) » ;

Considérant, d'autre part, qu'aux termes de l'article L. 351-12 du code du travail : « Ont droit à l'allocation d'assurance dans les conditions prévues à l'article L. 351-3 : 1° Les agents non fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics administratifs, les agents titulaires des collectivités territoriales ainsi que les agents statutaires des autres établissements publics administratifs (...) » ; qu'aux termes de l'article L. 351-3 du même code : « L'allocation d'assurance est attribuée aux travailleurs mentionnés à l'article L. 351-1 qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure (...) » ; qu'aux termes de l'article L. 351-1 susmentionné : « En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent chapitre » ;

Considérant qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions qu'un agent mentionné au 1° de l'article L. 351-12 du code du travail a droit aux allocations d'assurance chômage dès lors qu'étant apte au travail, il peut être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi et poursuivant la recherche d'un emploi ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond et n'est pas contesté que M. D., ouvrier professionnel titulaire des hopitaux de Saint-Denis, placé en détachement auprès de la commune de Bruyère-sur-Oise depuis le 11 janvier 1988, a été réintégré et, sur sa demande, placé en disponibilité pour convenances personnelles à compter du 20 août 1992 ; que, dès le 28 septembre 1992,

l'intéressé a sollicité sa réintégration, et a renouvelé sa demande les 2 septembre 1993, 16 mai 1995 et 3 avril 1996 ; qu'il n'est pas contesté que ces demandes ont toutes été rejetées en raison de l'absence de poste vacant dans l'établissement ; que la circonstance que M. D. a été maintenu en disponibilité en dépit de ses demandes de réintégration, suffit à établir non seulement qu'il était involontairement privé d'emploi mais aussi qu'il était à la recherche d'un emploi au sens de l'article L. 351-1 du code du travail quand bien même il avait sollicité sa réintégration avant le terme normal de sa mise en disponibilité ; que ce motif, qui répond à un moyen invoqué devant les juges du fond et ne comporte l'appréciation d'aucune circonstance de fait suffit à justifier légalement le dispositif de l'arrêt attaqué qui a reconnu à M. D. le bénéfice de l'allocation d'assurance chômage et doit être substitué à l'autre motif, juridiquement erroné, retenu par la cour et tiré de ce qu'il appartenait à l'établissement hospitalier, pour exclure éventuellement M. D. du bénéfice de l'allocation d'assurance chômage de vérifier auprès des autorités compétentes que ce dernier avait effectué des actes positifs de recherche d'emploi ; que la requête des hopitaux de Saint-Denis tendant à l'annulation de cet arrêt doit, dès lors, être rejetée ;

Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge de Mme M., venant aux droits de M. D. et qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, la somme que les hopitaux de Saint-Denis demandent au titre des frais exposés par eux et non compris dans les dépens ; qu'il y a lieu, en revanche, dans les circonstances de l'espèce et par application des mêmes dispositions, de mettre à la charge des hopitaux de Saint-Denis la somme de 3 000 euros que demande Mme M. au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête des hopitaux de Saint-Denis est rejetée.

Article 2 : Les hopitaux de Saint-Denis verseront à Mme M. la somme de 3 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : La présente décision sera notifiée aux hopitaux de Saint-Denis et à Mme Jacqueline M.

actualité documentaire

Références

Textes

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

Allocations d'assurance chômage

Décret n°2006-188 du 21 février 2006 relatif aux durées d'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance chômage et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décret en Conseil d'Etat).

(NOR : SOCF0610384D).

J.O., n°45, 22 février 2006, p. 2725.

Les durées minimales d'activité et de périodes d'indemnisation correspondantes sont modifiées (art. R. 351-1 du code du travail).

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

Arrêté du 30 janvier 2006 portant ouverture de concours par le Centre national de la fonction publique territoriale pour l'accès au cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine (session 2006).

(NOR : FPPT0500008A).

J.O., n°51, 1^{er} mars 2006, texte n°37, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les épreuves écrites du concours organisé pour le compte du CNFPT par l'Institut national du patrimoine se dérouleront les 29, 30 et 31 août 2006.

Les dossiers de candidature pourront être retirés du 3 avril au 5 mai 2006 et devront être déposés au plus tard le 5 mai. Le nombre de postes ouverts est de 10 dont 9 au titre du concours externe et 1 au titre du concours interne.

Le programme de la première épreuve d'admissibilité du concours externe est précisé.

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

Arrêté du 8 février 2006 modifiant l'arrêté du 4 août 2005 portant ouverture en 2006 d'un concours de recrutement de rédacteurs territoriaux.

(NOR : FPPA0610007).

J.O., n°56, 7 mars 2006, p. 3427.

Les centres d'examen où se dérouleront les épreuves d'admissibilité des concours organisés par le centre de gestion de Meurthe-et-Moselle sont déterminés.

Arrêté du 10 février 2006 relatif aux concours de rédacteur territorial (session 2006).

(NOR : FPPA0610008A).

J.O. n°58, 9 mars 2006, p. 3546.

Le nombre de postes ouverts aux concours organisés par le centre de gestion de la Corrèze est porté à 25 pour le concours externe, 19 pour le concours interne et 4 pour le troisième concours.

Arrêté du 2 mars 2006 modifiant le nombre de postes ouverts aux concours d'accès au grade de rédacteur territorial.

(NOR : FPPA0610009A).

J.O. n°62, 14 mars 2006, p. 3911.

Le nombre de postes ouverts aux concours organisés par le centre de gestion du Rhône est porté à 180 pour le

concours externe, 125 pour le concours interne et 25 pour le troisième concours.

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

Avis relatif à l'ouverture d'un concours national en vue de l'établissement au titre de l'année 2006 d'une liste d'aptitude aux fonctions d'infirmier de sapeurs-pompier professionnels.

(NOR : INTE0600128V).

J.O., n°50, 28 février 2006, texte n°102, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du 15 février 2006, le ministre de l'intérieur organise un concours national qui aura lieu à partir du 19 juin 2006.

Ce concours est ouvert aux candidats âgés de trente ans au plus au 1^{er} janvier 2006 et justifiant du diplôme d'Etat d'infirmier ou d'une autorisation d'exercer cette profession ou d'un titre de qualification admis en équivalence.

Les dossiers de candidature pourront être retirés jusqu'au 9 mai 2006 et remis au plus tard le 16 mai 2006.

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

Circulaire n°2005-85 du 6 décembre 2005 relative à l'application de la loi « Libertés et responsabilités locales » ; transfert et déclassement des routes nationales d'intérêt local ; processus de transfert de personnels.

(NOR : EQU0510437C).

Site internet du ministère de l'équipement, février 2006.- 6 p.

Cette circulaire complète la circulaire du 10 août 2005 en précisant la méthode et le calendrier de transfert des routes nationales d'intérêt local, des transferts des services aux départements et des processus d'affectation des agents. Ceux-ci seront consultés officiellement à partir du 15 avril 2006, leur prépositionnement leur sera notifié avant le 1^{er} juin 2006 et ils auront un mois pour accepter ou refuser la proposition puis, à l'issue de ce délai, pourront engager un recours devant la commission administrative paritaire compétente.

Les services devraient être constitués avant la fin de l'année 2006.

Etablissement public / Social et médico-social Hygiène et sécurité Santé

Circulaire DGAS/SD2 n°2005/425 du 16 septembre 2005 relative à la vaccination contre la grippe dans les établissements médico-sociaux.

(NOR : SANA0530376C).

B.O. Santé, protection sociale et solidarités, n°1, 15 février 2006, p. 93.

Cette circulaire préconise, notamment, la mise en œuvre de mesures actives et nécessaires à la protection du personnel contre la grippe caractérisées par des campagnes de promotion de la vaccination et des séances de vaccination.

Fiscalité - Imposition des salaires Retraite complémentaire

Instruction 5 F-15-05 n°195 du 25 novembre 2005 de la Direction générale des impôts relative à l'impôt sur le revenu. Déductibilité des traitements et salaires des cotisations versées au titre de la prévoyance et de la retraite. Commentaires de l'article 111 de la loi portant réforme des retraites (n°2003-775 du 21 août 2003) et de l'article 82 de la loi de finances pour 2004 (n°2003-131 du 30 décembre 2003).

Site internet Minefi, février 2006.- 18 p.

La Direction générale des impôts revient sur le dispositif applicable à compter des revenus de 2004 puis de 2005 en matière de déductibilité des cotisations des salariés mais aussi des employeurs versées au titre de régimes de retraite complémentaire (Ircantec, Préfon et régime de retraite additionnel, notamment) et précise les obligations déclaratives.

Indemnité pour le gardiennage des églises communales

Circulaire du 3 février 2006 relative aux indemnités pour le gardiennage des églises communales.

(NOR : INTA0600020C).

Site internet du ministère de l'intérieur, février 2006.- 2 p.

Pour l'année 2006, le plafond est fixé à 458,58 euros pour un gardien résidant dans la localité du lieu de culte et à 115,62 euros pour un gardien résidant dans une autre commune.

Indemnité pour participation à la campagne de lutte contre les feux de forêts

Arrêté du 16 février 2006 modifiant l'arrêté du 9 décembre 1988 relatif aux indemnités susceptibles d'être allouées aux sapeurs-pompiers professionnels participant à la campagne de lutte contre les feux de forêts.

(NOR : INTE0600131A).

J.O., n°53, 3 mars 2006, texte n°6, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le taux maximum de la vacation horaire de base applicable à compter du 1^{er} novembre 2005 est fixé de la manière suivante :

- Officiers : 10,31 euros ;
- Sous-officiers : 8,30 euros ;
- Caporaux : 7,36 euros ;
- Sapeurs : 6,85 euros.

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

Arrêté du 23 décembre 2005 relatif à la formation des tuteurs dans le cadre du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat.

(NOR : FPPA0600016A).

J.O., n°26, 7 mars 2006, texte n°56, (version électronique exclusivement).- 3 p.

La formation des tuteurs intervient au plus tard à partir du troisième mois suivant le recrutement et ne peut excéder vingt heures, les agents justifiant d'une expérience en matière de tutorat pouvant en être dispensés.

Cette formation, qui donne lieu à une attestation, comprend trois modules et est assurée par les organismes qui interviennent de manière habituelle ou occasionnelle dans le champ de la formation continue dans le secteur public.

Circulaire n°2006-019 du 16 janvier 2006 du ministère délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille relative à l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale associée au contrat dénommé «parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat (PACTE).

(NOR : DSS5B200619).

Site internet de la sécurité sociale, février 2006.- 15 p.

Cette circulaire fait le point sur le champ d'application de l'exonération qui porte sur les cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, la cotisation « accidents du travail

et maladies professionnelles » n'étant pas concernée par ce dispositif, sur la procédure à suivre, la durée de l'exonération, notamment en cas de renouvellement, de prolongation ou de rupture anticipée du contrat, le retrait du bénéfice de l'exonération, son mode de calcul et la possibilité de cumul avec d'autres dispositifs.

Ces dispositions sont applicables aux contrats conclus du 31 août 2005 au 31 décembre 2009.

Une annexe présente des exemples de calcul.

Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de la culture et de la communication

Décret n°2006-222 du 24 février 2006 relatif au statut de la Cité des sciences et de l'industrie.

(NOR : MCCB0600084D).

J.O., n°48, 25 février 2006, pp. 2976-2978.

Cet établissement peut bénéficier du concours de fonctionnaires de l'Etat, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale par voie de mise à disposition ou de détachement, dans les conditions prévues par les statuts des agents intéressés (art. 16).

Primes et indemnités propres aux sapeurs-pompiers / Vacation horaire Sapeur-pompier volontaire

Arrêté du 16 février 2006 modifiant l'arrêté du 17 mars 1998 fixant le taux de la vacation horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires.

(NOR : INTE0600129A).

J.O., n°53, 3 mars 2006, texte n°8, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le taux de la vacation horaire de base allouée aux sapeurs-pompiers volontaires applicable à compter du 1^{er} novembre 2005 est le suivant :

- Officiers : 10,31 euros ;
- Sous-officiers : 8,30 euros ;
- Caporaux : 7,36 euros ;
- Sapeurs : 6,85 euros.

Revenu de remplacement des travailleurs involontairement privés d'emploi / Convention chômage 2006

Arrêté du 23 février 2006 portant agrément des annexes I à VII, IX, XI et XII au règlement annexé à la convention chômage du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et des accords d'application numérotés de 1 à 22 et 24 à 29 relatifs à ladite convention.

(NOR : SOCF0610471A).

J.O., n°52, 2 mars 2006, pp. 3153-3179.

L'annexe I concerne les journalistes, les assistants maternels et les assistants familiaux, l'annexe V les travailleurs à domicile et l'annexe XII, notamment, les salariés bénéficiant d'une base forfaitaire au regard de la sécurité sociale (personnels de centres de vacances ou de loisirs et formateurs occasionnels).

Les accords précisent les modalités d'application de la convention chômage.

Arrêté du 23 février 2006 portant agrément de l'accord national interprofessionnel de sécurisation du régime d'assurance chômage du 22 décembre 2005 et de l'accord national interprofessionnel du 22 décembre 2005 portant prorogation des annexes 8 et 10 relatives aux professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et du spectacle.

(NOR : SOCF0610469A).

J.O., n°52, 2 mars 2006, p. 3138.

Les dispositions des annexes 8 et 10 sont prorogées jusqu'à la date d'entrée en vigueur des annexes destinées à les remplacer.

Arrêté du 23 février 2006 portant agrément de la convention chômage du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et de son règlement annexé.

(NOR : SOCF0610470A).

J.O., n°52, 2 mars 2006, pp. 3138-3153.

La présente convention du 18 janvier 2006 est conclue jusqu'au 31 décembre 2008.

Sapeur-pompier professionnel Sapeur-pompier volontaire Service départemental d'incendie et de secours (SDIS)

Décret n°2006-220 du 23 février 2006 relatif à la détention et à l'utilisation d'armes de type hypodermique par les services départementaux d'incendie et de secours.

(NOR : INTE0600030D).

J.O., n°48, 25 février 2006, p. 2962.

Les vétérinaires sapeurs-pompiers des services départementaux d'incendie et de secours sont autorisés à utiliser des projecteurs hypodermiques lors d'opérations impliquant des animaux dangereux, blessés ou en difficulté. Le tir est effectué par un vétérinaire sapeur-pompier ou, sous son contrôle, par un sapeur-pompier habilité au tir par décision du directeur du SDIS (service départemental d'incendie et de secours).

Par dérogation, les vétérinaires sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers habilités sont autorisés à transporter et à porter des projecteurs hypodermiques dans le cadre de leurs fonctions.

Sapeur-pompier volontaire / Allocation de vétérance

Arrêté du 16 février 2006 modifiant l'arrêté du 17 mars 1998 fixant le montant de la part forfaitaire de l'allocation de vétérance et pris en application de l'article 12 de la loi n°96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers.

(NOR : INTE0600130A).

J.O., n°53, 3 mars 2006, texte n°7, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le montant de la part forfaitaire de l'allocation de vétérance est fixé à 315,42 euros à compter du 1^{er} novembre 2005. ■

Références

Documents parlementaires

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

Centre de vacances et de loisirs Recrutement

Rapport fait au nom de la commission des Affaires culturelles sur le projet de loi, modifié par l'assemblée nationale, relatif au volontariat associatif et à l'engagement éducatif / Par M. Bernard Murat.

Document du Sénat, n°192, 1^{er} février 2006.- 58 p.

La commission propose, outre l'adoption de mesures en faveur du volontariat associatif et l'instauration d'un statut dérogatoire au code du travail pour les personnels occasionnels, directeurs et animateurs, travaillant dans les centres de vacances et de loisirs, l'adoption de l'article 7 *bis* prévoyant de reculer de la durée du volontariat la limite d'âge, pour se présenter aux concours de la fonction publique.

Filière médico-sociale / Infirmier

Rapport fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur la proposition de loi (n°2309 rectifié) de M. Jean-Luc Prél et plusieurs de ses collègues relative à la création d'un ordre national de la profession d'infirmier et d'infirmière / Par M. Jean-Luc Prél.

Document de l'Assemblée nationale, n°2804, 18 janvier 2006.- 25 p.

Il est proposé la création d'un code de déontologie propre à la profession d'infirmier, l'obligation, pour pouvoir exercer cette profession, d'être inscrit au tableau de l'ordre national créé par cette proposition de loi, l'extension à cette profession des règles applicables aux médecins, chirurgiens-dentistes et sages-femmes en matière de suspension, d'exercice de la profession, d'inscription au tableau de l'ordre et de procédures disciplinaires.

Une nouvelle rédaction des articles relatifs à l'exercice illégal de la profession est proposée ainsi qu'une modification des procédures d'enregistrement des diplômes.

Filière police municipale Police du maire

Avis présenté au nom de la commission des Lois constitutionnelles, de la législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur le projet de loi pour l'égalité des chances considéré comme adopté par l'Assemblée nationale aux termes de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, après déclaration d'urgence.

Document du Sénat, n°214, 22 février 2006.- 94 p.

La commission propose de supprimer du projet de loi les articles 26 et 27 étendant les prérogatives de la police municipale en matière de contraventions et donnant compétence au maire pour proposer une transaction.

Fonction publique territoriale

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 relatif à la fonction publique territoriale / Par Mme Jacqueline Gourault.

Document du Sénat, n°243, 8 mars 2006.- 251 p.

Imprimé sur le site internet du Sénat.

Après une présentation de la fonction publique territoriale et de son évolution depuis 20 ans, ce rapport fait le point sur le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale et propose, principalement, la création d'un collège des employeurs publics territoriaux représentant les élus des collectivités territoriales dans le cadre des négociations salariales avec les syndicats, la suppression de la création du Centre national de coordination des centres de gestion, le CNFPT conservant les missions qui auraient été confiées à cet organisme, la participation des organisations syndicales et des délégations régionales et interdépartementales du CNFPT à la conférence régionale pour l'emploi public territorial, la possibilité pour les fonctionnaires territoriaux de préparer l'ensemble des concours de la fonction publique,

la suppression de la création de l'emploi fonctionnel de directeur des services techniques dans les départements et les régions ainsi que la présence d'un agent habilité pour assister le président dans les commissions administratives paritaires ainsi que dans les commissions d'appels d'offres.

Travailleurs handicapés Retraite

Projet de loi modifié par le Sénat en deuxième lecture relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes / Transmis par M. le Premier ministre à M. le Président de l'Assemblée nationale.

Document de l'Assemblée nationale, n°2806, 19 janvier 2006.- 9 p.

L'article 18 propose de modifier l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite afin de faire bénéficier d'une majoration de pension les fonctionnaires handicapés totalisant, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80 %, une durée d'assurance au moins égale à une limite fixée par décret. ■

Références

Chronique de jurisprudence

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

Accidents de service et maladies professionnelles

Chronique de droit médical.

Petites affiches, n°39, 22 février 2006, pp. 3-13.

Cette étude analyse les conditions de réparation des accidents dus à une vaccination obligatoire, par l'Etat dans une première partie, au titre d'accidents du travail ou de maladie professionnelle dans une seconde partie et comme suite à des actions de droit commun.

Les juges ont eu à déterminer à plusieurs reprises le lien entre la pathologie et la vaccination et son caractère d'accident du travail, cet article rappelant qu'il appartient, pour la fonction publique, à la commission de réforme de statuer sur cette imputabilité en se référant aux tableaux des maladies professionnelles du régime général.

Administration Gestion du personnel

Le pouvoir d'organisation du service : une jurisprudence toujours en mouvement.

Droit administratif, n°2, février 2006, pp. 11-17.

Cette étude analyse, au vu de la jurisprudence, la portée du pouvoir réglementaire d'organisation du service, en particulier celui du Premier ministre, celui du ministre de la défense ainsi que celui des entités privées chargées d'une mission de service public, le contrôle des actes adoptés dans ce cadre, le chef de service étant incompétent en matière statutaire, seuls les actes réglementaires pris dans l'intérêt de la bonne organisation du service étant admis. En ce qui concerne les agents, le Conseil d'Etat a jugé que seules les mesures d'organisation portant atteinte aux droits statutaires ou aux prérogatives des agents étaient susceptibles de recours.

Concours Informatique

Le principe d'égalité de traitement des candidats à un concours administratif à l'épreuve d'internet.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°8/2006, 27 février 2006, pp. 436-439.

Après la publication du jugement du tribunal administratif de Lille du 7 juillet 2005, Mlle E. C., req. n°055495, par lequel le juge a conclu qu'une procédure d'inscription à un concours par internet ne prévoyant pas d'alternative à la confirmation de l'inscription par ce même moyen informatique en cas d'aléa technique rendant impossible la connexion, méconnaît le principe d'égalité de traitement entre les candidats, une note fait le point sur la jurisprudence en matière d'égalité et de téléprocédures pour l'inscription aux concours, de charge de la preuve de la défaillance technique et de différence de traitement entre candidats.

Congé pour formation professionnelle Mutation

Remboursement par l'agent à sa collectivité des sommes versées par la collectivité au titre d'un congé de formation.

Collectivités territoriales – Intercommunalité, n°2, février 2006, p. 14.

La cour administrative d'appel de Nancy juge qu'une collectivité territoriale qui a autorisé la mutation d'un agent est en droit de réclamer les sommes versées au titre du congé de formation au terme duquel l'agent n'a pas respecté la durée d'engagement prévue par l'article 9 du décret n°85-1076 du 9 octobre 1985 (arrêt du 8 décembre 2005, Centre communal d'action sociale de Pont-à-Mousson, req. n°02NC00065).

Cette décision est à rapprocher de celle de la cour administrative de Bordeaux du 16 janvier 2003, B-B, req. n°99BX00573, concernant un fonctionnaire de l'Etat.

Délégation / De service public Agent de droit privé Non titulaire / Licenciement

Article L. 122-12 et transfert d'un service public administratif : compétence du juge judiciaire ou administratif ?

La Semaine juridique – Social, n°7-8, 14 février 2006, pp. 36-37.

Commentant la décision de la Cour de cassation du 23 novembre 2005, Département de la Haute-Garonne c/ M. T. et autres, n°03-45.439 et 03-45.440, publiée en extraits par laquelle la cour a jugé que les litiges nés de la rupture de contrats de travail d'agents transférés à une collectivité en application de l'article L. 122-12 du code du travail sont de la compétence du juge judiciaire, une note retrace l'évolution de la jurisprudence en matière de transfert d'une activité de service public du secteur privé à une personne morale de droit public et fait le point sur le devenir des contrats des personnels.

Droit de grève

Etat statistique des agents en grève.

Collectivités territoriales, n°9, janvier 2006, p. 48.

Est commenté l'arrêt du 5 octobre 2005, Syndicat national unitaire travail-emploi-formation-insertion, req. n°274865, par lequel le Conseil d'Etat a jugé que l'estimation statistique du nombre des grévistes ayant pour seul objet de fournir à l'administration une première information sur l'ampleur d'un mouvement social présente le caractère d'une mesure intérieure insusceptible d'être déférée au juge de l'excès de pouvoir.

Droit de grève Restauration alimentaire

Le maire peut-il réquisitionner les agents grévistes du service de la restauration scolaire ?

Collectivités territoriales – Intercommunalité, n°2, février 2006, pp. 17-18.

La grève d'une journée d'un service de restauration scolaire n'est pas de nature à compromettre la continuité d'un service public essentiel. L'arrêté de réquisition du maire est annulé.

A l'occasion de cette décision de la cour administrative d'appel de Marseille du 13 décembre 2005, Commune de Béziers, req. n°01MA00258, est rappelé le flou réglementaire relatif à cette question et les précisions apportées par la jurisprudence.

Durée du travail

Temps de travail. Temps d'astreinte et durée effective de travail.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°8-9, 20 février 2006, pp. 277-280.

Est publié et commenté ici l'arrêt du 26 octobre 2005, Syndicat national pénitentiaire Force ouvrière, req. n°245106, par lequel le Conseil d'Etat a jugé, d'une part qu'une circulaire du ministre de la justice donnant des instructions à ses services en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail avait un caractère impératif et était susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir, d'autre part que le temps de prise de fonction, temps de passage des consignes, de déshabillage et d'habillage devait être considéré comme du temps de travail effectif.

La note fait le point sur l'évolution de la jurisprudence en matière de recours pour excès de pouvoir à l'encontre des circulaires et sur les notions d'astreinte et de temps de travail effectif.

Elu local Agent de droit public Documents budgétaires – Etat du personnel

Affectation de personnel au sein des groupes d'élus au conseil régional et plafonnement des dépenses.

Collectivités territoriales – Intercommunalité, n°2, février 2006, pp. 20-22.

Dans un arrêt du 22 décembre 2005, Région Franche-Comté, req. n°01NC00904, la cour administrative d'appel de Nancy a jugé que la décision d'affectation de collaborateurs de cabinet à des groupes d'élus ayant pour conséquence le dépassement du montant des dépenses fixées à l'article L. 4132-23 du code général des collectivités locales devait être annulée, l'article 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ne pouvant faire échec aux limitations prévues par le législateur.

Le commentaire, notant l'absence de dispositions législatives ou réglementaires sur le statut de ces personnels, fait le point sur la jurisprudence qui semble leur conférer la qualité d'agents publics et les rapproche du statut des collaborateurs de cabinet.

Emplois fonctionnels Primes et indemnités

Frais de représentation des dirigeants territoriaux : revoici le principe de parité.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°6/2006, 6 février 2006, p. 284.

Saisi par la cour administrative d'appel de Lyon, le Conseil d'Etat a rendu un avis relatif à l'application de l'article 21 de la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 relatif aux frais de représentation des emplois fonctionnels (1^{er} février 2006, Préfet du Puy-de-Dôme c/ Commune de Pont-du-Château, n°287656).

La Haute juridiction indique que cette disposition d'application immédiate doit être, en l'absence de disposition réglementaire, encadrée par une décision de l'organe délibérant et prendre la forme d'un versement forfaitaire proportionné aux frais liés à l'emploi et constitue, en cas d'absence de justificatifs, un complément de rémunération soumis au principe de parité mentionné à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Europe Liberté d'opinion et non discrimination Recrutement de ressortissants européens

Chronique consacrée aux relations entre les collectivités territoriales françaises et l'Europe : août 2004 – septembre 2005.

Revue générale des collectivités territoriales, n°36, septembre-octobre 2005, pp. 327-344.

Cette chronique présente les décisions législatives et jurisprudentielles européennes ayant des répercussions sur la gestion des collectivités locales françaises.

Le chapitre IV, consacré à la fonction publique, traite de la loi n°2005-843 du 26 juillet 1985 qui facilite l'accès des ressortissants communautaires à la fonction publique, concerne la lutte contre les discriminations entre hommes et femmes et contre l'emploi précaire, des précisions dans ces domaines ayant été apportées par la jurisprudence européenne.

Fonction publique territoriale Droit du travail Principe de parité Non titulaire / Acte d'engagement

La résistance du juge administratif à l'hybridation du droit de l'emploi public local.

L'Actualité juridique – Fonctions publiques, n°1/2006, janvier-février 2006, pp. 13-18.

Le juge a limité la banalisation du droit de la fonction publique territoriale en consacrant le principe de parité

entre fonctions publiques, en étendant les compétences de la juridiction administrative aux contrats des agents non titulaires et au statut des agents des entreprises publiques, en édifiant un droit hybride pour les agents contractuels et en utilisant la notion de réserve de service public.

La Poste Non titulaire Agent de droit public Agent de droit privé

Un agent municipal non titulaire affecté dans une agence postale reste-il un agent public?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°1/06, janvier 2006, pp. 29-32.

Sont publiées les conclusions de M. Emmanuel Glaser, Commissaire du gouvernement, sous l'arrêt du Conseil d'Etat du 7 novembre 2005, Mme D., req. n°258167, lui-même publié.

Il ressort de l'analyse du Commissaire du gouvernement qu'un agent non titulaire recruté par une commune affecté à la fois à des tâches administratives, dont certaines relèvent de l'état civil, et à la gestion d'une agence postale, doit être considéré comme un agent public, d'autant plus qu'aucun contrat de travail n'a émané de La Poste.

Le fait qu'une nouvelle convention soit intervenue entre La Poste et la commune ayant pour objet de confier à cette dernière l'exploitation et la gestion directe de cette agence n'engage aucunement la commune à poursuivre la rémunération complémentaire que l'agent touchait jusqu'alors de l'exploitant public.

L'auteur du commentaire en déduit qu'un agent non titulaire recruté par une commune mais travaillant en totalité pour une agence postale devrait être considéré comme un agent de droit privé, en raison du caractère industriel et commercial du service public de La Poste.

Non titulaire / Cessation de fonction ou renouvellement

La notion d'engagement pour une durée susceptible d'être reconduite.

Collectivités territoriales – Intercommunalité, n°2, février 2006, pp. 12-13.

Dans un arrêt du 10 novembre 2005, Commune de Montfort l'Amaury, req. n°04VE00895, la cour administrative de Versailles précise les conditions d'application de l'article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988 qui porte sur les délais d'information relatifs au terme d'un contrat à durée déterminée (renouvellement ou fin de contrat) en se fondant sur la notion de contrat susceptible d'être renouvelé.

Elle considère ainsi que le fait de mettre fin à un contrat renouvelé plus de vingt-deux fois concernant un professeur

de piano, et, ce, pendant vingt ans, est conforme à la notion susvisée.

En ne respectant pas les délais prescrits par l'article 38, la commune a commis une faute donnant lieu à réparation pécuniaire du préjudice. Tel est aussi le cas du non respect de la promesse d'embauche qu'elle avait consignée dans une lettre avec l'accord du même agent quelques mois avant de mettre fin à son contrat.

Non titulaire / Renouvellement de l'engagement

Fonctions publiques.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°7, 13 février 2006, p. 217.

La cour administrative d'appel de Versailles a jugé, par un arrêt du 10 novembre 2005, Mme L., req. n°03VE2251, que le maintien en fonction d'un agent engagé pour remplacer temporairement un fonctionnaire en congé de maladie qui décède est justifié par la nécessaire continuité du service public et n'affecte pas la situation de l'agent qui demeure régi par son contrat de recrutement, la commune n'étant tenue de régulariser sa situation que dans un délai d'un an.

Titularisation des non titulaires Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière administrative. Attaché Filière animation

Les conditions d'intégration directe dans la spécialité « Animation » du cadre des attachés territoriaux.

L'Actualité juridique – Fonctions publiques, n°1/2006, janvier-février 2006, pp. 26-30.

Sont publiées les conclusions de M. Gilles Pélissier, Commissaire du gouvernement, sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 15 septembre 2005, Commune de Saint-Denis., req. nos 01VE0148, 01VE1049, 01VE1053.

Conformément aux conclusions du Commissaire du gouvernement, le juge considère que des fonctions de directrice adjointe des affaires culturelles ou des sports ne relèvent pas de la spécialité « animation » mais de la spécialité « administration générale » dont le premier concours d'accès a eu lieu avant le recrutement des intéressées. En conséquence, est illégale la décision de la collectivité d'intégrer ces agents non titulaires directement dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux en application des dispositions des articles 4 et 5 de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001.

En revanche, les fonctions du responsable du service « commerce » de la commune chargé d'organiser des manifestations diverses peuvent être rattachées au développement social urbain et relèvent de la spécialité « animation ». ■

Références

Presse et livres

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

Accidents de service et maladies professionnelles

La formation des travailleurs sociaux, la prime pour l'emploi et le régime de santé au travail des fonctionnaires épinglés par la Cour des comptes.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2444, 24 février 2006, pp. 7-8.

Les observations du rapport annuel de la Cour des comptes qui vient d'être rendu public portent, notamment, sur la formation des travailleurs sociaux et les perspectives ouvertes dans ce domaine par la décentralisation et sur le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles des fonctionnaires, la Cour préconisant son alignement sur le régime général et l'harmonisation des dispositions applicables aux trois fonctions publiques.

La Cour des comptes préconise une réforme du régime AT-MP des fonctionnaires.

Liaisons sociales, 24 février 2006.

La Cour des comptes propose, dans son rapport annuel, d'harmoniser les réglementations des accidents du travail et des maladies professionnelles des trois fonctions publiques et de les aligner sur le régime général en matière d'imputabilité au service, d'indemnisation et de procédures. Elle demande le transfert au régime général de l'instruction des demandes et de la gestion des prestations ainsi qu'une amélioration de la prévention.

Allocations d'assurance chômage Intermittent du spectacle

Intermittents : les négociations avancent à pas comptés.

Le Monde, 10 mars 2006, p. 26.

Un nouvel accord conclu le 9 mars et qui ne devrait pas être signé avant le 31 mars prévoit le maintien des conditions d'accès au régime prévues par le protocole de juin 2003, un assouplissement de la période de référence, la prise en compte des congés de maladie, de maternité ou

d'heures d'enseignement ainsi qu'un traitement distinct entre techniciens et artistes.

Catégories B et C

Les projets présentés au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 22 février 2006.

La Lettre de l'employeur territorial, n°1006, 28 février 2006, pp. 6-8.

Le 22 février 2006, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a examiné des projets instaurant des options de conduite de véhicule pour le concours d'accès au cadre d'emplois des agents techniques, l'obligation de passer un examen psychotechnique, de nouvelles modalités d'accès au cadre d'emplois des agents sociaux, des modifications pour les examens d'accès par la voie interne aux cadres d'emplois des enseignements artistiques ainsi que des modifications générales pour la catégorie B.

Décentralisation Détachement

Mise à disposition / Dans le cadre des transferts de compétence

Le transfert des TOS aux départements et régions.

La Semaine juridique - Administrations et collectivités territoriales, n°8-9, 20 février 2006, pp. 271-276.

La loi n°2004-809 du 13 août 2004 complétée par des décrets d'application instaure le transfert des personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS) de l'Etat vers les départements et les régions, la période transitoire s'étant achevée fin 2005 et trois cadres d'emplois spécifiques ayant été créés au sein de la filière technique pour les accueillir, leur mobilité vers les autres cadres d'emplois de cette même filière étant possible.

Les agents transférés peuvent opter soit pour l'intégration, soit pour un détachement sans limitation de durée dans la fonction publique territoriale et sont gérés par les collectivités d'accueil.

Un décret consacré à leur régime indemnitaire devrait paraître.

Effectifs

Les collectivités territoriales ont employé 1,75 millions de personnes en 2003.

Liaisons sociales, 24 février 2006.

Selon une étude de l'INSEE, les collectivités territoriales et leurs établissements publics employaient 1 746 895 personnes au 31 décembre 2003, ce qui représente une augmentation de 1,6 % par rapport à l'année 2002.

Cette croissance concerne essentiellement les organismes de coopération intercommunale.

On compte 68 % d'agents titulaires et 45,4 % des emplois relèvent de la filière technique suivie par les filières administrative et médico-sociale.

La croissance du taux d'administration locale reflète le mouvement de transfert de compétences de l'État vers les collectivités locales.

Europe Non discrimination Non titulaire Recrutement de ressortissants européens

Mutation et paradoxes de l'égalité dans la fonction publique.

L'Actualité juridique – Fonctions publiques, n°1/2006, janvier-février 2006, pp. 4-11.

La loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique tend à renforcer le principe de l'égalité des droits dans la fonction publique en prévoyant des mesures identiques pour les agents des trois fonctions publiques, en consacrant l'égalité d'accès et de traitement des ressortissants communautaires, des femmes et des hommes et en rapprochant, par l'introduction de contrats à durée indéterminée, la situation des agents non titulaires de celles des fonctionnaires. La deuxième partie de cette étude fait état de déséquilibres induits par cette nouvelle législation et de freins à l'égalité persistants.

Filière technique Recrutement

Les services techniques embauchent techniciens et ingénieurs.

Le Moniteur, n°5336, 3 mars 2006, pp. 96-100.

Selon une note de conjoncture du CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) de janvier 2006, les collectivités territoriales et les établissements publics intercommunaux devraient recruter 5420 agents dans le secteur technique en 2006, les communes recrutant dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques, les structures intercommunales recherchant surtout des

techniciens expérimentés, les départements des ingénieurs et techniciens dans le domaine de la voirie et les régions des ingénieurs experts.

Fiscalité - Imposition des salaires

Frais de voiture, scooter ou moto.

Liaisons sociales, 8 mars 2006.

Les frais de voiture, moto, vélomoteur ou scooter, occasionnés par l'activité professionnelle, peuvent être déduits de l'assiette de l'impôt sur le revenu, sur justification des dépenses réelles.

Dans une instruction du 6 mars 2006, la Direction générale des Impôts précise les nouveaux barèmes 2006 portant sur l'année 2005.

Fonction publique

Les réformes contemporaines de la fonction publique remettent-elles en cause le compromis de 1946 ?

Revue du droit public, n°1, janvier-février 2006, pp. 185-199.

Après une introduction faisant le point sur le contenu du « compromis » de 1946, cet article analyse l'impact des réformes opérées ou envisagées depuis 2002 selon qu'elles le mettent en cause ou non.

Pour rappel, cette notion correspond à la publication de la loi du 19 octobre 1946 portant statut général de la fonction publique qui a consacré les principes généraux du droit de la fonction publique et qui serait, notamment, mise en question par l'introduction des contrats à durée indéterminée et par la mise en place du PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique) dans l'administration.

51 % des français souhaitent le maintien des effectifs des fonctionnaires.

Le Monde Economie, 7 mars 2006, p. VII.

Un sondage, effectué par l'IFOP à l'occasion du troisième Salon de l'emploi public, montre que les Français estiment en majorité que l'administration n'a pas évolué dans ses rapports avec les administrés et dans son efficacité. Ils se prononcent, à 51 % contre une réduction des effectifs, ce pourcentage s'élevant à 66 % pour la fonction publique territoriale et en majorité pour l'instauration d'une discrimination positive dans les recrutements.

Fonction publique territoriale

Projet de loi de réforme de la fonction publique territoriale.

Liaisons sociales, 10 mars 2006.

La commission des Lois du Sénat a adopté certains amendements au projet de loi relatif à la fonction publique territoriale, notamment la création d'un collège des employeurs territoriaux qui serait consulté par le gouvernement sur les projets relatifs à la politique salariale ou à l'emploi public territorial ainsi que la suppression de la création du Centre national de coordination des centres de gestion.

Le projet de loi devrait être examiné les 14 et 16 mars au Sénat.

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

Le PACTE : Parcours d'accès aux carrières des fonctions publiques territoriale, hospitalière et de l'Etat.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2446, 10 mars 2006, pp. 21-26.

Ce dossier analyse le dispositif PACTE (Parcours d'accès aux carrières des fonctions publiques territoriale, hospitalière et de l'Etat), les bénéficiaires, les employeurs concernés, les emplois accessibles, le déroulement de la procédure de recrutement ainsi que les caractéristiques du contrat.

Fonction publique territoriale et plan d'urgence pour l'emploi.

Revue générale des collectivités territoriales, n°36, septembre-octobre 2005, pp. 349-358.

L'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 supprime partiellement les conditions d'âge pour accéder à la fonction publique et instaure un nouveau mode de recrutement, le parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat (Pacte), dont les modalités sont analysées ici, du recrutement et des bénéficiaires jusqu'à la fin du contrat et aux incitations financières.

Non discrimination Congé de maternité ou d'adoption Congé pour événements familiaux

La lutte contre les discriminations (loi n°2005-843, 26 juillet 2005).

Collectivités territoriales, n°9, janvier 2006, pp. 45-47.

La loi n°2005-843 du 26 juillet 2005, transposant les dispositions de la directive européenne n°76/207 du 9 février 1976 et en conformité avec la jurisprudence européenne, étend aux hommes diverses mesures prévues

en faveur des femmes comme la non opposabilité de la limite d'âge pour l'accès aux emplois publics, les dispenses de diplômes pour les parents d'au moins trois enfants, renforce les mesures destinées à lutter contre les discriminations et modifie les dispositions relatives au congé d'adoption.

Non titulaire

Le statut des agents non titulaires de droit public.

Collectivités territoriales info, n°90, février 2006, pp. 11-12.

Cet article fait le point sur la notion d'agent non titulaire, les différentes catégories d'agents contractuels de droit public ainsi que sur les dispositions applicables aux transferts de personnel d'une personne privée à une collectivité territoriale.

Non titulaire Délégation de service public Agent de droit privé

L'emploi des contractuels dans la fonction publique territoriale (loi n°2005-843, 26 juillet 2005).

Collectivités territoriales, n°9, janvier 2006, pp. 39-44.

Cet article analyse les dispositions de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique qui introduisent les contrats à durée indéterminée dans la fonction publique territoriale, compare ce dispositif aux objectifs de l'accord-cadre et de la directive européenne ainsi que celles qui prévoient la continuité des contrats des salariés des associations dont l'activité est reprise par une personne publique.

Protection contre les attaques et menaces de tiers

La protection des fonctionnaires (1^{re} partie).

La Lettre de l'employeur territorial, n°1004, 14 février 2006, pp. 5-8.

Cet article reprend les principales dispositions, développées dans une circulaire du ministère de la justice du 12 septembre 2005, relatives aux faits pouvant justifier la mise en œuvre de la protection des agents, à la motivation du refus de protection de l'administration et à sa mise en œuvre.

La protection des fonctionnaires (fin).

La Lettre de l'employeur territorial, n°1005, 21 février 2006, pp. 5-8.

Cet article reprend les principales dispositions, développées dans une circulaire du ministère de la justice du 12

septembre 2005, relatives aux cas des infractions de presse, à l'indemnisation des agents victimes d'agressions ou mis en cause pénalement ainsi que l'action civile pouvant être exercée par l'employeur.

Sécurité sociale Congé de présence parentale

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2006.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2443, 17 février 2006, pp. 23-34.

Cet article analyse les dispositions de la loi n°2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006, en particulier, les dispositions relatives à l'assurance maladie, celles relatives à la famille comme la réforme du congé et de l'allocation de présence parentale.

Stagiaire étudiant

Stagiaires et apprentis : cotisations dues pour 2006.

Liaisons sociales, 23 février 2006.- 4 p.

Des circulaires datées de janvier 2006 (UNEDIC et ACOSS) viennent préciser les montants des cotisations patronales sur les rémunérations versées aux apprentis qui concernent la contribution solidarité autonomie, le versement de transport, le FNAL (Fonds national d'aide au logement) et la retraite complémentaire ainsi que les cotisations qui sont dues pour l'emploi des stagiaires en entreprise.

Travailleurs handicapés

Fonction publique territoriale : des droits et garanties supplémentaires pour l'accès des handicapés à la fonction publique territoriale.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°10, 6 mars 2006, pp. 302-305.

Après la publication du décret n°2006-148 du 13 février 2006, une note analyse les apports de ce décret par rapport aux dispositions antérieures en matière d'accès des handicapés à la fonction publique territoriale, les conditions d'examen de l'aptitude ainsi que l'alignement de leurs droits sur ceux des stagiaires et des agents non titulaires. ■

Textes intégraux

Jurisprudence

Cette rubrique présente une sélection d'arrêts du Conseil d'Etat, des cours administratives d'appel, de jugements des tribunaux administratifs et d'arrêts de la Cour de justice des Communautés européennes. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultées.

Droit d'auteur Journaliste

Est illégale la décision d'une collectivité locale qui, reprenant l'activité de communication de la ville antérieurement assurée par une association, a refusé de verser des droits d'auteur et des dommages-intérêts à un photographe journaliste anciennement salarié de cette association et licencié lors de sa dissolution, alors qu'elle a utilisé dans l'exercice de sa nouvelle activité par la voie de brochures et d'un site informatique, des clichés photographiques de cet auteur réalisés lorsqu'il était encore salarié de l'association, sans mentionner son nom et sans avoir préalablement obtenu son consentement et alors qu'aucune convention n'a été conclue entre ce journaliste et l'association par laquelle il aurait cédé à celle-ci ses droits de propriété intellectuelle. En application des dispositions de l'article L. 761-9 du code du travail, cet auteur ne se trouvait pas, en tant que journaliste, dans la situation d'un salarié de droit commun qui doit être réputé avoir autorisé son employeur ainsi que la personne physique ou morale venant aux droits de ce dernier à reproduire et exploiter les droits patrimoniaux qu'il détenait en tant qu'auteur sur les clichés photographiques illégalement publiés. Cette collectivité locale a donc méconnu à la fois les dispositions du code de la propriété intellectuelle et celles du code du travail.

Vu la requête, enregistrée le 7 juin 2002, présentée pour M. D. demeurant..., par Me Fortin, avocat à la Cour ;
M. D. demande que le tribunal, d'une part, annule les décisions des 27 mars, 23 mai et 29 mai 2000 par lesquelles le maire d'Asnières-sur-Seine (Hauts de Seine) a rejeté sa demande d'indemnisation et, d'autre part, condamne la commune d'Asnières-sur-Seine à lui payer les sommes de 33 122 euros au titre des droits de reproduction de photographies et de 38 113 euros à titre de dommages-intérêts, ainsi qu'une somme de 2 500 euros au titre des frais irrépétibles ;
Vu la décision attaquée ;

Vu les autres pièces du dossier ;
Vu le code de la propriété intellectuelle ;
Vu le code du travail ;
Vu le code de justice administrative ;

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

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 9 juin 2004 :

- le rapport de M. Le Carpentier, conseiller ;
- les observations de Me Chatelain, avocat à la Cour, pour la commune d'Asnières-sur-Seine et Me Fortin, avocat à la Cour, pour M. D. ;
- et les conclusions de Mme Boulay, Commissaire du gouvernement ;

Considérant que M. D. demande, d'une part, l'annulation des décisions des 27 mars, 23 mai et 29 mai 2000 par lesquelles le maire d'Asnières-sur-seine (Hauts de seine) a rejeté sa demande d'indemnisation et d'autre part, la condamnation de la commune d'Asnières-sur-seine à lui payer les sommes de 33 122 euros au titre des droits de reproduction de photographies et de 38 113 euros à titre de dommages-intérêts, ainsi qu'une somme de 2 500 euros au titre des frais irrépétibles ;

Sur les fins de non-recevoir soulevées par la commune d'Asnières-sur-Seine :

Considérant, en premier lieu, que si M. D. et la commune d'Asnières-sur-Seine ont conclu une transaction, celle-ci avait pour but de mettre un terme au litige portant sur les conséquences de la résiliation du contrat de travail du requérant ; que ce litige étant distinct de celui faisant l'objet de la présente requête, la ville d'Asnières-sur-Seine ne saurait prétendre que celle-ci se heurte à l'autorité de la chose jugée ;

Considérant, en second lieu, que contrairement à ce que soutient la commune, la requête de M. D. ne tend pas à ce que lui soient adressées des injonctions mais à voir reconnaître sa responsabilité pour avoir méconnu les droits

de propriété intellectuelle de celui-ci ; que la commune d'Asnières-sur-Seine n'est, dès lors, pas fondée à soutenir que la requête de M. D. est irrecevable ;

Sur la responsabilité de la commune d'Asnières-sur-Seine :

Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article L. 112-2 du code de la propriété intellectuelle : « L'œuvre est réputée créée, indépendamment de toute divulgation publique, du seul fait de la réalisation, même inachevée, de la conception de l'auteur », de l'article L. 121-1 du même code : « L'auteur jouit du droit au respect de son nom, de sa qualité et de son œuvre. Ce droit est attaché à sa personne. Il est perpétuel, inaliénable et imprescriptible. Il est transmissible à cause de mort aux héritiers de l'auteur. L'exercice peut être conféré à un tiers en vertu de dispositions testamentaires », de l'article L. 122-4 du même code : « Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction par un art ou un procédé quelconque » ; qu'aux termes de l'article L. 761-2 du code du travail : « Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques ou dans une ou plusieurs agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources », enfin qu'aux termes de l'article L. 761-9 du même code : « Le droit de faire paraître dans plus d'un journal ou périodique les articles ou autres œuvres littéraires ou artistiques dont les personnes mentionnées à l'article L. 761-2 sont auteurs est obligatoirement subordonné à une convention expresse précisant les conditions dans lesquelles la reproduction est autorisée » ;

Considérant que M. D., après avoir été recruté en 1995 en qualité de photographe par l'association « Asnières-communication » qui était chargée par la commune d'Asnières-sur-Seine d'assurer la communication de celle-ci, a été licencié en 1999 par ladite association lors de sa dissolution consécutive à la reprise par les autorités municipales de l'activité antérieurement exercée par l'association dissoute ; qu'ayant constaté que dans l'exercice de son activité de communication par la voie de brochures et d'un site informatique, la commune d'Asnières-sur-Seine avait utilisé, sans avoir préalablement obtenu son consentement, des clichés photographiques qu'il avait lui-même réalisés lorsqu'il était salarié de l'association « Asnières-communication », M. D. soutient que ladite commune d'Asnières-sur-Seine a violé les dispositions susmentionnées des articles L. 112-2, L. 121-1 et L. 122-4 du code de la propriété intellectuelle et méconnu les droits d'auteur dont il était ainsi détenteur ;

Considérant que l'existence d'un contrat de travail entraîne par elle-même au profit de l'employeur de l'auteur salarié

la cession des droits patrimoniaux de celui-ci qui converse concurremment la faculté de les exercer ; qu'il n'en est autrement que lorsque la loi l'a prévu, notamment en faveur des journalistes salariés lesquels ne peuvent céder leurs droits patrimoniaux à leurs employeurs qu'aux termes de conventions expresses, conformément aux dispositions susmentionnées de l'article L. 761-9 du code du travail ;

Considérant qu'il résulte des pièces du dossier et notamment du jugement devenu définitif du conseil des prud'hommes de Nanterre du 8 novembre 1999 que l'association « Asnières-communication » a été condamnée à verser à M. D. à la suite de son licenciement les indemnités prévues par la convention collective des journalistes ; que ce faisant, le juge du contrat de travail a reconnu implicitement mais nécessairement au requérant la qualité de journaliste ; qu'il n'est pas établi, ni même allégué qu'une convention aurait été conclue entre M. D. et l'association par laquelle l'intéressé aurait cédé à celle-ci ses droits de propriété intellectuelle ; que, par suite, le requérant ne se trouvait pas dans la situation d'un salarié de droit commun qui doit être réputé avoir autorisé son employeur ainsi que la personne physique ou morale venant aux droits de ce dernier à reproduire et à exploiter les droits patrimoniaux qu'il détenait en tant qu'auteur sur les clichés photographiques litigieux ; qu'ainsi, M. D. est fondé à soutenir que les dispositions susmentionnées du code de la propriété intellectuelle et du code du travail ont été méconnues par la ville d'Asnières-sur-Seine ; que, dès lors, il est fondé à demander l'annulation des décisions par lesquelles la commune d'Asnières-sur-Seine a refusé de lui verser des droits d'auteur et des dommages-intérêts ; qu'il est également fondé, par voie de conséquence, à demander la condamnation de ladite commune d'Asnières-sur-Seine à réparer l'atteinte ainsi portée à ses droits de propriété intellectuelle ;

Sur le préjudice :

Considérant, en premier lieu, qu'il sera fait une exacte appréciation du préjudice moral subi par M. D. du fait de la publication de photographies de celui-ci sans son autorisation et sans mention de son nom en condamnant la commune d'Asnières-sur-Seine à lui verser à ce titre une indemnité de 5 000 euros ;

Considérant, en second lieu, que le montant des droits patrimoniaux revendiqués par M. D. au titre des diverses utilisations et reproductions de ses clichés photographiques par voie de presse et par un site informatique, a été évalué par l'intéressé à la somme de 33 122 euros selon un barème indicatif des cessions de droits d'auteur émanant de l'union des photographes créateurs et datant de 1999 ; que ce montant n'a pas été utilement contesté par la ville d'Asnières-sur-Seine ;

Considérant, que, par suite, cette dernière doit être condamnée à lui verser ladite somme de 33 122 euros ; que,

dès lors, M. D. peut prétendre au paiement de la somme de 38 122 (trente huit mille cent vingt deux) euros par la ville d'Asnières-sur-Seine ;

Sur les frais irrépétibles :

Considérant qu'aux termes de l'article L. 761-1 du code de justice administrative : « Dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation. » ; qu'en application de ces dispositions, il y a lieu de condamner la ville d'Asnières-sur-Seine à payer, au titre des frais irrépétibles, une somme de 500 euros à M. D. ; qu'en revanche, le tribunal administratif ne pouvant faire bénéficier la partie perdante ou tenue aux dépens, du paiement par l'autre partie des frais exposés par elle à l'occasion du litige soumis au juge, les conclusions présentées par la ville d'Asnières-sur-Seine en vue de la condamnation de M. D. à lui verser une indemnité en compensation des frais irrépétibles ne peuvent qu'être rejetées ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La commune d'Asnières-sur-Seine est condamnée à payer à M. D. la somme de 38 122 (trente huit mille cent vingt deux) euros.

Article 2 : La commune d'Asnières-sur-Seine est condamnée à payer à M. D. la somme de 500 euros (cinq cents) au titre des frais irrépétibles.

Article 3 : Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Article 4 : Les conclusions de la commune d'Asnières-sur-Seine tendant à la condamnation de M. D. à lui payer la somme de 1500 (mille cinq cents) euros au titre des frais irrépétibles sont rejetées.

Article 5 : Le présent jugement sera notifié à M. D. et au maire d'Asnières-sur-Seine.

Tribunal administratif de Paris, 28 juin 2004, M. D., req. n°0208099/3.

Pension d'invalidité Reclassement pour inaptitude physique Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière technique. Gardien d'immeuble

Est légale la décision d'une autorité administrative refusant d'attribuer une pension civile d'invalidité à un gardien d'immeuble qui, s'il a été reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions à la suite à la fois d'une invalidité de 10 % résultant d'un accident du travail et d'une invalidité de 10 % également résultant d'un état anxio-dépressif léger sans rapport avec son accident du travail, il n'a pas été reconnu inapte à l'exercice de toute autre activité professionnelle. L'administration a donc pu légalement estimer que seule la circonstance que ce fonctionnaire avait atteint la limite d'âge de son grade faisait obstacle à son reclassement.

Vu la requête, enregistrée le 20 juillet 2001, présentée pour Mme C., demeurant..., par Me Passard, avocat à la Cour ; Mme C. demande que le tribunal :
- annule la décision du 26 avril 2001 par laquelle le ministre de la défense a refusé de lui attribuer une pension civile d'invalidité ;
- condamne l'Etat à lui verser la somme de 5 000 F au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ;
Vu la décision attaquée ;

Vu le mémoire en défense enregistré le 18 avril 2003 présenté par le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie qui déclare s'associer aux observations présentées par le ministre de la défense ;

Vu la décision du 26 septembre 2001 par laquelle le bureau d'aide juridictionnelle de Paris a admis Mme C. au bénéfice de l'aide juridictionnelle partielle ;

Vu le code des pensions civiles et militaires de retraite ;

Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 ;

Vu la loi n°84-834 du 13 septembre 1984 ;

Vu le code de justice administrative ;

Vu, en application de l'article R. 222-13 du code de justice administrative, la décision en date du 1^{er} mai 2004 par laquelle le président du tribunal a désigné Mme S. pour statuer sur les litiges visés audit article ;

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

Après avoir, au cours de l'audience publique du 28 mai 2004, présenté son rapport et entendu les conclusions de M. Biard, Commissaire du gouvernement ;

Considérant qu'aux termes de l'article L. 4 du code des pensions civiles et militaires de retraite : « Le droit à pension est acquis : 1° aux fonctionnaires après quinze années accomplies de services civils et militaires effectifs ; 2° sans condition de durée de services aux fonctionnaires radiés des cadres pour invalidité résultant ou non de l'exercice des fonctions » ; qu'aux termes de l'article L. 29 du même

code : « Le fonctionnaire civil qui se trouve dans l'incapacité permanente de continuer ses fonctions en raison d'une invalidité ne résultant pas du service et qui n'a pu être reclassé dans un autre corps en application de l'article 63 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (...) peut être radié des cadres par anticipation (...) L'intéressé a droit à la pension rémunérant les services, sous réserve que ses blessures ou maladies aient été contractées ou aggravées au cours d'une période durant laquelle il acquérait des droits à pension » ; qu'il résulte de l'article 1^{er} de la loi susvisée du 13 septembre 1984 que la limite d'âge des fonctionnaires civils de l'Etat est fixée à soixante-cinq ans ;

Considérant que Mme C., née le 3 septembre 1935, a été recrutée à l'âge de 53 ans dans la fonction publique de l'Etat en qualité de gardienne d'immeuble et a été mise à la retraite le 3 septembre 2000, date de son soixante-cinquième anniversaire, alors qu'elle ne réunissait pas les quinze années de services effectifs ouvrant droit à l'attribution d'une pension civile de retraite ; qu'il résulte de l'instruction qu'elle souffrait d'une invalidité de 10 % en raison des séquelles d'une entorse consécutive à un accident du travail intervenu le 13 octobre 1999 et qu'elle présentait par ailleurs d'un état anxio-dépressif léger, entraînant une invalidité également évaluée à 10 %, sans rapport avec l'accident du travail ; que, si la requérante a été reconnue inapte à l'exercice des fonctions de gardienne d'immeuble, il n'est pas établi par les pièces du dossier qu'elle aurait été inapte à l'exercice de toute autre activité professionnelle ; qu'il suit de là que l'administration, qui n'était pas liée par l'avis de la commission de réforme, a pu légalement estimer que, seule, la circonstance que Mme C.

avait atteint la limite d'âge de son grade faisait obstacle au reclassement de l'intéressée ; que, dès lors, en rejetant la demande de Mme C., qui ne remplissait aucune des conditions posées par les dispositions précitées du code des pensions civiles et militaires de retraite pour l'attribution d'une pension, l'administration n'a commis ni erreur de droit, ni erreur manifeste d'appréciation ;

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que Mme C. n'est pas fondé à demander l'annulation de la décision du 26 avril 2001 par laquelle le ministre de la défense a refusé de lui attribuer une pension civile d'invalidité ;

Sur les frais non compris dans les dépens :

Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que l'Etat, qui n'est pas la partie perdante, soit condamné à verser à Mme C. la somme qu'elle demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ;

DECIDE :

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

Article 2 : Le présent jugement sera notifié à Mme C., au ministre de la défense et des anciens combattants et au ministre de l'économie, des finances et de l'industrie.

Tribunal administratif de Paris, 23 juin 2004, Mme C., req. n°0110685/3. ■

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

Cadre d'emplois / Catégorie C

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

Le parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat (PACTE) a avant tout pour objectif de rendre plus accessibles les cadres d'emplois de catégorie C dont l'accès est conditionné par un concours.

La formation de la personne bénéficiant du Pacte a, notamment, pour vocation l'obtention du titre ou diplôme nécessaire à l'exercice de l'emploi concerné.

Par contre, ce dispositif ne peut s'appliquer au cadre d'emplois des agents de police municipale du fait du mode de formation initiale exigé, de la condition d'âge et, enfin, du double agrément nécessaire à l'exercice des fonctions.

74672. – 4 octobre 2005. - **M. Bernard Bosson** attire l'attention de **M. le ministre de la fonction publique** sur l'ordonnance n°2005/901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État. En effet, si ce nouveau dispositif peut paraître de nature à améliorer l'accès à la fonction publique pour un certain nombre de nos concitoyens, notamment en rendant à la fonction publique en général son rôle d'ascenseur et de creuset social, il n'en reste pas moins que certaines interrogations perdurent quant à l'application de ces nouvelles dispositions à certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Ainsi en est-il notamment du recrutement, dans ce cadre-là, d'agents de la police municipale. A priori, rien dans la loi ne semblerait interdire l'application de ce nouveau PACTE au cadre d'emplois des agents de la police municipale. Cependant, et compte tenu du caractère un peu particulier des missions et des conditions d'exercices de ces missions (agrément de la préfecture et du procureur de la République), un certain nombre de praticiens s'interrogent

sur les possibilités de recruter et de former par la voie du PACTE des agents de police municipale. Par conséquent, il souhaite connaître les réelles intentions du Gouvernement et si tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale sont concernés par la mise en œuvre de ce nouveau dispositif, ou si, pour certains, des dispositions spécifiques inhérentes à la possession de diplômes particuliers ou de conditions particulières des missions interdisent la mise en œuvre du PACTE.

Réponse. - Le PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat), tend à faciliter l'accès à divers cadres d'emplois relevant de la catégorie C de jeunes en difficultés, âgés de seize à vingt-cinq ans et peu ou pas qualifiés. Il s'agit d'un contrat de formation en alternance de droit public, d'une durée de un à deux ans, et qui permet, à son échéance, après une vérification d'aptitude, la titularisation sans concours de son bénéficiaire dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé (du niveau de la catégorie C), en contrepartie notamment d'un engagement à servir. Lorsque le concours d'accès au cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé est réservé aux titulaires d'un titre ou diplôme, la formation dispensée doit permettre l'acquisition de ce titre ou diplôme, ou d'un titre ou diplôme de niveau équivalent portant sur un domaine d'activité en rapport avec celui de cet emploi. Cette nouvelle modalité de recrutement vise ainsi à offrir un mécanisme complémentaire à celui du concours, dans la mesure où ce dernier privilégie les plus qualifiés au détriment parfois de l'objectif de promotion social. Aussi le PACTE vise-t-il avant tout les cadres d'emplois accessibles par concours, la procédure plus souple de recrutement direct prévalant ailleurs et contribuant au même objectif social. Ces deux procédures ne sauraient donc entrer en concurrence. Le cadre d'emplois d'agent de police municipale est régi par le décret n°94-732 du 24 août 1994 portant statut particulier de ce cadre d'emplois. Dans ce cadre, les lauréats du concours de police municipale doivent obligatoirement suivre une formation initiale avant titularisation, d'une durée de six mois, dispensée par le Centre national de la fonction publique territoriale. La formation en alternance suivie dans le cadre du PACTE ne

permet pas de répondre à cette première exigence. En outre, les agents de police municipale doivent être âgés de dix-huit ans révolus alors que le PACTE est accessible dès seize ans. Enfin, les agents de police municipale doivent obtenir le double agrément du procureur de la République et du préfet, pour occuper leur emploi. Cette procédure d'agrément préalable à l'exercice des fonctions n'est, là

encore, pas compatible avec la formation en alternance suivie par les bénéficiaires de contrat PACTE. Pour l'ensemble de ses raisons, le dispositif PACTE, ne peut être utilisé pour permettre l'accès au cadre d'emplois des agents de police municipale

J.O. A.N. (Q), n°5, 31 janvier 2006, pp. 1009-1010.

Mutuelles

La circulaire du ministre de l'intérieur du 5 mars 1993 relative à la prise en charge par les collectivités territoriales d'une partie des cotisations versées par leurs employés aux mutuelles dont ils sont adhérents se trouve privée de base légale à la suite de la décision du Conseil d'Etat du 26 septembre 2005, req. n°262282, jugeant illégales les dispositions de l'article R. 532-2 de l'ancien code de la mutualité et de l'arrêté du 19 septembre 1962.

19718. – 13 octobre 2005. – **M. Jean Louis Masson** demande à **M. le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire**, de lui indiquer si une commune peut prendre en charge les cotisations de ses employés aux mutuelles de sécurité sociale. Dans l'affirmative, il souhaiterait savoir si ladite prise en charge est assujettie à la contribution sociale généralisée (CSG).

Réponse. - La circulaire NOR INT B93 00063 C : du 5 mars 1993 prévoit la possibilité pour les collectivités territoriales de subventionner les mutuelles constituées entre agents

territoriaux dès lors que ces subventions sont accordées dans des conditions similaires à celles que l'Etat accorde aux mutuelles regroupant des agents de l'Etat, en application de l'article R. 523-2 de l'ancien code de la mutualité et de l'arrêté du 19 septembre 1962. Selon la jurisprudence du Conseil d'Etat, ces subventions accordées par les collectivités territoriales ne doivent pas constituer une prise en charge directe des cotisations dues par les agents, dès lors constitutive d'un complément de traitement qu'aucun texte n'autorise (CE, MGPC, du 13 janvier 1988). La lettre collective de l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) n°2003-084 du 24 juillet 2003 a informé les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocation familiale (URSAFF) que ces subventions sont exclues de l'assiette de la CSG et CRDS. Toutefois, le Conseil d'Etat a jugé illégales les dispositions de l'article R. 523-2 de l'ancien code de la mutualité et de l'arrêté du 19 septembre 1962 dans son récent arrêt n°262282 du 26 septembre 2005, enjoignant au Gouvernement d'abroger lesdites dispositions dans un délai de six mois. Dès lors, la circulaire du 5 mars 1993 est privée de base légale et les collectivités territoriales doivent cesser toute subvention sur ce fondement.

J.O. S. (Q), n°7, 16 février 2006, p. 432.

NON TITULAIRE / Acte d'engagement
Non titulaire / Renouvellement de
l'engagement
Elu local

Les collaborateurs de groupes d'élus, qui ne peuvent être assimilés aux collaborateurs de cabinet, peuvent être soit des fonctionnaires territoriaux titulaires affectés avec leur accord, soit des agents non titulaires auxquels les articles 14 et 15 de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique sont pleinement applicables.

76338. – 25 octobre 2005. – **M. Jean-Yves Chamard** attire l'attention de **M. le ministre d'État, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire**, sur le champ d'application des dispositions de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique. Il souhaiterait savoir si les collaborateurs des groupes d'élus dans les collectivités territoriales peuvent bénéficier des nouvelles dispositions prévues aux articles 14 et 15 de la loi précitée qui limitent à six ans la durée des contrats successifs et prévoient leur transformation en contrat à durée indéterminée, s'ils sont reconduits à l'issue de cette période maximale de six ans.

Réponse. - La loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique prévoit en son article 14 que le recrutement des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents en vertu des quatrième, cinquième ou sixième alinéas de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée (lorsqu'il n'existe pas de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ou, pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ainsi que pour les communes et groupements de petite taille pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet) s'effectue par des contrats à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans, renouvelables par reconduction expresse pour une durée maximale de six ans. À l'issue de cette période si les contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée. Par

ailleurs, ce texte prévoit en son article 15 que, lorsqu'à la date de publication de la loi l'agent est en fonction depuis six ans au moins, de manière continue, son contrat ne peut, à son terme, être reconduit que par décision expresse pour une durée indéterminée. S'agissant de l'application de ces dispositions aux collaborateurs de groupes d'élus des assemblées délibérantes des régions, départements et des communes de plus de 100 000 habitants, le code général des collectivités territoriales (art. L. 3121-24, L. 4132-23 et L. 212128) a prévu les modalités de constitution de groupes d'élus et déterminé les moyens en matériel et en personnel, dont ils pouvaient disposer. Le dispositif de financement des groupes d'élus a ainsi pour seule finalité d'améliorer le fonctionnement interne des assemblées délibérantes. Les collaborateurs de groupes d'élus n'ont pas pour mission d'assister la personne d'un élu dans l'exercice de son mandat local et ne peuvent donc être assimilés aux collaborateurs de cabinet institués par l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. Les dépenses relatives aux personnels affectés auprès des groupes d'élus sont plafonnées à 30 % du montant des indemnités versées chaque année aux membres de l'organe délibérant considéré. L'affectation de collaborateurs auprès des groupes d'élus est prononcée par le président de l'assemblée délibérante, dans les conditions fixées par celle-ci et sur proposition des représentants de chaque groupe. Les personnels concernés peuvent être soit des fonctionnaires territoriaux titulaires de la collectivité affectés, avec leur accord, auprès de ces groupes d'élus soit des agents non titulaires recrutés par contrats à durée déterminée sur le fondement de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. Selon les règles du droit commun, les recrutements sont prononcés par le président, autorité statutaire de nomination des agents territoriaux de la collectivité, chargé en outre expressément, par le code général des collectivités territoriales, d'affecter les collaborateurs auprès des groupes d'élus. Il ressort de la combinaison de ces dispositions que la loi du 26 juillet 2005 précitée est pleinement applicable aux agents non titulaires engagés, sur le fondement des quatrième ou cinquième alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, en vue d'exercer les fonctions de collaborateur de groupes d'élus. Leur recrutement s'effectuera par contrats à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans, renouvelables par reconduction expresse. Au terme d'une période de six ans, la reconduction de ces derniers, par décision expresse, ne pourra être conclue que pour une durée indéterminée.

J.O. A.N. (Q), n°8, 21 février 2006, pp. 1896-1897. ■

Abonnements et diffusion :

La Documentation Française

124, rue Henri-Barbusse 93308 Aubervilliers
tél. 01 40 15 70 00 / fax 01 40 15 68 00

REPertoire DES CARRIERES TERRITORIALES

Volume 1

Filière administrative - Filière technique - Sapeurs-pompiers professionnels
Police municipale - Emplois fonctionnels

Volume 2

Filière culturelle - Filière sportive - Filière animation

Volume 3

Filière médico-sociale

L'ouvrage de base, par volume 146 €
Abonnement aux mises à jour pour 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 STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Dispositions législatives - Edition avril 2002 35,06 €

RECUEILS DE JURISPRUDENCE applicable aux agents territoriaux

Décisions antérieures à 1995 - Préface de Guy BRAIBANT 59,46 €
Année 1995 - Préface d'Olivier SCHRAMECK 56,25 €
Année 1996 - Préface de Marcel POCHARD 53,36 €
Année 1997 - Préface de Jacques BOURDON 53,36 €
Année 1998 - Préface de Didier LALLEMENT 53,36 €
Année 1999 - Préface de Laurent TOUVET 53,36 €
Année 2000 - Préface de Bertrand du MARAIS 53,36 €
Année 2001 - Préface de Jean-Michel GALABERT 54 €
Année 2002 - Préface de Jean-Bernard AUBY 54 €
Année 2003 - Préface de Jean-Michel LEMOYNE de FORGES 55 €
Année 2004 - Préface de Philippe BELAVAL 55 €

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

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

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

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

ISSN 1152-5908

PRIX : 16,50 €