

---

# LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

---

## *Fonction Publique Territoriale*

- ▶ **Le maintien des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération**
- ▶ **La circulaire du 20 décembre 2007 relative à la mise en œuvre de l'allègement des cotisations salariales sur la rémunération des heures supplémentaires**
- ▶ **Les conditions d'octroi de la bonification indemnitaire au titre de l'année 2007**
- ▶ **Les nouvelles dispositions relatives au détachement des militaires dans les cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels**

### **Veille jurisprudentielle**

Licenciement et protection des agents en état de grossesse

### **Point bref sur...**

Le congé de maladie ordinaire des fonctionnaires territoriaux

### **Mémo statut**

Les conditions d'octroi du détachement

### **Primes et indemnités**

La prime de service et de rendement



---

# LES INFORMATIONS

## ADMINISTRATIVES & JURIDIQUES

---

CIG petite couronne



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

157, avenue Jean Lolive  
93698 Pantin cedex  
tél : 01 56 96 80 80  
courriel : [info@cig929394.fr](mailto:info@cig929394.fr)  
[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

### Directeur de la publication

Jacques Alain Benisti

### Directeur de la rédaction

Patrick Gautheron

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

Direction des affaires juridiques  
et de la documentation

Site internet sur l'emploi territorial :  
[www.centresdegestion.org](http://www.centresdegestion.org)

également accessible par le portail  
de l'administration française  
[www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)

© La **documentation** Française  
Paris, 2007

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

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

## Actualité commentée

### Dossier

- 3 **Le maintien des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération**

### Statut au quotidien

- 9 **La circulaire du 20 décembre 2007 relative à la mise en œuvre de l'allègement des cotisations salariales sur la rémunération des heures supplémentaires**
- 10 **Les conditions d'octroi de la bonification indemnitaire au titre de l'année 2007**
- 11 **Les nouvelles dispositions relatives au détachement des militaires dans les cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels**

### Veille jurisprudentielle

- 14 **Licenciement et protection des agents en état de grossesse**

### Point bref sur...

- 20 **Le congé de maladie ordinaire des fonctionnaires territoriaux**

### Mémo statut

- 22 **Les conditions d'octroi du détachement**

### Primes et indemnités

- 28 **La prime de service et de rendement**

## Actualité documentaire

### Références

- 33 **Textes**
- 39 **Documents parlementaires**
- 41 **Jurisprudence**
- 48 **Chronique de jurisprudence**
- 52 **Presse et livres**



### Le maintien des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération

Lors de la création du statut de la fonction publique territoriale, le législateur avait prévu, comme le laissent apparaître les débats parlementaires préparatoires à l'adoption de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le maintien provisoire des avantages collectivement acquis, en attendant la mise en place des régimes indemnitaires correspondant aux nouveaux cadres d'emplois. Ces avantages ont néanmoins évolué au fil du temps, des interprétations du juge et des réformes législatives, jusqu'à constituer des éléments de rémunération à part entière, malgré leur caractère dérogatoire à certains principes régissant la rémunération des agents territoriaux.

**L**a composition de la rémunération des fonctionnaires est fixée par l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, qui distingue le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Pour les fonctionnaires territoriaux, les conditions d'octroi d'un régime indemnitaire sont posées par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et par son décret d'application n°91-875 du 6 septembre 1991 ; ces dispositions imposent un principe de « parité » avec les corps de l'Etat. L'article 87 de la loi précitée dispose que « *sous réserve des dispositions de l'article 111 de la présente loi, ils ne peuvent percevoir directement ou indirectement aucune autre rémunération à raison des mêmes fonctions* ».

L'article 111 prévoit les conditions dans lesquelles les collectivités territoriales et leurs établissements publics maintiennent, au profit de leurs agents, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération qu'ils avaient mis en place avant l'entrée en vigueur de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant statut de la fonction publique territoriale.

#### L'origine du maintien et l'évolution de ses conditions

##### La situation antérieure à la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Avant la création du statut de la fonction publique territoriale, nombre de collectivités octroyaient à leurs agents, de manière indirecte, des gratifications à appellations diverses (« treizième mois », « prime de fin d'année », « indemnité d'aide aux vacances »). Ces avantages étaient versés par l'intermédiaire d'organismes tiers qui prenaient souvent la forme d'associations à statut régi par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, telles que le comité des œuvres sociales ou l'amicale du personnel. A cette fin, ces organismes percevaient des subventions ; les sommes correspondantes figuraient donc au chapitre « subventions » du budget des collectivités et des établissements, alors que leur utilisation réelle correspondait à des dépenses de rémunération du personnel.

## L'objectif initial de l'article 111

(loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

La lecture des travaux parlementaires préparatoires à l'adoption de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 laisse apparaître une double volonté du législateur : préserver ces avantages acquis d'une part, prévoir la mise en place globale d'un régime indemnitaire commun avec la fonction publique de l'Etat d'autre part.

Le dispositif de maintien des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération n'a donc à l'origine qu'un caractère provisoire, dans l'attente de la mise en place des régimes indemnitaires afférents aux nouveaux cadres d'emplois, ainsi que l'a rappelé le Conseil d'Etat, qui a fondé sa position sur les dispositions du troisième alinéa de l'article 87 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984<sup>1</sup>.

En outre, le juge estime alors que la conservation des avantages collectivement acquis ne dispense pas les collectivités et établissements publics de respecter, lors de la fixation des régimes indemnitaires de leurs agents, le plafond constitué par les régimes indemnitaires des fonctionnaires de l'Etat, alors même que cela aurait pour effet de réduire la rémunération perçue par certains des agents concernés par rapport à celle dont ils bénéficiaient antérieurement<sup>2</sup>.

## Des conditions initiales...

**Art. 111.-** Les agents titulaires d'un emploi d'une collectivité ou d'un établissement relevant de la présente loi sont intégrés dans la fonction publique territoriale et classés dans les corps et emplois en prenant en compte la durée totale des services qu'ils ont accomplis. (...) Ils conservent, en outre, les avantages ayant le caractère de complément de rémunération qu'ils ont collectivement acquis au sein de leur collectivité ou établissement par l'intermédiaire d'organismes à vocation sociale. (...)

## ...aux conditions actuelles de maintien

**Art. 111.-** (...) Par exception à la limite résultant du premier alinéa de l'article 88, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités locales et leurs établissements publics ont mis en place avant l'entrée en vigueur de la présente loi sont maintenus au profit de l'ensemble de leurs agents, lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement. (...)

**Art. 111-1.-** Les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 peuvent être maintenus à titre individuel lors de l'affectation d'un agent :

- 1° D'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché, par délibération de l'organe délibérant de l'établissement public dans lequel l'agent est affecté ;
- 2° D'un établissement public vers sa collectivité territoriale de rattachement, par délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité dans laquelle est affecté l'agent.

« (...) Considérant que s'il résulte des alinéas premier et deuxième de l'article 87 de la loi du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, que les fonctionnaires régis par cette loi ne peuvent, sous réserve des dispositions de l'article 111 de la même loi, percevoir, à raison des mêmes fonctions, qu'une rémunération fixée conformément aux dispositions de l'article 20 du titre premier du statut général édicté par la loi du 13 juillet 1983, le troisième alinéa de l'article 87 de la loi du 26 janvier 1984 précitée diffère l'application de la règle ainsi posée jusqu'à "l'entrée en vigueur du régime indemnitaire des nouveaux

corps ou emplois" ; qu'il en résulte que le législateur a entendu garantir aux agents des collectivités locales le maintien jusqu'à cette entrée en vigueur des avantages indemnitaires dont ils bénéficient, et notamment : "les avantages ayant le caractère de complément de rémunération collectivement acquis... par l'intermédiaire d'organismes à vocation sociale" dont l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit la conservation par les agents titulaires lors de leur intégration dans la fonction publique territoriale ; (...) ».

Conseil d'Etat, 12 avril 1991, req. n°118653

<sup>1</sup> Conseil d'Etat, 28 octobre 1988, req. n°73670 ; Conseil d'Etat, 12 avril 1991, req. n°118653 (*Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux, décisions antérieures à 1995*, p. 692, édition et diffusion La documentation française) ; Conseil d'Etat, 2 octobre 1992, req. n°92692 (recueil précité, décisions antérieures à 1995, p. 694) ; Conseil d'Etat, 30 juin 1995, req. n°104779.

<sup>2</sup> Conseil d'Etat, 2 février 1996, req. n°153571 (*Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, Année 1996, p. 370, édition et diffusion La documentation française).

Au fil des réformes législatives, le mécanisme de maintien a néanmoins été pérennisé, tout en évoluant par étapes successives.

### Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, article 87 (version en vigueur)

Les fonctionnaires régis par la présente loi ont droit, après service fait, à une rémunération fixée conformément aux dispositions de l'article 20 du titre I<sup>er</sup> du statut général.

Sous réserve des dispositions de l'article 111 de la présente loi ils ne peuvent percevoir directement ou indirectement aucune autre rémunération à raison des mêmes fonctions.

Toutefois, les dispositions de l'alinéa précédent ne sont applicables qu'à compter de l'entrée en vigueur du régime indemnitaire des nouveaux cadres d'emplois ou emplois.

### La pérennisation du maintien, la mise hors parité et l'introduction d'une exigence de budgétisation

(loi n°96-1093 du 16 décembre 1996)

La loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 a précisé que le maintien s'appliquait « *par exception à la limite résultant du premier alinéa de l'article 88* » (qui dispose que les régimes indemnitaires des fonctionnaires de l'Etat constituent des plafonds), ce qui a légalement ouvert la possibilité de cumuler les avantages collectivement acquis avec le régime indemnitaire soumis au principe de parité avec les corps de l'Etat. Cette précision pérennise légalement le dispositif<sup>2</sup>, tout en le situant hors parité.

Un fonctionnaire territorial cumulant un régime indemnitaire attribué sur la base du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 et des avantages collectivement acquis maintenus peut donc percevoir une rémunération supérieure à celle d'un fonctionnaire de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes, dès lors que ce dépassement provient des avantages maintenus<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> Conseil d'Etat, 2 février 1996, req. n°153571 (*Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, Année 1996, p. 370, édition et diffusion La documentation française).

<sup>3</sup> Le maintien des avantages au-delà de l'instauration du régime indemnitaire réglementé par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 avait déjà été confirmé par réponses ministérielles (question écrite n°30705 du 25 juin 1990, J.O. A.N. du 10 août 1992 ; question écrite n°57664 du 11 mai 1992, J.O. A.N. du 29 juin 1992).

<sup>4</sup> Question écrite n°45861 du 2 décembre 1996, J.O. A.N. du 3 février 1997.

Par ailleurs, l'article 111 modifié ne mentionne plus le versement des avantages par les organismes à vocation sociale. Est instaurée une obligation de prise en compte des avantages maintenus dans le budget de la collectivité ou de l'établissement ; ils ne peuvent désormais légalement plus être versés par le biais d'autres structures que la collectivité ou l'établissement lui-même. Le ministre de la fonction publique a expliqué que « *cette modification [répondait] à un objectif de clarification des comptes des collectivités locales à l'encontre des difficultés suscitées par le recours à des associations et des risques qu'il peut comporter à l'égard notamment de la gestion de fait* »<sup>5</sup>. L'inscription directe au budget était d'ailleurs déjà préconisée auparavant, notamment par le ministre de l'intérieur<sup>6</sup>.

Enfin, la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 modifiant l'article 111 dispose expressément que le maintien est réservé aux agents ayant la qualité de fonctionnaire et qui étaient déjà en fonctions au moment de l'entrée en vigueur de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, contredisant ainsi l'interprétation plus souple qui prévalait jusqu'alors. Le juge a d'ailleurs annulé une circulaire du 18 février 1997 du ministre de la fonction publique (NOR : FPPA9710015C) en tant qu'elle prévoyait l'octroi des avantages aux agents recrutés postérieurement<sup>7</sup>.

### La clarification du champ des bénéficiaires

(loi n°98-546 du 2 juillet 1998)

Par la suite, la loi n°98-546 du 2 juillet 1998 modifiant l'article 111 est revenue sur cette conception limitative du champ des bénéficiaires, prévoyant le maintien au profit de l'ensemble des agents, parmi lesquels les agents non titulaires, et aux agents qui n'étaient pas en fonctions dans la collectivité ou l'établissement concerné au moment de l'entrée en vigueur de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

### L'introduction d'une possibilité de maintien à titre individuel après certains changements d'affectation (loi n°2007-209 du 19 février 2007)

Enfin, la loi n°2007-209 du 19 février 2007 a introduit, dans certains cas de changement d'affectation, une possibilité de maintien à titre individuel des avantages collectivement acquis au profit de l'agent quittant la collectivité ou l'établissement dans lequel il en bénéficiait (voir infra).

<sup>5</sup> Question écrite n°20546 du 13 février 1997, J.O. A.N. du 3 avril 1997.

<sup>6</sup> Question écrite n°57664 du 11 mai 1992, J.O. A.N. du 29 juin 1992.

<sup>7</sup> Conseil d'Etat, 30 novembre 1998, req. n°187250.

## La nature des avantages collectivement acquis

Tout d'abord, le caractère d'« avantages collectivement acquis » doit être établi ; dans un cas d'espèce, le juge a estimé que la production de documents d'une association attestant qu'une gratification avait été versée à certains agents antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 n'était pas suffisante<sup>8</sup>.

« (...) les documents d'une association appelée "Amicale du personnel" attestant qu'une gratification, proportionnelle au traitement des intéressés, a été versée à certains agents "médaillés du travail" au cours des années 1979 et 1982 ne suffisent pas à établir, en tout état de cause, que la gratification instaurée par la délibération litigieuse avait le caractère "d'avantage collectivement acquis" antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984 et pouvait ainsi être maintenue sur la base de l'exception instaurée par l'article 111 précité ; (...) »

*Cour administrative d'appel de Paris, 8 décembre 2004, req. n°01PA00544*

De plus, les avantages maintenus doivent constituer des compléments de rémunération ; ils doivent donc être distingués des prestations d'action sociale, qui ne sont pas assimilées à la rémunération et qui sont ainsi situées en dehors du champ d'application de l'article 111. Cette distinction est établie par l'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983<sup>9</sup>, qui dispose que la gestion de tout ou partie des prestations peut être confiée à titre exclusif à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales dont le statut est régi par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, au contraire des compléments de rémunération qui doivent être budgétisés en tant que tels et versés directement par la collectivité ou l'établissement employeur.

<sup>8</sup> Cour administrative d'appel de Paris, 8 décembre 2004, req. n°01PA00544 (*Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, année 2004, p. 373, édition et diffusion La documentation française).

<sup>9</sup> Distinction introduite par la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001, dans les termes suivants : « *Les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, sont distinctes de la rémunération visée à l'article 20 de la présente loi et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir.* »

<sup>10</sup> Cour administrative d'appel de Douai, 30 décembre 2003, req. n°01DA00168 (*Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, année 2003, p. 374, édition et diffusion La documentation française).

<sup>11</sup> Conseil d'Etat, 9 décembre 1988, req. n°65306.

<sup>12</sup> Conseil d'Etat, 6 octobre 2000, req. n°202698 (*recueil précité*, année 2000, p. 340, édition et diffusion La documentation française).

Les gratifications accordées aux agents par le biais de structures associatives prenaient souvent la forme de primes ou d'indemnités ; elles sont maintenues sous la même forme, sans pour autant constituer des éléments du régime indemnitaire à proprement parler.

En effet, en vertu de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et de son décret d'application n°91-875 du 6 septembre 1991, le régime indemnitaire octroyé à un fonctionnaire territorial ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat qui appartiennent au grade équivalent.

Les avantages collectivement acquis, qui correspondent à des primes et indemnités instaurées avant la création du statut de la fonction publique territoriale, échappent à ce principe de « parité » : leur octroi et la détermination de leur montant ne sont en effet subordonnés à aucune condition d'équivalence avec les corps de l'Etat. Cette distinction a été consacrée par la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996.

## Les bénéficiaires

### Les catégories de bénéficiaires

Lorsque le versement des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération est prévu dans le budget d'une collectivité ou d'un établissement public, tous ses agents publics territoriaux peuvent en bénéficier, sous réserve de conditions restrictives d'attribution, quel que soit leur statut (fonctionnaire titulaire, fonctionnaire stagiaire, agent non titulaire) et quelle que soit leur date de recrutement.

Le maintien des avantages prévu par l'article 111 ne s'applique en revanche pas :

- aux agents de droit privé <sup>10</sup> ;
- aux fonctionnaires de l'Etat mis à disposition d'une collectivité territoriale <sup>11</sup> ;
- à un avantage prévu, avant l'entrée en vigueur de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, au bénéfice des agents retraités d'une collectivité, eu égard à la qualité des bénéficiaires <sup>12</sup>.

### Le caractère local du maintien et ses dérogations

Le maintien des avantages collectivement acquis est valable localement ; par conséquent, l'agent en perd en principe le bénéfice lorsqu'il quitte la collectivité concernée ; néanmoins, dans certaines situations dérogatoires, le maintien peut ou doit, selon les cas, perdurer hors de la collectivité.

### • La mise à disposition

Le ministre de la fonction publique a indiqué que le fonctionnaire territorial mis à disposition pouvait continuer à percevoir l'avantage collectivement acquis dont il bénéficiait dans sa collectivité d'origine<sup>13</sup>. Il est vrai que le fonctionnaire, dans cette situation, est toujours géré par son administration d'origine, qu'il n'a pas véritablement quittée.

### • Le mouvement entre une collectivité et un établissement public rattaché

En cas d'affectation d'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché ou, inversement, d'un établissement public vers sa collectivité de rattachement, les avantages collectivement acquis dont bénéficiait un agent peuvent lui être maintenus à titre individuel par délibération de la collectivité ou de l'établissement d'accueil (loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 111-1).

### • L'affectation d'une commune vers un établissement public de coopération intercommunale (EPCI), l'affectation d'une commune ou d'un EPCI vers un syndicat mixte

Lorsqu'un agent bénéficiant d'avantages collectivement acquis en application de l'article 111 au sein d'une commune membre d'un EPCI est affecté dans ce dernier, ces avantages peuvent lui être maintenus à titre individuel sur décision de l'organe délibérant de l'EPCI.

Cette disposition s'applique également aux agents affectés dans un syndicat mixte, s'ils bénéficiaient d'avantages collectivement acquis au titre de l'emploi qu'ils occupaient antérieurement dans une commune ou un EPCI membre du syndicat (loi n°99-586 du 12 juillet 1999, art. 64).

### • La fusion d'EPCI ou de syndicats mixtes

En cas de fusion d'EPCI, les agents conservent, à titre individuel, les éventuels avantages collectivement acquis dont ils bénéficiaient dans leur établissement d'origine (CGCT, art. L. 5211-41-3) ; le maintien constitue ici un droit et non plus une faculté.

Cette disposition est également applicable en cas de fusion de syndicats mixtes (par renvoi formulé à l'article L. 5711-2 du CGCT).

## La revalorisation et les conditions d'attribution

La revalorisation de l'avantage collectivement acquis maintenu est possible ; elle doit cependant être fondée sur une disposition constituant elle-même un avantage acquis maintenu, c'est-à-dire qui ait été prévue avant l'entrée en vigueur de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984<sup>14</sup>. La revalorisation intervient dans les conditions fixées par cette clause.

Aucune disposition ne fait obstacle à ce que la revalorisation prévue aboutisse à une évolution du montant des avantages plus rapide que celle des traitements de la fonction publique<sup>15</sup>.

« Considérant que si aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obstacle à ce que soit revalorisée annuellement la prime constituant un avantage indemnitaire collectivement acquis par le personnel communal et qui lui est maintenue en application des dispositions précitées de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, une telle revalorisation ne peut résulter que de l'application d'une disposition qui, comme la prime elle-même, constitue un avantage acquis maintenu au profit de ses bénéficiaires ; que, s'il n'est pas contesté que, depuis 1972, le personnel de la commune de (...) a bénéficié d'une prime de fin d'année, d'un montant variable, qui lui a été maintenue dans les conditions prévues par l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, il ne ressort pas des pièces du dossier qu'antérieurement à la date d'entrée en vigueur de ladite loi, la revalorisation annuelle de cette prime ait résulté soit d'une disposition prévoyant que ladite prime devrait être l'équivalent d'un treizième mois, soit de l'application de toute autre clause d'indexation particulière ; qu'après l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984, la commune ne pouvait pas modifier les conditions d'octroi de la prime de fin d'année attribuée à son personnel en en faisant librement varier le montant dans des conditions qui n'avaient pas été déterminées avant l'entrée en vigueur de cette loi (...) ».

*Conseil d'Etat, 12 avril 1991, req. n°118653*

<sup>13</sup> Question écrite n°21977 du 18 décembre 1989, J.O.A.N du 2 avril 1990.

<sup>14</sup> Conseil d'Etat, 12 avril 1991, req. n°118653 (*Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux*, décisions antérieures à 1995, p. 692, édition et diffusion La documentation française) ; Conseil d'Etat, 2 octobre 1992, req. n°92692 (recueil précité, décisions antérieures à 1995, p. 694) ; Conseil d'Etat, 30 juin 1995, req. n°104779 ; Conseil d'Etat, 6 février 1998, req. n°138768.

<sup>15</sup> Conseil d'Etat, 28 octobre 1988, req. n°73670 (dans un cas d'indexation du montant sur la valeur du SMIC) ; Conseil d'Etat, 2 octobre 1992, req. n°92692 (recueil précité, décisions antérieures à 1995, p. 694, édition et diffusion La documentation française).

De même, les conditions d'octroi constituent en elles-mêmes un avantage acquis ; par conséquent, leur modification (par exemple l'instauration de critères liés à l'assiduité et à la manière de servir) postérieure à l'entrée en vigueur de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est illégale<sup>16</sup>.

« (...) Considérant que, par sa délibération du 22 décembre 1984, le conseil municipal de (...) a décidé d'instaurer, pour l'attribution de la prime dite "de vacances", auparavant versée par l'intermédiaire du comité des œuvres sociales, des critères tenant compte de la manière de servir des agents ; qu'après l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984, la ville de (...) ne pouvait, en tout état de cause, assortir l'octroi de la prime de vacances de conditions qui n'avaient pas été déterminées avant cette entrée en vigueur ; qu'ainsi la délibération de son conseil municipal du 22 décembre 1984 est entachée d'illégalité ; (...) »

*Conseil d'Etat, 11 février 1995, req. n°105003*

Les modalités d'évolution du montant<sup>17</sup> ainsi que les conditions d'attribution<sup>18</sup> doivent avoir été prévues par l'organe délibérant, seul compétent en la matière, et non par l'exécutif.

## Les prélèvements obligatoires

### Cotisations et contributions

Les avantages collectivement acquis constituent des éléments de rémunération ; ils sont ainsi assujettis à des cotisations et contributions, dans les mêmes conditions que les primes et indemnités versées en application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Ces prélèvements, variables en fonction du régime de sécurité sociale applicable, sont les suivants :

- Régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires territoriaux réglementé par le décret n°60-58 du 11 janvier 1960 : fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois pour une durée hebdomadaire, selon la règle générale, d'au moins 28 heures

Les avantages collectivement acquis sont inclus dans l'assiette des prélèvements suivants : cotisations au régime public de retraite additionnel, CSG, CRDS, contribution exceptionnelle de solidarité.

- Régime général de sécurité sociale : fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois pour une durée inférieure, selon la règle générale, à 28 heures hebdomadaires, et agents non titulaires

Les avantages collectivement acquis sont assujettis à l'ensemble des prélèvements obligatoires : cotisations au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès ; cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles ; cotisation à la CNAF ; cotisations au titre de l'assurance vieillesse ; cotisations à l'IRCANTEC ; CSG ; CRDS ; contribution exceptionnelle de solidarité ; contribution de solidarité autonomie ; cotisations au FNAL ; versement destiné aux transports en commun.

### Impôt sur le revenu

En leur qualité de complément de rémunération, les avantages collectivement acquis sont assujettis à l'impôt sur le revenu (code général des impôts, art. 82).

### Dispositif spécifique aux sapeurs-pompiers professionnels

En dehors du champ d'application de l'article 111, un dispositif spécifique de maintien des avantages collectivement acquis a été mis en place au profit des sapeurs-pompiers professionnels, dans le cadre de l'institution des services départementaux d'incendie et de secours. Ainsi, les agents qui, à la date de promulgation de la loi n°96-369 du 3 mai 1996 relative aux services d'incendie et de secours, relèvent d'un corps communal ou intercommunal et sont transférés dans un SDIS, conservent les avantages qu'ils ont collectivement acquis au 1<sup>er</sup> janvier 1996 au sein de leur collectivité ou établissement par l'intermédiaire d'organismes à vocation sociale. Ces avantages sont pris en charge par la collectivité ou l'établissement d'origine (CGCT, art. L. 1424-41). Le ministre de l'intérieur a rappelé que « *dans un souci de simplicité, le versement de ces avantages est effectué par le SDIS, qui est remboursé par la collectivité ou l'établissement concerné* <sup>19</sup> ».

<sup>16</sup> Conseil d'Etat, 1<sup>er</sup> octobre 1993, req. n°97549 ; Conseil d'Etat, 15 février 1995 req. n°105003 (recueil précité, Année 1995, p. 359, édition et diffusion La documentation française) ; Conseil d'Etat, 6 novembre 1998, req. n°153685 (recueil précité, Année 1998, p. 403, édition et diffusion La documentation française).

<sup>17</sup> Conseil d'Etat, 2 octobre 1992, req. n°92692.

<sup>18</sup> Conseil d'Etat, 8 janvier 1997, req. n°91524.

<sup>19</sup> Question écrite n°52185 du 16 octobre 2000, J.O A.N du 26 février 2001.

## La circulaire du 20 décembre 2007 relative à la mise en œuvre de l'allègement des cotisations salariales sur la rémunération des heures supplémentaires

**D**es précisions étaient attendues concernant les modalités de mise en œuvre du décret n°2007-1430 du 4 octobre 2007 portant notamment application aux agents publics de la réduction des cotisations salariales sur les éléments de rémunération des heures supplémentaires prévue par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2007-1223 du 21 août 2007<sup>1</sup>.

Une première circulaire du 7 novembre avait rappelé quels étaient les agents, les éléments de rémunération et les heures supplémentaires concernés ; la circulaire du 20 décembre répond aux questions qui continuaient de se poser, à la lecture des dispositions législatives et réglementaires, sur deux points :

- le mode de calcul de la réduction des cotisations salariales accordée aux fonctionnaires territoriaux relevant du régime spécial de sécurité sociale réglementé par le décret n°60-58 du 11 janvier 1960 ;
- les modalités d'imputation de cette réduction.

### Sur le mode de calcul du taux de la réduction des cotisations salariales accordée aux fonctionnaires territoriaux relevant du régime spécial

La circulaire vient confirmer que le taux de réduction est obtenu en faisant le rapport entre le montant des cotisations salariales applicables aux éléments de rémunération des heures supplémentaires (RAFP, CSG, CRDS, contribution exceptionnelle de solidarité) et le montant de la rémunération des heures supplémentaires.

<sup>1</sup> Le dispositif de réduction des prélèvements obligatoires sur la rémunération des heures supplémentaires est exposé dans *Les informations administratives et juridiques* de novembre 2007.

Ce taux est donc égal, finalement, à celui des cotisations salariales prélevées sur la rémunération des heures supplémentaires, soit, selon la règle générale :

5 % au titre de la RAFP + 97 % de 7,5 % au titre de la CSG + 97 % de 0,5 % au titre de la CRDS + 1 % au titre de la contribution exceptionnelle de solidarité = 13,76 %

### Sur les modalités d'imputation de la réduction des cotisations salariales accordée aux fonctionnaires territoriaux relevant du régime spécial

L'article L. 241-17 du code de sécurité sociale dispose que « la réduction (...) est imputée sur le montant des cotisations salariales de sécurité sociale dues pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération (...) ». Or, les fonctionnaires territoriaux relevant du régime spécial de sécurité sociale ne sont assujettis à aucune « cotisation salariale de sécurité sociale » à proprement parler ; se posait donc la question de l'imputation de la réduction consentie.

Sur ce point, la circulaire prévoit que le montant de la réduction est déduit du montant de la retenue CNRACL (7,85 %) dont est redevable le fonctionnaire en vertu de l'article 3, I du décret n°2007-173 du 7 février 2007.

Le taux de la retenue n'est pas pour autant minoré ; la réduction se matérialise en effet simplement par une modification des flux financiers : concrètement, le montant correspondant à la réduction vient majorer la rémunération de l'agent au lieu d'être versé à la CNRACL. Le dispositif n'a toutefois aucune incidence sur la détermination des droits à pension des agents. ■

## Les conditions d'octroi de la bonification indemnitaire au titre de l'année 2007

Dans le cadre des mesures visant une amélioration du pouvoir d'achat des fonctionnaires, un décret du 7 décembre 2007 élargit le champ des bénéficiaires de la bonification indemnitaire mise en place par un décret du 30 juin 2006 en faveur de certains agents parvenus au sommet de leur grade .

Le décret n°2007-1731 du 7 décembre 2007, publié au *Journal officiel* du 8 décembre 2007, aménage les conditions d'octroi de la bonification indemnitaire créée par le décret n°2006-778 du 30 juin 2006, en vue d'en élargir le champ des bénéficiaires. Il est rappelé que cet avantage indemnitaire a été institué pour les années 2006, 2007 et 2008 en faveur des fonctionnaires :

- de catégorie A ou B,
- relevant du grade terminal d'un corps ou cadre d'emplois,
- comptant au moins cinq ans d'ancienneté au dernier échelon de ce grade terminal,
- et dont l'indice brut de rémunération est égal ou inférieur à 985<sup>1</sup>.

Son montant brut annuel est fixé à 400 euros pour les fonctionnaires de catégorie B et à 700 euros pour les fonctionnaires de catégorie A.

Au titre de l'année 2007, le décret du 7 décembre 2007 prévoit que cet avantage doit désormais être versé aux fonctionnaires de catégorie B et A comptant au moins cinq ans d'ancienneté au dernier échelon d'« un grade », et non plus seulement à ceux justifiant d'une telle ancienneté au dernier échelon du grade « terminal » de leur corps ou cadre d'emplois.

Il n'est donc plus exigé que les intéressés relèvent du grade terminal de leur corps ou cadre d'emplois mais seulement qu'ils soient parvenus au sommet de leur grade, quel qu'il soit : grade de début, grade intermédiaire ou grade terminal. Ils doivent toutefois toujours y justifier de cinq ans d'ancienneté et détenir un indice brut de rémunération égal ou inférieur à 985.

Tous les fonctionnaires territoriaux de catégorie B ou A justifiant de cinq ans d'ancienneté au dernier échelon de leur grade entrent donc désormais dans le champ d'application de la mesure, à l'exception de ceux dont le grade est doté d'un indice terminal supérieur à l'indice brut 985, à savoir :

- les administrateurs hors classe ;
- les ingénieurs en chef de classe exceptionnelle ;
- les directeurs d'établissements d'enseignement artistique de 1<sup>re</sup> catégorie ;
- les conservateurs en chef du patrimoine ;
- les conservateurs en chef des bibliothèques ;
- les médecins hors classe et de 1<sup>re</sup> classe ;
- les biologistes, vétérinaires et pharmaciens de classe exceptionnelle et hors classe ;
- les colonels de sapeurs-pompiers professionnels ;
- les médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels de classe exceptionnelle.

On rappellera par ailleurs que la bonification indemnitaire doit aussi être versée aux fonctionnaires détachés lorsque les conditions exposées ci-dessus sont remplies dans le grade ou l'emploi de détachement. ■

<sup>1</sup> Se reporter au dossier consacré à la création de la bonification indemnitaire publié dans le numéro des *Informations administratives et juridiques* du mois d'août 2006.

# Les nouvelles dispositions relatives au détachement des militaires dans les cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels

Le décret n°2007-1655 du 23 novembre 2007 introduit des mesures dérogatoires en matière de classement lors du détachement des militaires dans les cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels. L'objectif est de corriger les effets de certaines dispositions qui rendaient les conditions du détachement très défavorables pour les militaires.

Le décret n°2007-1655 du 23 novembre 2007 complète le décret n°2007-1012 du 13 juin 2007 qui a ouvert l'accès, par la voie du détachement, aux cadres d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels non officiers, des majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels et des capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels. Il introduit dans ces statuts particuliers des modalités spécifiques de classement en cas de détachement de militaires.

Depuis l'entrée en vigueur du décret n°2007-1012 du 13 juin 2007, les statuts particuliers des trois cadres d'emplois précités<sup>1</sup> fixent les conditions de classement des militaires et des fonctionnaires lors du détachement. Leur classement est déterminé en fonction de l'indice brut terminal du grade ou de l'emploi d'origine. L'indice brut terminal du grade d'origine doit être au moins égal à l'indice du dernier échelon du grade d'accueil, pour pouvoir y être détaché.

Selon le rapport de présentation du projet de décret présenté à la réunion du Conseil supérieur de la fonction publique

territoriale du 4 juillet 2007, cette règle n'est pas favorable aux pompiers militaires relevant du ministère de la défense. En effet, ces derniers disposent de grilles indiciaires moins avantageuses que celles des sapeurs-pompiers professionnels de la fonction publique territoriale. L'application de la règle de classement précitée a ainsi pour conséquence soit de les empêcher d'être détachés dans un grade de sapeurs-pompiers professionnels, soit de les classer dans un grade inférieur à celui qu'ils détiennent dans leur corps d'origine.

Afin de remédier à ces difficultés, le décret du 23 novembre 2007 ajoute ainsi, dans les trois statuts particuliers, des modalités de classement dérogatoires. L'objectif de ce nouveau dispositif est de permettre aux militaires d'être détachés dans un grade équivalent. Ces derniers doivent toutefois justifier d'une durée de services effectifs comparable à celle accomplie par les sapeurs-pompiers professionnels du grade d'accueil (voir tableaux pages suivantes). Il est important de souligner que s'ils ne remplissent pas ces conditions de services effectifs, ils sont classés selon la règle commune précitée applicable aux militaires et aux fonctionnaires.

Le décret du 23 novembre 2007 précise en outre que dans le cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels non officiers, les militaires qui détiennent le grade de caporal-chef, de sergent-chef, d'adjudant-chef ou une appellation correspondante, conservent l'intitulé de leur grade d'origine pendant le détachement.

<sup>1</sup> Décret n°90-851 du 25 septembre 1990 portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels non officiers ; décret n°2001-681 portant statut particulier du cadre d'emplois des majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels ; décret n°2001-682 portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels.

## LES MESURES DÉROGATOIRES DE CLASSEMENT EN CAS DE DÉTACHEMENT DE MILITAIRES

Modalités de classement dans le **cadre d'emplois des sapeurs-pompiers non officiers** des militaires des grades de soldat, caporal, caporal-chef, sergent, adjudant, adjudant-chef ou appellation correspondante remplissant les conditions de durée de services effectifs suivantes :

GRADE ET ANCIENNETÉ DE SERVICE	GRADE DE DÉTACHEMENT
<b>dans le corps d'origine</b>	<b>dans le cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels non officiers</b>
<b>Soldat</b> ou <b>matelot</b> justifiant d'au moins 8 années de services effectifs en qualité de militaire	<b>Sapeur</b>
<b>Caporal</b> ou <b>quartier-maître de 2<sup>e</sup> classe</b> et <b>caporal-chef</b> ou <b>quartier-maître de 1<sup>re</sup> classe</b> justifiant d'au moins 8 années de services effectifs en qualité de militaire, dont 2 dans les présents grades	<b>Caporal</b>
<b>Sergent</b> ou <b>second maître</b> et <b>sergent-chef</b> ou <b>maître</b> justifiant d'au moins 10 années de services effectifs en qualité de militaire, dont 2 dans le présent grade	<b>Sergent</b>
<b>Adjudant</b> ou <b>premier-maître</b> et <b>adjudant-chef</b> ou <b>maître principal</b> justifiant d'au moins 15 années de services effectifs en qualité de militaire, dont 2 dans le présent grade	<b>Adjudant</b>

Modalités de classement dans le **cadre d'emplois des majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels** des militaires du grade de lieutenant ou enseigne de vaisseau de 1<sup>re</sup> classe remplissant les conditions de durée de services effectifs suivantes :

GRADE ET ANCIENNETÉ DE SERVICE	GRADE DE DÉTACHEMENT
<b>dans le corps d'origine</b>	<b>dans le cadre d'emplois des majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels</b>
<b>Lieutenant</b> ou <b>enseigne de vaisseau de 1<sup>re</sup> classe</b> justifiant d'au moins 5 années de services effectifs en qualité d'officier	<b>Lieutenant</b>

Modalités de classement dans le **cadre d'emplois des capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels** des militaires des grades de capitaine ou lieutenant de vaisseau, de commandant ou de capitaine de corvette remplissant les conditions de durée de services effectifs suivantes :

GRADE ET ANCIENNETÉ DE SERVICE	GRADE DE DÉTACHEMENT
<b>dans le corps d'origine</b>	<b>dans le cadre d'emplois des capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels</b>
<b>Capitaine</b> ou <b>lieutenant de vaisseau</b> justifiant d'au moins 10 années de services effectifs en qualité d'officier	<b>Capitaine</b>
<b>Commandant</b> ou <b>capitaine de corvette</b> justifiant d'au moins 15 années de services effectifs en qualité d'officier	<b>Commandant</b>



## Licenciement et protection des agents en état de grossesse

Cour de justice des Communautés européennes, 11 octobre 2007, C-460/06

La protection prévue en faveur des salariées en état de grossesse par la directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992, interdit non seulement de notifier une décision de licenciement en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection, mais aussi de prendre des mesures préparatoires à un tel licenciement. C'est en l'espèce le cas de la décision d'engager une procédure de recrutement en vue du remplacement définitif de la salariée.

En outre, une décision de licenciement prise en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant est contraire au droit communautaire, même si elle est notifiée après l'expiration de la période de protection.

(Extraits)

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des articles 2, paragraphe 1, 5, paragraphe 1, et 6 de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (*JO L 39, p. 40*), et de l'article 10 de la directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (*dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE*) (*JO L 348, p. 1*).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Mme Paquay (ci après la « requérante ») à la Société d'architectes Hoet + Minne SPRL (ci après la « défenderesse ») au sujet du licenciement de la requérante.  
(...)

### Le litige au principal et les questions préjudicielles

- 17 La requérante, employée dans le bureau d'architecture de la défenderesse depuis le 24 décembre 1987, était en congé de maternité du mois de septembre jusqu'à la fin du mois de décembre 1995.
- 18 Son congé de maternité a pris fin le 31 décembre 1995 et la période de protection contre le licenciement, allant du début de la grossesse jusqu'au terme du congé de maternité, a, conformément au droit belge, pris fin le 31 janvier 1996.

- 19 La requérante a été licenciée par lettre recommandée du 21 février 1996, soit à un moment où la période de protection était terminée, moyennant un préavis de 6 mois prenant cours le 1er mars 1996. La défenderesse a mis fin à l'exécution du contrat le 15 avril 1996 moyennant le paiement d'une indemnité correspondant au solde du préavis.
- 20 La juridiction de renvoi relève que la décision de licencier la requérante a été prise lorsqu'elle était enceinte et avant le 31 janvier 1996, à savoir avant la fin de la période de protection contre le licenciement, et que cette décision a connu une certaine matérialisation.
- 21 Il ressort de la décision de renvoi que, pendant la grossesse, la défenderesse a fait paraître dans un journal, le 27 mai 1995, une annonce visant à recruter une secrétaire et a, le 6 juin 1995, répondu à une candidate que le « poste est vacant de mi-septembre 1995 à janvier 1996 », ce qui correspondait à la période prévisible du congé de maternité, « et puis à dater d'août 1996 », soit à partir de l'échéance de ce que serait le préavis de 6 mois normalement notifié après la période de protection. Il n'est pas contesté qu'à la date du 27 mai 1995, la société était au courant de la grossesse et que l'annonce concernait le poste de travail occupé par la requérante.
- 22 Il ressort également de la décision de renvoi que la défenderesse a fait paraître une seconde annonce en octobre 1995, soit peu de temps après le début du congé de maternité, qui était libellée comme suit : « *comptabilité, McIntosh, disp. Imm., pr carr. ds pet. équip* ». Il n'est pas contesté que la mention « pr carr. », signifie « pour [faire] carrière », ce qui confirme que l'intention de la société était de pourvoir au remplacement définitif de la requérante et que la décision en ce sens a été prise alors qu'elle était enceinte.
- 23 S'agissant des motifs du licenciement, et tenant compte de ce que la charge de la preuve incombe à l'employeur, la juridiction de renvoi a précisé, dans un jugement du 26 avril 2006, que les justifications que la défenderesse tente de donner au licenciement, à savoir un manque d'adaptation à l'évolution des métiers de l'architecture, ne sont pas établies au vu notamment de ce que des attestations établies le 1er mars 1996 indiquent que la requérante a toujours travaillé à la « *parfaite satisfaction de son employeur* ». Elle a alors considéré que le licenciement de la requérante n'était pas étranger à la grossesse, ou à tout le moins, à la circonstance de la naissance d'un enfant.
- 24 La juridiction de renvoi a également constaté que l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, tel qu'interprété à la lumière de ses travaux préparatoires, ne fait pas obstacle à ce que la décision de licenciement soit prise au cours de la période de protection, pour autant que la notification à la travailleuse intervienne plus d'un mois après la fin du congé de maternité.
- 25 Dans ces conditions, le tribunal du travail de Bruxelles a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :  
« 1) *L'article 10 de la directive [92/85] doit-il être interprété comme faisant seulement interdiction de notifier une décision de licenciement pendant la période de protection visée au paragraphe 1 de cet article ou interdit-il, également, de prendre la décision de licencier et de préparer le remplacement définitif de la travailleuse, avant l'échéance de la période de protection ?*  
2) *Le licenciement notifié après la période de protection prévue à l'article 10 de la directive 92/85, mais qui n'est pas étranger à la maternité et/ou à la naissance d'un enfant, est-il contraire à l'article 2, paragraphe 1 (ou 5, paragraphe 1) de la directive [76/207], et dans cette hypothèse, la sanction doit-elle être au moins équivalente à celle que le droit national prévoit en exécution de l'article 10 de la directive 92/85 ? »*

**Sur les questions préjudicielles****Sur la première question**

(...)

- 27 À cet égard, il convient, d'abord, de rappeler que l'objectif de la directive 92/85 est de promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.
- 28 Dans ce domaine, la Cour a également relevé que l'objectif poursuivi par les règles du droit communautaire régissant l'égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine des droits des femmes enceintes ou accouchées est de protéger les travailleurs féminins avant et après l'accouchement (*voir arrêt du 8 septembre 2005, McKenna, C 191/03, Rec. p. I 7631, point 42*).
- 29 Avant l'entrée en vigueur de la directive 92/85, la Cour avait déjà jugé que, en vertu du principe de non discrimination et, notamment, des articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207, une protection contre le licenciement devait être reconnue à la femme non seulement pendant le congé de maternité, mais également pendant toute la durée de la grossesse. Selon la Cour, un licenciement pendant ces périodes ne peut concerner que les femmes et constitue, dès lors, une discrimination directe fondée sur le sexe (*voir, en ce sens, arrêts du 8 novembre 1990, Handels og Kontorfunktionærernes Forbund, C 179/88, Rec. p. I 3979, point 15 ; du 30 juin 1998, Brown, C 394/96, Rec. p. I 4185, points 24 à 27, et McKenna, précité, point 47*).
- 30 C'est précisément en considération du risque qu'un éventuel licenciement fait peser sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, y compris du risque particulièrement grave d'inciter la travailleuse enceinte à interrompre volontairement sa grossesse, que le législateur communautaire a, en vertu de l'article 10 de la directive 92/85, prévu une protection particulière pour la femme en édictant l'interdiction de licenciement pendant la période allant du début de la grossesse jusqu'au terme du congé de maternité (*voir arrêts du 14 juillet 1994, Webb, C 32/93, Rec. p. I 3567, point 21; Brown, précité, point 18 ; du 4 octobre 2001, Tele Danmark, C 109/00, Rec. p. I 6993, point 26, et McKenna, précité, point 48*).
- 31 Il convient, ensuite, de relever que, durant ladite période, l'article 10 de la directive 92/85 n'a prévu aucune exception ou dérogation à l'interdiction de licenciement des travailleuses enceintes, sauf dans des cas exceptionnels non liés à leur état et à condition que l'employeur justifie par écrit les motifs d'un tel licenciement (*arrêt précités Webb, point 22 ; Brown, point 18, et Tele Danmark, point 27*).
- 32 Enfin, il convient de relever que, dans le cadre de l'application de l'article 10 de la directive 92/85, les États membres ne peuvent pas modifier la portée de la notion de « licenciement » privant ainsi d'effets l'étendue de la protection qui est offerte par cette disposition et compromettant son effet utile.
- 33 Eu égard aux objectifs poursuivis par la directive 92/85 et, plus particulièrement, à ceux poursuivis par son article 10, il convient de relever que l'interdiction de licenciement de la femme enceinte, accouchée et allaitante pendant la période de protection ne se limite pas à la notification de la décision de licenciement. La protection accordée par cette disposition auxdites travailleuses exclut tant la prise d'une décision de licenciement que l'adoption de préparatifs de licenciement, tels que la recherche et la prévision d'un remplacement définitif de l'employée concernée en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant.

- 34 En effet, ainsi que le gouvernement italien l'a observé à juste titre, un employeur, tel que celui en l'espèce au principal, qui décide de remplacer une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante en raison de son état et qui, en vue de son remplacement, effectue des démarches concrètes à compter du moment où il a eu connaissance de sa grossesse poursuit exactement l'objectif interdit par la directive 92/85, à savoir licencier une travailleuse en raison de son état de grossesse ou de la naissance d'un enfant.
- 35 Il convient de relever qu'une interprétation contraire, limitant l'interdiction de licenciement à la seule notification d'une décision de licenciement pendant la période de protection visée à l'article 10 de la directive 92/85, priverait cet article de son effet utile et pourrait engendrer un risque de contournement par des employeurs de cette interdiction au détriment des droits consacrés par la directive 92/85 aux femmes enceintes, accouchées et allaitantes.
- 36 Il y a lieu, toutefois, de rappeler que, ainsi qu'il ressort du point 31 du présent arrêt, une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante peut, conformément aux dispositions de l'article 10, point 1, de la directive 92/85, être licenciée pendant la période de protection visée à cette disposition dans des cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou les pratiques nationales.
- (...)
- 38 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la première question que l'article 10 de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens qu'il interdit non seulement de notifier une décision de licenciement en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection visée au paragraphe 1 de cet article, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision avant l'échéance de cette période.

***Sur la seconde question***

- (...)
- 40 En ce qui concerne la première partie de la seconde question, il convient de rappeler, ainsi qu'il ressort du point 29 du présent arrêt, que la Cour a déjà jugé qu'une protection contre le licenciement devait être reconnue à la femme non seulement pendant le congé de maternité, mais également pendant toute la durée de la grossesse. Le licenciement d'un travailleur féminin au cours de sa grossesse ou pendant son congé de maternité pour des raisons liées à la grossesse et/ou à la naissance d'un enfant constitue une discrimination directe fondée sur le sexe contraire aux articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207.
- 41 Ainsi qu'il ressort de la réponse de la Cour à la première question et, notamment, des points 35 et 38 du présent arrêt, le fait qu'une telle décision de licenciement est notifiée après la fin de la période de protection prévue à l'article 10 de la directive 92/85 est sans pertinence. Toute autre interprétation des articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 restreindrait la portée de la protection accordée par le droit communautaire à la femme enceinte, accouchée et allaitante contrairement à l'économie et à l'évolution des règles du droit communautaire régissant l'égalité entre les hommes et les femmes dans ce domaine.
- 42 Il convient, dès lors, de répondre à la première partie de la seconde question qu'une décision de licenciement en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant est contraire aux articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207, quel que soit le moment où cette

décision de licenciement est notifiée et même si elle est notifiée après la fin de la période de protection prévue à l'article 10 de la directive 92/85. (...)

**Par ces motifs, la Cour (troisième chambre) dit pour droit :**

1) L'article 10 de la directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (*dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE*), doit être interprété en ce sens qu'il interdit non seulement de notifier une décision de licenciement en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection visée au paragraphe 1 de cet article, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision avant l'échéance de cette période.

2) Une décision de licenciement en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant est contraire aux articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, quel que soit le moment où cette décision de licenciement est notifiée et même si elle est notifiée après la fin de la période de protection prévue à l'article 10 de la directive 92/85. Dès lors qu'une telle décision de licenciement est contraire tant à l'article 10 de la directive 92/85 qu'aux articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207, la mesure choisie par un État membre en vertu de l'article 6 de cette dernière directive pour sanctionner la violation de ces dispositions doit être au moins équivalente à celle prévue par le droit national en exécution des articles 10 et 12 de la directive 92/85.

## Rappels et commentaires

Cet arrêt de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) précise la portée d'un principe essentiel du droit social européen, l'interdiction de licenciement d'une salariée en état de grossesse. Il confirme l'interprétation assez large qu'il convient de retenir du champ de cette interdiction, dans le but de rendre la protection contre le licenciement la plus effective possible.

Le principe de cette protection est énoncé par l'article 10 de la directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992<sup>1</sup>, qui dispose que les États membres doivent prendre les mesures nécessaires « pour interdire le licenciement des travailleuses (...) pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité (...) ».

En droit français, une protection de cette nature est prévue en ces termes par l'article L. 122-25-2 du code du travail : « *Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de*

*suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26<sup>2</sup>, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes* ». Il est rappelé également que cette disposition est assortie d'exceptions, également envisagées dans leur principe par la directive, en cas de faute grave de la salariée non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption. Mais même dans ce cas, le licenciement ne peut prendre effet ni être notifié pendant la période de protection (article L. 122-27 du code du travail).

<sup>1</sup> Directive concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

<sup>2</sup> Les périodes ainsi visées correspondent aux durées légales du congé de maternité et du congé d'adoption prévues par l'article L. 122-26 du code du travail.

S'agissant de la fonction publique, aucune disposition équivalente ne figure dans les grandes lois constitutives du statut général des fonctionnaires. Seuls les textes réglementaires applicables aux agents non titulaires de droit public mentionnent une protection identique<sup>3</sup>. Toutefois, le Conseil d'Etat a depuis longtemps considéré que le principe à l'origine de la protection prévue par le code du travail pour les salariés de droit privé constituait un principe général du droit, applicable même sans texte aux agents des services publics, « *lorsqu'aucune nécessité propre à ces services ne s'y oppose* »<sup>4</sup>.

L'interdiction de licenciement prévue par le droit national français protège donc aussi bien les salariés que les fonctionnaires et agent non titulaires de droit public, et doit en outre être appliquée conformément aux objectifs fixés par la directive européenne précitée.

En l'espèce, la CJCE était saisie d'une demande de décision préjudicielle émanant d'une juridiction belge. L'article 234 du Traité instituant la Communauté européenne permet en effet aux juridictions nationales de demander à la CJCE de statuer sur une question d'interprétation des textes communautaires, avant de rendre leurs jugements.

La Cour devait principalement déterminer si la directive avait seulement pour effet d'interdire la notification d'un licenciement pendant la période de protection ou bien si elle interdisait également de « *prendre la décision de licencier et de préparer le remplacement définitif de la travailleuse, avant l'échéance de la période de protection* ». Sur ce point, la CJCE affirme clairement que l'interdiction porte sur la notification de la décision de licenciement elle-même mais aussi sur « *l'adoption de préparatifs de licenciement, tels que la recherche et la prévision d'un remplacement définitif de l'employée concernée en raison de son état de grossesse ou de la naissance d'un enfant* ».

Dans l'affaire soumise au juge national belge, une salariée avait été licenciée après l'expiration de la période de protection prévue par la législation nationale. Cependant, il était établi que l'employeur avait, pendant la grossesse, fait paraître dans la presse des annonces visant un remplacement de la salariée, non seulement à titre temporaire pendant la durée de son congé de maternité, mais également à titre définitif, ce qui permettait d'en déduire que la décision de licenciement de la salariée avait déjà été prise par l'employeur, bien qu'elle ne lui ait été notifiée qu'après la période d'interdiction de licenciement. Selon la CJCE, il ressort d'une telle situation que l'employeur « *poursuit exactement l'objectif interdit par la directive 92/85, à savoir licencier une travailleuse en raison de son état de grossesse ou de la naissance d'un enfant* » et qu'une interprétation contraire priverait l'article 10 de la directive de son effet utile. En l'espèce, si l'employeur justifiait le licenciement par un

manque d'adaptation professionnelle de l'intéressée, la juridiction nationale avait considéré que ce motif n'était pas établi et que le licenciement devait être regardé comme n'étant « *pas étranger à la grossesse, ou à tout le moins, à la circonstance de la naissance d'un enfant* ».

La CJCE confirme également que le licenciement lié à la grossesse et/ou à la naissance d'un enfant, demeure contraire au droit communautaire même s'il est notifié après l'expiration de la période de protection. Outre la directive du 19 octobre 1992, la CJCE s'appuie à cet effet également sur la directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. Un tel licenciement constitue dans ce cadre une discrimination directe fondée sur le sexe, contraire notamment à l'article 5 de cette directive qui dispose que « *l'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail, y compris le licenciement, implique que soient assurées aux hommes et aux femmes les mêmes conditions, sans discrimination fondée sur le sexe* ».

Si à notre connaissance le Conseil d'Etat ne s'est pas encore prononcé sur des questions strictement identiques, il a déjà eu l'occasion d'annuler des licenciements notifiés pendant la période de protection mais prenant effet postérieurement à son expiration<sup>5</sup>, et aussi de déceler derrière les motifs avancés par l'administration le motif réel du licenciement, à savoir le souhait de « *pérenniser* » le recrutement du remplaçant temporaire de l'agent en congé de maternité, comme dans l'exemple suivant :

« (...) *Considérant (...) que si la commune de Conflans-Sainte-Honorine soutient que le licenciement de Mme Moestus a été pris par référence à l'article L. 122-25-2 du code du travail qui autorise le licenciement, sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 122-27 du même code, dans l'impossibilité où se trouve l'employeur, pour un motif étranger à l'accouchement, de maintenir le contrat et que si la commune invoque les nécessités du service et la situation de sureffectif du personnel municipal, il ressort des pièces du dossier que cette situation était due, en réalité, au remplacement, qui n'aurait dû être que temporaire, par un autre agent recruté à cette fin pendant la période où Mme Moestus était placée régulièrement en congé de maladie d'abord, de maternité ensuite, et non à des impératifs d'organisation du service* »<sup>6</sup>. ■

3 Pour les agents publics non titulaires de la fonction publique territoriale, voir l'article 41 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

4 Conseil d'Etat, Dame Peynet, 8 juin 1973.

5 Conseil d'Etat, 9 juillet 2007, Centre hospitalier de Draguignan c/ Mme Perugia.

6 Conseil d'Etat, 4 octobre 1996, Mme Moestus.

## Le congé de maladie ordinaire des fonctionnaires territoriaux

L'article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires reconnaît aux fonctionnaires le droit à des congés de maladie.

Un fonctionnaire peut être placé en congé de maladie ordinaire en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions<sup>1</sup>.

- 1 Art. 57-2°, loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et art. 14, décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.
- 2 Art. 15, décret n°87-602 du 30 juillet 1987.
- 3 Première partie I 1), circulaire du 13 mars 2006 du ministère délégué aux collectivités territoriales relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service.
- 4 Art. 14, décret n°87-602 du 30 juillet 1987.
- 5 Circulaire du 2 juin 1992 relative à l'application aux collectivités territoriales de la loi n°79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs.
- 6 Art. 17, décret n°87-602 du 30 juillet 1987.
- 7 Art. 57-2°, loi n°84-53 du 26 janvier 1984.
  
- 8 Art. 2 décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale.
- 9 Pour un exemple : voir Conseil d'Etat, 11 septembre 2006, n°252517.

### ■ ■ ■ Procédure d'octroi

■ Pour bénéficier d'un congé de maladie, l'agent doit obligatoirement, dans un délai de quarante-huit heures, transmettre à l'autorité territoriale un certificat émanant d'un médecin ou d'un chirurgien-dentiste<sup>2</sup>.

*A noter :* Le premier feuillet de l'arrêt de travail qui mentionne les motifs médicaux le justifiant n'a pas à être transmis afin de préserver la confidentialité des données médicales à caractère personnel<sup>3</sup>.

L'agent est alors placé de droit en congé de maladie<sup>4</sup> et tout refus doit être motivé<sup>5</sup>.

■ Le renouvellement du congé obéit aux mêmes règles<sup>2</sup>.

Cependant, au-delà de six mois consécutifs, le congé de maladie ne peut être prolongé qu'après avis du comité médical départemental<sup>6</sup>.

### ■ ■ ■ Durée

L'agent peut bénéficier d'un ou plusieurs congés de maladie ordinaire dans la limite d'un an au cours d'une période de douze mois consécutifs<sup>7</sup>.

Le décompte s'effectue selon le système dit de « l'année de référence mobile »<sup>3</sup>, période mobile qui s'apprécie de date à date et qui correspond aux douze mois consécutifs précédant chaque jour du congé maladie en cours.

### ■ ■ ■ Rémunération

Le congé de maladie ordinaire est rémunéré<sup>7</sup>:

- à plein traitement dans la limite de trois mois, continu ou discontinu,
- à demi-traitement pendant neuf mois, continu ou discontinu.

La NBI est maintenue dans les mêmes proportions<sup>8</sup> et est donc réduite de moitié lorsque l'agent est rémunéré à demi-traitement.

Par contre, le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence sont maintenus en intégralité pendant toute la durée du congé<sup>7</sup>.

Concernant le régime indemnitaire, une délibération de la collectivité peut prévoir que le versement des primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions est suspendu pendant un congé de maladie<sup>9</sup>.

- 10** Art. 1, décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux
- 11** Art. 30, décret n°87-602 du 30 juillet 1987.
- 12** Art. 15, décret n°87-602 du 30 juillet 1987.
- 13** Pour un exemple : Cour administrative d'appel de Lyon, 15 juillet 1999, req. n°96LY01013.
- 14** Pour un exemple : Cour administrative d'appel de Nantes, 28 juin 2002, req. n°98NT02518.
- 15** Art. 81, loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.
- 16** Art. 57-4° bis, loi n°84-53 du 26 janvier 1984.
- 17** Art. 17, décret n°87-602 du 30 juillet 1987.
- 18** Art. 57-3°, loi n°84-53 du 26 janvier 1984.
- 19** Art. 57-4°, loi n°84-53 du 26 janvier 1984.
- 20** Art. 72, loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et art. 19, décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadre, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux.
- 21** Art. 30, décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL.

### ■ ■ ■ Droits et obligations de l'agent

L'agent en congé de maladie ordinaire demeure en position d'activité.

Il continue donc à bénéficier des droits attachés à cette position (droits à congé<sup>10</sup>, à l'avancement, à la retraite<sup>11</sup>...) et reste assujéti aux obligations statutaires des fonctionnaires (règles du cumul d'activités, obligation de réserve...).

### ■ ■ ■ Contrôle médical

L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une contre-visite par un médecin agréé. L'agent doit s'y soumettre sous peine d'interruption du versement de sa rémunération<sup>12</sup>.

*A noter* : l'absence d'un agent de son domicile lors d'une contre-visite inopinée par un médecin agréé, même en dehors des heures de sortie autorisées, ne peut être considérée comme un refus de se soumettre au contrôle et ne peut donc pas justifier une interruption de la rémunération<sup>13</sup>.

En outre, le non respect de l'obligation de se soumettre à un contrôle médical peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire<sup>14</sup>.

Si le médecin agréé conclut que l'agent est physiquement apte à reprendre ses fonctions, l'autorité territoriale peut enjoindre l'agent de reprendre son service sous peine de suspension de sa rémunération.

L'agent ou l'autorité territoriale peut saisir le comité médical départemental des conclusions du médecin agréé<sup>12</sup>.

### ■ ■ ■ Fin du congé

■ A l'issue d'un congé de maladie ordinaire, l'agent peut reprendre son activité :

- dans les fonctions de son grade, soit sur son emploi éventuellement aménagé, soit sur un autre emploi du même grade ;
- dans les fonctions d'un autre grade ou cadre d'emplois en cas de reclassement pour inaptitude physique<sup>15</sup>.

Lorsque l'agent a bénéficié de six mois consécutifs de congé de maladie pour une même affection, il peut être autorisé à accomplir son service à temps partiel pour raison thérapeutique<sup>16</sup>.

*A noter* : à l'issue d'un congé de maladie de douze mois consécutifs, la reprise des fonctions est subordonnée à un avis favorable du comité médical départemental ; cet avis lie l'autorité territoriale<sup>17</sup>.

■ En cas d'inaptitude physique, l'agent peut être placé :

- en congé de longue maladie<sup>18</sup> s'il en remplit les conditions, éventuellement suivi d'un congé de longue durée<sup>19</sup> s'il est atteint par l'une des maladies y ouvrant droit ;
- en disponibilité d'office en cas d'inaptitude non définitive à la reprise d'une activité lorsque le fonctionnaire a épuisé ses droits à congé et ne peut être immédiatement reclassé<sup>20</sup> ;
- ou mis à la retraite pour invalidité en cas d'inaptitude définitive à la reprise d'une activité<sup>21</sup>. ■

## Les conditions d'octroi du détachement

### Textes de référence

Loi n°84-53 du janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, art. 64 à 69, 81, 83 et 97 I

Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux, Art. 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 20 et 27

Code général des collectivités territoriales (CGCT), art L. 2123-9, L. 2123-10, L. 3123-7, L. 3123-8, L. 4135-7 et L. 4135-8

Cas de détachement	Conditions d'octroi	Procédure
Accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de la fonction publique ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois <sup>1</sup>	Demande écrite de l'agent De plein droit sur production de justificatifs	Décision de détachement
Exercice des fonctions de membre du gouvernement ou d'une fonction publique élective (notamment un mandat local) <sup>2</sup>	Demande écrite de l'agent De plein droit sur production de justificatifs	Décision de détachement
Exercice d'un mandat syndical	Demande écrite de l'agent De plein droit sur production de justificatifs La rémunération dans l'emploi de détachement ne doit pas excéder la rémunération globale perçue dans l'emploi d'origine majorée de 15 %	Décision de détachement
Auprès : - d'une administration ou d'un établissement public de l'Etat - d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public relevant de la fonction publique territoriale <sup>3</sup> - d'un établissement relevant de la fonction publique hospitalière (hors détachement pour l'accomplissement d'un stage préalable à la titularisation)	Demande écrite de l'agent Accord de l'administration d'origine La rémunération dans l'emploi de détachement ne doit pas excéder la rémunération globale perçue dans l'emploi d'origine majorée de 15 %	Avis de la CAP Décision de détachement
Auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public		

1 Le détachement peut être prononcé au sein de la même collectivité.

2 Le détachement peut être prononcé pour exercer les mandats de :  
- membre de l'assemblée nationale, du sénat ou du parlement européen,  
- maire ou adjoint au maire d'une commune d'au moins vingt mille habitants,  
- président ou de vice-président d'un conseil régional ou d'un conseil général ayant délégation de l'exécutif.

3 Le détachement peut être prononcé au sein de la même collectivité :  
- pour occuper un emploi fonctionnel de direction ;  
- pour occuper un emploi de collaborateur de cabinet ;  
- dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude physique ;  
- dans le cadre du projet de fin de carrière proposé aux sapeurs-pompiers professionnels ;  
- dans le cadre d'un reclassement après la suppression de l'emploi du fonctionnaire ;  
- pour les fonctionnaires du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignements détachés dans le cadre d'emplois des adjoints techniques, et réciproquement.

**Loi n°93-122 du 29 janvier 1993** modifiée relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques, **art. 87**

**Décret n°2007-611 du 26 avril 2007** relatif à l'exercice d'activités privées par les fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie

**Décret n°87-1101 du 30 décembre 1987** modifié portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des communes et des établissements publics locaux assimilés, **art 4**

**Décret n°90-128 du 9 février 1990** portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre, **art. 3**

**Décret n°87-1004 du 16 décembre 1987** modifié relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales, **art 4**

**Décret n°89-229 du 17 avril 1989** modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, **art. 38**

**Loi n°99-894 du 22 octobre 1999** portant organisation de la réserve militaire et du service de la défense, **art. 27**

Durée	Possibilités de renouvellement	Conditions et procédure de renouvellement
Durée réglementaire du stage ou de la formation	—	—
Courte durée : 6 mois maximum <sup>4</sup>	Non renouvelable	
Longue durée : 5 ans maximum	Renouvelable par périodes n'excédant pas 5 ans	Demande écrite de renouvellement De plein droit sur production de justificatifs Décision de renouvellement de détachement
Courte durée : 6 mois maximum	Non renouvelable	
Longue durée : 5 ans maximum	Renouvelable par périodes n'excédant pas 5 ans	Demande écrite de renouvellement De plein droit sur production de justificatifs Décision de renouvellement de détachement
Courte durée : 6 mois maximum <sup>4</sup>	Non renouvelable	
Longue durée : 5 ans maximum	Renouvelable par périodes n'excédant pas 5 ans	Demande écrite de renouvellement Accord de l'administration d'origine et de l'administration ou de l'organisme d'accueil Avis de la CAP Décision de renouvellement de détachement

.../...

<sup>4</sup> La durée maximale du détachement de courte durée est portée à un an pour les personnels détachés pour servir en polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et dans les terres australes et antarctiques françaises ou à l'étranger.

Cas de détachement	Conditions d'octroi	Procédure
<p><b>Auprès d'une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général</b> (notamment une entreprise titulaire d'un traité de concession, d'affermage, de gérance ou une régie intéressée d'un service public d'une collectivité publique)</p>	<p>Demande écrite de l'agent Accord de l'administration d'origine La rémunération dans l'emploi de détachement ne doit pas excéder la rémunération globale perçue dans l'emploi d'origine majorée de 15%</p>	<p>Avis de compatibilité de la Commission de déontologie dans certains cas<sup>5</sup> Avis de la CAP Projet de contrat de travail soumis à l'approbation de la collectivité d'origine Décision de détachement</p>
<p><b>Auprès d'un organisme privé ou d'une association dont les activités favorisent ou complètent l'action d'une collectivité publique</b></p>		
<p><b>Pour participer à une mission de coopération culturelle, scientifique et technique auprès d'Etats étrangers</b></p>	<p>Demande écrite de l'agent Accord de l'administration d'origine</p>	<p>Avis de la CAP Décision de détachement Ampliation de la décision adressée au ministre chargé des relations extérieures ou de la coopération</p>
<p><b>Pour dispenser un enseignement à l'étranger ou assurer une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale</b></p>		
<p><b>Pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale</b></p>	<p>Demande écrite de l'agent Accord de l'administration d'origine</p>	<p>Avis de la CAP Convention entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil Décision de détachement Ampliation de la décision adressée au ministre chargé des relations extérieures ou de la coopération</p>
<p><b>Auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international</b></p>	<p>Demande écrite de l'agent Accord de l'administration d'origine</p>	<p>Avis de la CAP Convention entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil Décision de détachement Ampliation de la décision adressée au ministre chargé des relations extérieures ou de la coopération</p>
<p><b>Auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public, pour exécuter des travaux de recherche d'intérêt national ou pour assurer le développement dans le domaine industriel et commercial de recherches d'intérêt national</b></p>	<p>Demande écrite de l'agent Accord de l'administration d'origine Le fonctionnaire ne doit pas avoir exercé un contrôle sur l'entreprise ou participé à l'élaboration ou à la passation de marchés avec elle au cours des 5 dernières années précédant le détachement La rémunération dans l'emploi de détachement ne doit pas excéder la rémunération globale perçue dans l'emploi d'origine majorée de 15%</p>	<p>Avis de compatibilité de la Commission de déontologie dans certains cas<sup>5</sup> Avis de la CAP Décision de détachement</p>

<sup>5</sup> En cas d'exercice d'une activité privée entrant dans le champ d'application de l'article 87 de la loi n°93-122 du 29 janvier 1993 modifiée.

Durée	Possibilités de renouvellement	Conditions et procédure de renouvellement
Courte durée : 6 mois maximum <sup>4</sup>	Non renouvelable	
Longue durée : 5 ans maximum	Renouvelable par périodes n'excédant pas 5 ans	<p>Demande écrite de renouvellement</p> <p>Accord de l'administration d'origine et de l'entreprise ou organisme d'accueil</p> <p>Projet d'avenant éventuel au contrat de travail soumis pour approbation à la collectivité d'origine</p> <p>Avis de la CAP</p> <p>Décision de renouvellement de détachement</p>
Courte durée : 1 an maximum	Non renouvelable	
Longue durée : 5 ans maximum	Renouvelable par périodes n'excédant pas 5 ans	<p>Demande écrite de renouvellement</p> <p>Accord de l'administration</p> <p>Avis de la CAP</p> <p>Décision de renouvellement de détachement</p> <p>Ampliation de la décision adressée au ministre chargé des relations extérieures ou de la coopération</p>
Courte durée : 6 mois maximum <sup>4</sup>	Non renouvelable	
Longue durée : 2 ans maximum	Renouvelable une seule fois pour une durée n'excédant pas 2 ans	<p>Demande écrite de renouvellement</p> <p>Accord de l'administration</p> <p>Avis de la CAP</p> <p>Décision de renouvellement de détachement</p> <p>Ampliation de la décision adressée au ministre chargé des relations extérieures ou de la coopération</p>
Courte durée : 6 mois maximum <sup>4</sup>	Non renouvelable	
Longue durée : 5 ans maximum	Renouvelable par périodes n'excédant pas 5 ans	<p>Demande écrite de renouvellement</p> <p>Accord de l'administration</p> <p>Avis de la CAP</p> <p>Décision de renouvellement de détachement</p> <p>Ampliation de la décision adressée au ministre chargé des relations extérieures ou de la coopération</p>
Courte durée : 6 mois maximum <sup>4</sup>	Non renouvelable	
Longue durée : 5 ans maximum	Renouvelable à titre exceptionnel pour une seule période n'excédant pas 5 ans	<p>Demande écrite de renouvellement</p> <p>Accord de l'administration d'origine et de l'organisme d'accueil</p> <p>Avis de la CAP</p> <p>Décision de renouvellement de détachement</p>

<sup>4</sup> Voir note 4, page 23.

.../...

Cas de détachement	Conditions d'octroi	Procédure
<p><b>Auprès d'un organisme dispensateur de formation pour les personnels soumis au statut général des fonctionnaires</b></p>	<p>Demande écrite de l'agent            Accord de l'administration d'origine            La rémunération dans l'emploi de détachement ne doit pas excéder la rémunération globale perçue dans l'emploi d'origine majorée de 15 %</p>	<p>Avis de la CAP            Décision de détachement</p>
<p><b>Pour contracter un engagement dans une formation militaire de l'armée française, ou pour exercer une activité dans la réserve opérationnelle</b></p>	<p>Demande écrite de l'agent            Accord de l'administration d'origine            La rémunération dans l'emploi de détachement ne doit pas excéder la rémunération globale perçue dans l'emploi d'origine majorée de 15 %</p>	<p>Avis de la CAP            Décision de détachement</p>
<p><b>Auprès du médiateur de la République, de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) ou du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA)</b></p>	<p>Demande écrite de l'agent            Accord de l'administration d'origine            La rémunération dans l'emploi de détachement ne doit pas excéder la rémunération globale perçue dans l'emploi d'origine majorée de 15 %</p>	<p>Avis de la CAP            Décision de détachement</p>
<p><b>Auprès de l'administration d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un établissement public dépendant d'un de ces Etats</b></p>	<p>Demande écrite de l'agent            Accord de l'administration d'origine            La rémunération dans l'emploi de détachement ne doit pas excéder la rémunération globale perçue dans l'emploi d'origine majorée de 15 %</p>	<p>Avis de la CAP            Convention entre les administrations d'origine et d'accueil            Décision de détachement            Ampliation de la décision adressée au ministre chargé des relations extérieures ou de la coopération</p>
<p><b>Auprès d'un député à l'Assemblée nationale, d'un sénateur ou d'un représentant de la France au Parlement européen</b></p>	<p>Demande écrite de l'agent            Accord de l'administration d'origine            La rémunération dans l'emploi de détachement ne doit pas excéder la rémunération globale perçue dans l'emploi d'origine majorée de 15 %</p>	<p>Avis de la CAP            Décision de détachement</p>

Durée	Possibilités de renouvellement	Conditions et procédure de renouvellement
Courte durée : 6 mois maximum <sup>4</sup>	Non renouvelable	
Longue durée : 5 ans maximum	Renouvelable par périodes n'excédant pas 5 ans	Demande écrite de renouvellement Accord de l'administration d'origine et de l'organisme d'accueil Avis de la CAP Décision de renouvellement de détachement
Courte durée : 6 mois maximum <sup>4</sup>	Non renouvelable	
Longue durée : 5 ans maximum	Renouvelable par périodes n'excédant pas 5 ans	Demande écrite de renouvellement Accord de l'administration Avis de la CAP Décision de renouvellement de détachement
Courte durée : 6 mois maximum	Non renouvelable	
Longue durée : 5 ans maximum	Renouvelable par périodes n'excédant pas 5 ans	Demande écrite de renouvellement Accord de l'administration d'origine et de l'organisme d'accueil Avis de la CAP Décision de renouvellement de détachement
Courte durée : 1 an maximum	Non renouvelable	
Longue durée : 5 ans maximum	Renouvelable par périodes n'excédant pas 5 ans	Demande écrite de renouvellement Accord de l'administration d'origine et de l'administration d'accueil Avis de la CAP Décision de renouvellement de détachement Ampliation de la décision adressée au ministre chargé des relations extérieures ou de la coopération
Courte durée : 6 mois maximum	Non renouvelable	
Longue durée : 5 ans maximum	Renouvelable par périodes n'excédant pas 5 ans	Demande écrite de renouvellement Accord de l'administration Avis de la CAP Décision de renouvellement de détachement

<sup>4</sup> Voir note 4, page 23.

## La prime de service et de rendement

### Sources juridiques

**Loi n°84-53 du 26 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, **art. 88**

**Décret n°91-875 du 6 septembre 1991** pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, **art. 1<sup>er</sup> et 2, annexe B** (fonctions techniques)

**Décret n°72-18 du 5 janvier 1972** relatif aux primes de service et de rendement allouées aux fonctionnaires des corps techniques du ministère de l'équipement et du logement

**Arrêté ministériel du 5 janvier 1972** fixant le taux des primes de service et de rendement allouées aux fonctionnaires des corps techniques du ministère de l'équipement et du logement

### Bénéficiaires

#### La référence aux corps de l'Etat

Dans la fonction publique territoriale, le régime indemnitaire est fixé, dans chaque collectivité et dans chaque établissement public, par l'organe délibérant, dans la limite des régimes dont bénéficient les différents services de l'Etat (*Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 88*).

Pour la mise en œuvre de ce principe, le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 établit des équivalences entre grades des cadres d'emplois territoriaux et grades des corps de l'Etat.

Peuvent ainsi prétendre au bénéfice de la prime de service et de rendement, instaurée par le décret n°72-18 du 5 janvier 1972 au profit de fonctionnaires du ministère de l'équipement, les agents relevant de l'un des grades des cadres d'emplois suivants :

- ingénieurs territoriaux (corps équivalent bénéficiaire : selon le grade, ingénieurs des ponts et chaussées ou ingénieurs des travaux publics de l'Etat) ;
- techniciens supérieurs territoriaux (corps équivalent bénéficiaire : techniciens supérieurs de l'équipement) ;
- contrôleurs territoriaux de travaux (corps équivalent bénéficiaire : contrôleurs des travaux publics de l'Etat).

#### Remarques sur la liste des bénéficiaires

##### > concernant l'octroi aux membres du cadre d'emplois des techniciens supérieurs

Le décret n°72-18 du 5 janvier 1972 et son arrêté d'application font toujours référence aux grades de l'ancien corps des techniciens des travaux publics de l'Etat : « assistant technique », « chef de section » et « chef de section principal », qui correspondent aux anciennes dénominations<sup>1</sup> des grades du corps des techniciens supérieurs de l'équipement.

##### > concernant l'octroi aux membres du cadre d'emplois des contrôleurs de travaux

Le décret n°72-18 du 5 janvier 1972 et son arrêté d'application n'ont pas été modifiés pour prendre en compte l'institution<sup>2</sup>, dans le corps des contrôleurs des travaux publics de l'Etat, d'un troisième grade, contrôleur divisionnaire, qui, en application du décret n°91-875 du 6 septembre 1991, équivaut au grade de contrôleur territorial de travaux en chef.

<sup>1</sup> Jusqu'à modification, par le décret n°99-749 du 26 août 1999, du décret n°70-903 du 2 octobre 1970 relatif au statut particulier du corps des techniciens des travaux publics de l'Etat.

<sup>2</sup> Par le décret n°2003-361 du 11 avril 2003.

## L'institution de la prime au niveau local

L'octroi de la prime n'est pas obligatoire. D'une part, il est subordonné à une décision de l'organe délibérant, qui désigne les bénéficiaires, parmi lesquels peuvent figurer les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents non titulaires ; d'autre part, la délibération détermine également les conditions d'attribution.

De par l'objet même de la prime, son versement est naturellement lié à l'exercice effectif des fonctions et au « rendement » de l'agent ; la possibilité de prévoir une modulation individuelle est donc ouverte.

A ainsi été jugée légale une délibération prévoyant, d'une part, de suspendre le versement de la prime aux agents absents pour des raisons de maladie (*Conseil d'Etat, 11 septembre 2006, req. n°252517*) et, d'autre part, de moduler son montant en fonction de la manière de servir, excluant de son bénéfice les agents auxquels est attribuée une note inférieure à 12 (*Cour administrative d'appel de Paris, 2 octobre 2002, req. n°98PA01329*).

## Montant / Taux / Calcul

### Le mode de calcul du taux moyen

Le montant de la prime est calculé en appliquant un taux moyen<sup>3</sup> au traitement brut moyen du grade (*Décret n°72-18 du 5 janvier 1972, article 1<sup>er</sup>*).

Grade territorial	Traitement brut annuel moyen	Traitement brut annuel moyen
ingénieur en chef de classe exceptionnelle	45 623,88	3 801,99
ingénieur en chef de classe normale	32 048,26	2 670,68
ingénieur principal	33 816,63	2 818,05
ingénieur	26 335,07	2 194,59
technicien supérieur chef	24 729,94	2 060,83
technicien supérieur principal	23 315,24	1 942,93
technicien supérieur	21 247,61	1 770,63
contrôleur de travaux en chef	23 723,33	1 976,94
contrôleur de travaux principal	22 553,49	1 879,46
contrôleur de travaux	20 676,30	1 723,02

Un arrêté ministériel du 5 janvier 1972 fixe les taux moyens pour les agents relevant des différents grades des corps de l'Etat bénéficiaires ; par le jeu des équivalences, les taux moyens de référence pour les grades des cadres d'emplois concernés sont les suivants :

- ingénieur en chef de classe exceptionnelle : 12 %
- ingénieur en chef de classe normale : 9 %
- ingénieur principal : 8 %
- ingénieur : 6 %
- technicien supérieur chef : 5 %
- technicien supérieur principal : 5 %
- technicien supérieur : 4 %
- contrôleur de travaux en chef : 5 %<sup>4</sup>
- contrôleur de travaux principal : 5 %
- contrôleur de travaux : 4 %.

<sup>3</sup> Le traitement moyen du grade correspond à la moyenne entre le traitement afférent à l'indice bonifié de début de grade et le traitement afférent à l'indice bonifié maximal du grade.

<sup>4</sup> A défaut de mention du grade équivalent de l'Etat dans le décret n°72-18 du 5 janvier 1972 et dans l'arrêté contemporain d'application, le taux attribué est celui prévu pour les agents du grade inférieur.

Chaque collectivité fixe, par délibération, les taux applicables à ses agents, qui peuvent être inférieurs à ceux prévus par les dispositions réglementaires de la fonction publique de l'Etat, qui ne constituent en effet qu'un plafond à l'égard de la fonction publique territoriale.

Le crédit budgétaire ouvert est égal au produit du taux moyen par le nombre de bénéficiaires.

Le juge a toutefois établi que, pour une prime dont le montant est fixé en fonction de la valeur professionnelle individuelle, la structure des effectifs ne saurait empêcher l'agent, quelle que soit sa valeur professionnelle, de

prétendre au montant maximal (*Conseil d'Etat, 12 juillet 1995, req. n°131247 et 131248*). En vertu de cette exigence d'égalité entre agents de même valeur, si l'agent est seul dans sa collectivité à pouvoir prétendre au bénéfice de la prime, la délibération peut ouvrir des crédits correspondant au coefficient maximum, afin qu'il puisse prétendre au taux maximal prévu par les textes.

### La détermination du montant individuel

Les montants attribués individuellement sont fixés par l'autorité territoriale, dans le cadre défini par les dispositions réglementaires et par la délibération, et dans la limite des crédits ouverts ; le décret n°72-18 du 5 janvier 1972 prévoit :

- que les montants individuels sont déterminés en fonction de l'importance du poste et de la qualité des services rendus ;
- que le montant effectivement versé ne peut dépasser, sur l'année, le double du taux moyen fixé pour le grade d'appartenance.

Le juge a admis que l'autorité territoriale fixe un taux individuel inférieur au taux moyen, et même un taux nul, dès lors que la délibération n'impose pas de taux minimum. Dans le cas d'espèce, l'organe délibérant avait institué un régime indemnitaire comportant notamment, pour les techniciens supérieurs en chef, une prime de service et de rendement au taux moyen de 5 %, susceptible d'être modulée dans la limite du double de ce taux. A été jugée légale, en vertu du pouvoir de modulation individuelle conféré à l'autorité territoriale par la délibération, la décision de ne plus verser cette prime à un agent (*Conseil d'Etat, 27 juillet 2005, req. n°270487*).

## Conditions de cumul

Aucune disposition n'interdit de cumuler la prime de service et de rendement avec les autres avantages indemnitaires liés au grade que peuvent percevoir ses bénéficiaires potentiels :

- pour les agents relevant du cadre d'emplois des ingénieurs : indemnité spécifique de service ;
- pour les agents relevant du cadre d'emplois des techniciens supérieurs : indemnité spécifique de service, IHTS ;
- pour les agents relevant du cadre d'emplois des contrôleurs de travaux : indemnité spécifique de service, prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation<sup>5</sup>, IHTS, indemnité de sujétions horaires.

## Prélèvements obligatoires

### Cotisations et contributions

La nature des cotisations et contributions applicables varie en fonction du régime de sécurité sociale de l'agent.

Pour les agents relevant du régime spécial réglementé par le décret n°60-58 du 11 janvier 1960 (fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois pour une durée hebdomadaire, selon la règle générale, d'au moins 28 heures), la prime de service et de rendement est assujettie aux prélèvements suivants : cotisations au régime public de retraite additionnel (RAFP), CSG, CRDS, contribution exceptionnelle de solidarité.

Pour les agents relevant du régime général de sécurité sociale (fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois pour une durée inférieure, selon la règle

<sup>5</sup> La prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation ne peut être versée, en vertu du principe de « parité » avec les grades des corps de l'Etat, qu'aux agents relevant du grade de contrôleur de travaux.

générale, à 28 heures hebdomadaires, et agents non titulaires), la prime de service et de rendement est assujettie à l'ensemble des prélèvements obligatoires : cotisations au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès ; cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles ; cotisation à la Caisse nationale des allocations familiales ; cotisations au titre de l'assurance vieillesse ; cotisations à l'IRCANTEC ; CSG ; CRDS ; contribution exceptionnelle de solidarité ; contribution de solidarité autonomie ; cotisations au Fonds national d'aide au logement ; versement destiné aux transports en commun.

### Impôt sur le revenu

La prime de service et de rendement est incluse, en tant qu'élément du régime indemnitaire, dans l'assiette de l'impôt sur le revenu (*Code général des impôts, art. 82*).

#### Taux et montants en euros de la prime de service et de rendement

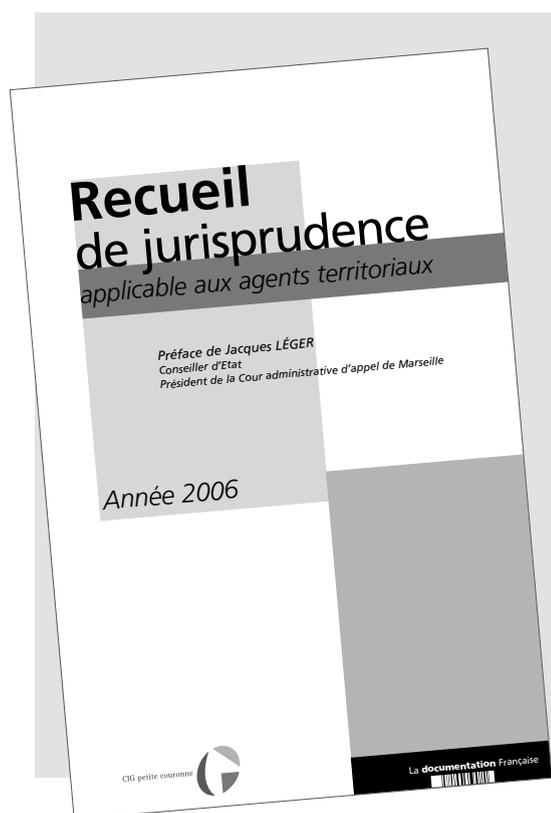
Grade territorial	Taux moyen	Montant moyen mensuel	Montant moyen annuel	Montant maximal annuel
ingénieur en chef de classe exceptionnelle	12 %	456,24	5 474,87	10 949,74
ingénieur en chef de classe normale	9 %	240,36	2 884,34	5 768,68
ingénieur principal	8 %	225,44	2 705,33	5 410,66
ingénieur	6 %	131,68	1 580,10	3 160,20
technicien supérieur chef	5 %	103,04	1 236,50	2 473
technicien supérieur principal	5 %	97,15	1 165,76	2 331,52
technicien supérieur	4 %	70,83	849,90	1 699,80
contrôleur de travaux en chef	5 %	98,85	1 186,17	2 372,34
contrôleur de travaux principal	5 %	93,97	1 127,67	2 255,34
contrôleur de travaux	4 %	68,92	827,05	1 654,10

# RECUEIL DE JURISPRUDENCE

## applicable aux agents territoriaux

Année 2006

En complément des recueils annuels proposés depuis 1995 par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, une sélection de jugements du Conseil d'Etat et des cours administratives d'appel rendus pendant l'année 2006



- ✓ **S'adresse** aux gestionnaires de personnels territoriaux, aux juristes (fonctionnaires, magistrats, avocats), aux documentalistes, aux universitaires, aux représentants du personnel ...
- ✓ **Reproduit** chaque décision, précédée d'un résumé analytique qui permet d'en saisir la portée générale
- ✓ **Comporte** un index des noms des parties pour faciliter les recherches
- ✓ **S'ordonne en onze rubriques** : Accès à la fonction publique - Agents non titulaires - Carrière - Cessation de fonctions - Discipline - Indisponibilité physique - Organes de la fonction publique - Positions - Procédure contentieuse - Rémunération - Statut

442 pages - Format 16 x 32 - 55 €

**Edition et diffusion** La documentation Française

Commandes\* : La documentation française  
124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers  
Tél. 01 40 15 70 00 / Fax 01 40 15 68 00

\* Les collectivités affiliées de la petite couronne de la région Ile-de-France reçoivent cet ouvrage automatiquement.

# actualité documentaire

## Références

### Textes

Cette rubrique regroupe des références de textes parus et non parus au *Journal officiel*.

#### Accidents de service et maladies professionnelles

**Décret n°2007-1754 du 13 décembre 2007 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale.**

(NOR : MTSS0770836D).

J.O., n°291, 15 décembre 2007, p. 20244.

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

**Arrêté du 25 septembre 2007 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).**

(NOR : IOCB0769507A).

J.O., n°287, 11 décembre 2007, texte n°29, (version électronique exclusivement).- 1 p.

La liste émane du centre de gestion de la Réunion.

**Arrêté du 22 novembre 2007 portant inscription sur une liste d'aptitude (administrateurs territoriaux).**

(NOR : BCFT0700046A).

J.O., n°279, 1<sup>er</sup> décembre 2007, texte n°105, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Un arrêté du CNFPT inscrit une candidate sur la liste d'aptitude des concours d'accès au grade d'administrateur session 2005 à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2007.

#### Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière culturelle. Bibliothécaire

**Arrêté du 30 octobre 2007 fixant la date des épreuves et la répartition des délégations organisatrices du Centre national de la fonction publique territoriale des concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux (session 2008).**

(NOR : BCFT0700043A).

J.O., n°284, 7 décembre 2007, texte n°65, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les épreuves écrites se dérouleront les 28 et 29 mai 2008. Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 14 janvier et 8 février 2008 et leur date limite de dépôt au 15 février.

Le nombre de postes ouverts pour les spécialités bibliothèques et documentation confondues est réparti de la façon suivante :

- centre interrégional Antilles Guyane : 11 dont 7 au concours externe et 4 au concours interne ;
- centre interrégional Est : 24 dont 16 au concours externe et 8 au concours interne ;
- centre interrégional d'Ile-de-France : 55 dont 37 au concours externe et 18 au concours interne ;
- centre interrégional Nord : 12 dont 8 au concours externe et 4 au concours interne ;
- centre interrégional Ouest : 28 dont 19 au concours externe et 9 au concours interne ;

- centre interrégional de la Réunion : 4 dont 3 au concours externe et 1 au concours interne ;
- centre interrégional Sud-est : 55 dont 37 au concours externe et 18 au concours interne ;
- centre interrégional Sud-ouest : 54 dont 36 au concours externe et 18 au concours interne.

### Cadre d'emplois / Catégorie A. Filière police municipale. Directeur de police municipale

**Arrêté du 13 novembre 2007 fixant le programme des épreuves des concours pour le recrutement des chefs de police municipale et de l'examen professionnel prévu à l'article 5 du décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale.**

(NOR : IOCB0770677A).

J.O., n°270, 21 novembre 2007, texte n°9, (version électronique exclusivement).- 4 p.

Sont fixés les programmes de la troisième épreuve d'admissibilité et de la première épreuve d'admission des concours externe et interne pour le recrutement des directeurs de police municipale et de la première épreuve d'admissibilité de l'examen professionnel pour l'accès à ce cadre d'emplois par la voie de l'inscription sur la liste d'aptitude.

Le barème des épreuves physiques d'admission est celui fixé pour le recrutement des chefs de service de police municipale.

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

**Avis portant inscription sur une liste d'aptitude (capitaines de sapeurs-pompiers professionnels).**

(NOR : IOCE0772119V).

J.O., n°286, 9 décembre 2007, texte n°35, (version électronique exclusivement).- 4 p.

Par arrêté du 23 novembre 2007, la ministre de l'intérieur publie une liste de 107 candidats.

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

**Avis relatif à l'ouverture d'un concours national de médecin de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2008.**

(NOR : IOCE0771573V).

J.O., n°279, 1<sup>er</sup> décembre 2007, texte n°134, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du 21 novembre 2007, la ministre de l'intérieur organise un concours national dont l'évaluation des dossiers

de candidature se déroulera à partir du 25 mars 2008 et les épreuves orales à partir du 26 mars 2008.

Ce concours est ouvert aux candidats âgés de trente-cinq ans au plus au 1<sup>er</sup> janvier 2008 et remplissant les conditions définies dans l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 6 février 2001 modifié.

Les dossiers de candidature pourront être retirés jusqu'au 11 février 2008 et remis au plus tard le 18 février 2008.

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

**Avis relatif à l'ouverture d'un concours national de pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2008.**

(NOR : IOCE0771559V).

J.O., n°279, 1<sup>er</sup> décembre 2007, texte n°133, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du 21 novembre 2007, la ministre de l'intérieur organise un concours national dont l'évaluation des dossiers de candidature se déroulera à partir du 2 avril 2008 et les épreuves orales à partir du 3 avril 2008.

Ce concours est ouvert aux candidats âgés de trente-cinq ans au plus au 1<sup>er</sup> janvier 2008 et remplissant les conditions définies dans l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 6 février 2001 modifié.

Les dossiers de candidature pourront être retirés jusqu'au 11 février 2008 et remis au plus tard le 18 février 2008

### Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière culturelle. Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques

**Arrêté du 30 octobre 2007 fixant la date des épreuves et la répartition des délégations organisatrices du Centre national de la fonction publique territoriale des concours pour le recrutement dans le cadre d'emplois des assistants territoriaux qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques (session 2008).**

(NOR : BCFT0700042A).

J.O., n°284, 7 décembre 2007, texte n°66, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les épreuves écrites se dérouleront les 28 et 29 mai 2008. Le retrait des dossiers de candidature est fixé entre le 14 janvier et 8 février 2008 et leur date limite de dépôt au 15 février.

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

- centre interrégional Antilles Guyane : 14 dont 5 au concours externe, 5 au concours interne et 4 au troisième concours ;
- centre interrégional Est : 60 dont 24 au concours externe, 24 au concours interne et 12 au troisième concours ;

- centre interrégional de la Réunion : 11 dont 5 au concours externe, 4 au concours interne et 2 au troisième concours ;
- centre interrégional d'Ile-de-France : 70 dont 28 au concours externe, 28 au concours interne et 14 au troisième concours ;
- centre interrégional Nord : 60 dont 24 au concours externe, 24 au concours interne et 12 au troisième concours ;
- centre interrégional Ouest : 60 dont 24 au concours externe, 24 au concours interne et 12 au troisième concours ;
- centre interrégional Sud-Est : 60 dont 24 au concours externe, 24 au concours interne et 12 au troisième concours ;
- centre interrégional Sud-Ouest : 65 dont 28 au concours externe, 24 au concours interne et 13 au troisième concours.

### Cadre d'emplois / Catégorie B. Filière médico-sociale. Rééducateur

**Décret n°2007-1671 du 27 novembre 2007 fixant la liste des actes pouvant être accomplis par des orthoptistes et modifiant le code de la santé publique (dispositions réglementaires).**

(NOR : SJSH0769716D).

J.O., n°276, 28 novembre 2007, p. 19336.

Ce décret modifie la définition de l'orthoptie, précise le rôle de l'orthoptiste dans le cadre de la prescription médicale et modifie la liste des actes qu'il est habilité à accomplir.

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

**Arrêté du 24 octobre 2007 portant modification de l'arrêté du 11 avril 2007 relatif à l'ouverture en 2007 de concours (un concours externe, deux concours internes, un troisième concours) pour le recrutement des contrôleurs territoriaux de travaux organisés par la délégation régionale Bourgogne.**

(NOR : BCTF0700045A).

J.O., n°276, 28 novembre 2007, texte n°32, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Le nombre de postes ouverts aux concours organisés par la délégation régionale Bourgogne est porté à 32 pour le concours externe, 27 pour le concours interne réservés aux agents de maîtrise, 25 pour le concours interne dispositions communes et à 20 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 d'une liste d'aptitude aux fonctions d'infirmier de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2008.**

(NOR : IOCE0771589V).

J.O., n°279, 1<sup>er</sup> décembre 2007, texte n°135, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Par arrêté du 21 novembre 2007, la ministre de l'intérieur organise un concours national dont l'évaluation des dossiers de candidature se déroulera à partir du 8 avril 2008 et les épreuves orales d'admission à partir du 9 avril 2008.

Ce concours est ouvert aux candidats âgés de trente ans au plus au 1<sup>er</sup> janvier 2008 et titulaires soit du diplôme d'Etat d'infirmier, soit d'une autorisation d'exercer cette profession, soit d'un titre de qualification admis comme équivalent et figurant sur une liste arrêté par le ministre chargé de la santé. Les dossiers de candidature pourront être retirés jusqu'au 11 février 2008 et remis au plus tard le 18 février 2008.

### Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière police municipale. Agent de police municipale Police du maire

**Circulaire du 22 octobre 2007 du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales relative à la réglementation relative aux motos de petite taille et aux quads utilisés sur la voie publique ou dans les lieux ouverts au public.**

(NOR : INTD0700104C).

Site internet du ministère de l'intérieur, décembre 2007.- 9 p.

Distinguant les différentes catégories de motos de petite taille et de quads qui peuvent être ou non autorisées à circuler sur la voie publique, cette circulaire rappelle les compétences des services de police, les policiers municipaux étant compétents pour immobiliser une moto de petite taille ou un quad réceptionnés pour cause de nuisances sonores et exiger son examen par un service doté d'un sonomètre.

Les policiers municipaux ont compétence pour constater les infractions à la circulation des véhicules non réceptionnés prévues par l'article L. 321-1-1 du code de la route.

### Cadre d'emplois / Filière police municipale

**Arrêté du 30 novembre 2007 portant nomination à la commission consultative des polices municipales.**

(NOR : INTD0700018A).

J.O., n°281, 6 décembre 2007, texte n°48, (version électronique exclusivement).- 1 p.

Sont nommés des représentants syndicaux des agents de police municipale.

## Cadre d'emplois / Sapeur-pompier professionnel

### Détachement

**Décret n°2007-1655 du 23 novembre 2007 relatif au détachement dans les cadres d'emplois de sapeurs-pompier professionnels.**

(NOR : IOCE0762569D).

J.O., n°274, 25 novembre 2007, texte n°3, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Les conditions de détachement des militaires dans les cadres d'emplois des sapeurs-pompier professionnels selon leur grade et leur ancienneté sont fixées, les intéressés conservant l'intitulé de leur grade d'appartenance.

## CNFPT / Ressources

### Centre de gestion / Ressources

### Concours

**Arrêté du 12 novembre 2007 fixant le montant global des ressources à transférer du Centre national de la fonction publique territoriale aux centres de gestion et sa répartition entre centres de gestion au titre de l'année 2006.**

(NOR : IOCB0770238A).

J.O., n°268, 18 novembre 2007, texte n°6, (version électronique exclusivement).- 3 p.

En compensation du transfert de l'organisation de certains concours, examens professionnels et concours réservés pour les catégories A et B, le montant des ressources à transférer du CNFPT aux centres de gestion est fixé à 3 006 496 euros pour l'année 2006.

Un tableau annexé fixe le montant du transfert financier attribué à chaque centre de gestion.

## Décentralisation

**Décret n°2007-1614 du 15 novembre 2007 relatif au transfert à certains départements des services ou parties de services déconcentrés du ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables qui participent à l'exercice des compétences en matière de routes nationales transférées et à l'exercice des compétences du département de la Seine-Saint-Denis dans le domaine des routes départementales.**

(NOR : DEVK0751650D).

J.O., n°267, 17 novembre 2007, pp. 18849-18850.

Sont transférés au département de la Seine-Saint-Denis au 1<sup>er</sup> janvier 2008 les services ou parties de services qui participent à l'exercice des compétences en matière de voirie routière affectés aux routes nationales qui ont été transférées, ceux mis à disposition pour l'exercice des compétences relatives aux routes départementales ainsi que les services chargés des fonctions de support.

La liste des documents et informations que le préfet de la Seine-Saint-Denis doit fournir est donnée.

**Décret n°2007-1615 du 15 novembre 2007 relatif au transfert à certaines collectivités territoriales ou à leurs groupements de services ou parties de services du ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables qui participent à l'exercice des compétences en matière d'aérodromes transférées en application de l'article 28 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004.**

(NOR : DEVK0751659D).

J.O., n°267, 17 novembre 2007, pp. 18850-18856.

Sont fixés les documents et informations que doit fournir le ministre chargé de l'aviation civile pour le transfert, au 1<sup>er</sup> janvier 2008, des services ou parties de services participant à l'exercice des compétences dans le domaine des aérodromes transférés en 2006 et 2007 et figurant en annexe au décret.

## Détachement / Situation des fonctionnaires détachés au regard de la retraite

**Décret n°2007-1742 du 11 décembre 2007 portant relèvement du taux de la contribution aux charges de pension des fonctionnaires, des militaires et magistrats tributaires des codes pensions civiles et militaires de retraite.**

(NOR : BCFB0765657D).

J.O., n°289, 13 décembre 2007, p. 20155.

La cotisation de l'employeur prévue à l'article 2 du décret n°84-971 du 30 octobre 1984 est portée à 50 % du traitement brut afférent à l'indice correspondant à l'emploi, au grade et à l'échelon détenus dans l'emploi de détachement lorsque cet emploi conduit à pension au titre du code des pensions civiles de retraite ou du régime de la CNRACL.

Le décret n°2007-343 du 13 mars 2007 est abrogé.

## Durée du travail

### Régime spécial de sécurité sociale

**Circulaire du 7 novembre 2007 du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique relative au champ d'application du décret n°2007-1430 du 4 octobre 2007 portant application de la loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, fixant les éléments de rémunérations versés aux agents publics au titre des heures supplémentaires réalisées, et le taux de réduction des cotisations salariales de sécurité sociale.**

Site internet du ministère de la fonction publique, novembre 2007.- 8 p.

Le décret n°2007-1430 du 4 octobre 2007 concerne les agents titulaires et non titulaires de droit public des trois

fonctions publiques, l'exonération d'impôt sur le revenu et la réduction des cotisations salariales de sécurité sociale s'appliquant sur les heures supplémentaires rémunérées au moyen d'indemnités et ne faisant pas l'objet d'une compensation horaire.

Ces heures doivent être effectuées au-delà des obligations professionnelles normales et s'inscrire dans le cadre de l'activité principale de l'agent.

Un processus de décompte fiable permettant un éventuel contrôle extérieur doit être mis en œuvre et un document retraçant ce décompte doit être établi.

Un tableau en annexe récapitule les différents régimes indemnitaires qui rentrent dans le champ d'application de ces dispositions.

## Environnement Police du maire

**Décret n°2007-1735 du 11 décembre 2007 relatif à la sécurité des ouvrages hydrauliques et au comité technique permanent des barrages et des ouvrages hydrauliques et modifiant le code de l'environnement.**

(NOR : DEVO0751165D).

J.O., n°289, 13 décembre 2007, pp. 20113-20122.

L'article 11, modifiant l'annexe au décret n°99-872 du 11 octobre 1999, prévoit que la surveillance des chantiers est effectuée, notamment, par les fonctionnaires et agents habilités pour constater les infractions en matière de police des eaux et de police de la pêche.

## Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires Indemnité horaire pour travaux supplémentaires Astreinte

**Décret n°2007-1630 du 19 novembre 2007 modifiant le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires et les décrets n°2002-62 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des administrations centrales et n°2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés.**

(NOR : IOCB0770239A).

J.O., n°268, 18 novembre 2007, texte n°6, (version électronique exclusivement).- 3 p.

Le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires est étendu à l'ensemble des fonctionnaires de catégorie B et l'interdiction de cumul de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires avec une autre indemnité pour travaux supplémentaires est supprimée.

## Logement Police du maire

**Circulaire n°CRIM07-14/G4 du 4 octobre 2007 de la DACG relative à la présentation des dispositions de la loi du 13 juillet 2006 portant engagement national pour le logement et ratifiant l'ordonnance du 15 décembre 2005 relative à la lutte contre l'habitat insalubre ou dangereux.**

(NOR : JUCG0767384C).

Site internet du ministère de la justice, novembre 2007.- 6 p.

Une annexe liste les infractions concernant la salubrité des immeubles et les agents susceptibles de les constater et qui sont, notamment, les fonctionnaires et agents des collectivités territoriales habilités et assermentés dans les conditions fixées par les articles R. 1312-1 et suivants du code de la santé publique.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2212-5 du code général des collectivités territoriales, les agents de police municipale sont compétents pour constater les infractions à l'arrêté de péril du maire prévues à l'article L. 511-6 du code de la construction et de l'habitation.

## Mobilité entre fonctions publiques / Ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables

**Décret n°2007-1723 du 6 décembre 2007 modifiant le décret n°97-157 du 20 février 1997 relatif aux emplois de directeur régional, de directeur départemental et de directeur adjoint des affaires sanitaires et sociales.**

(NOR : SJSJG0759283D).

J.O., n°285, 8 décembre 2007, texte n°41, (version électronique exclusivement).- 4 p.

**Arrêté du 6 décembre 2007 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux emplois de directeur régional, de directeur départemental et de directeur adjoint des affaires sanitaires et sociales.**

(NOR : SJSJG0768265A).

J.O., n°285, 8 décembre 2007, texte n°46, (version électronique exclusivement).- 2 p.

Peuvent être nommés dans un emploi de directeur régional des affaires sanitaires et sociales les fonctionnaires appartenant à un des cadres d'emplois mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> du décret n°2001-529 du 18 juin 2001 qui détiennent au moment de leur nomination l'indice brut 901 et ont accompli six ans au moins de services effectifs dans leur cadre d'emplois ou en position de détachement dans un emploi fonctionnel (art. 2).

Peuvent être nommés dans un emploi de directeur départemental des affaires sanitaires et sociales les fonctionnaires appartenant à un des cadres d'emplois

mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> du décret n°2001-529 du 18 juin 2001 et détenant l'indice brut 750 (art. 4).  
Peuvent être nommés dans un emploi de directeur adjoint des affaires sanitaires et sociales les fonctionnaires appartenant à un des cadres d'emplois mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> du décret n°2001-529 du 18 juin 2001 (art. 7).

## Prime exceptionnelle

**Décret n°2007-1731 du 7 décembre 2007 portant modalités d'attribution de la bonification indemnitaire à certains fonctionnaires et militaires.**

(NOR : BCF0769652D).

J.O., n°286, 9 décembre 2007, texte n°16, (version électronique exclusivement).- 2 p.

A l'article 1<sup>er</sup> du décret n°2006-778 du 30 juin 2006, applicable aux fonctionnaires territoriaux, les mots « grade terminal » sont remplacés par « grade » pour le bénéfice de la bonification indemnitaire.

## Recrutement de ressortissants européens

**Loi n°2007-1631 du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile.**

(NOR : IMIX0756368L).

J.O., n°270, 21 novembre 2007, pp. 18993-19000.

L'article L. 121-3 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile est modifié, le membre de la famille d'un ressortissant de l'Union européenne ou d'un Etat tiers devant être muni d'une carte de séjour d'une validité correspondant à la durée du séjour du ressortissant dans la limite de cinq ans. Elle lui donne le droit d'exercer une activité professionnelle (art. 20).

Le code du travail est modifié, tout salarié ayant droit à une demi-journée de congé non rémunéré pour assister à sa cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française.

## Retenues sur le traitement / Saisie Procédure civile d'exécution

**Décret n°2007-1729 du 7 décembre 2007 actualisant le barème mentionné à l'article R. 145-2 du code du travail.**

(NOR : JUSC0771361D).

J.O., n°286, 9 décembre 2007 p. 19952.

Les proportions dans lesquelles les rémunérations annuelles visées à l'article L. 145-2 du code du travail sont saisissables ou cessibles sont modifiées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

## Revenu de remplacement des travailleurs involontairement privés d'emploi Droit européen

**Lettre DAJ B1 n°07-272 du 8 octobre 2007 relative à la coordination entre les institutions de la sécurité sociale des Etats membres – Assurance chômage.**

Lettre d'information juridique, n°119, novembre 2007, pp. 27-28.

Conformément à l'article 70 du règlement (CEE) n°1408/71 du Conseil des communautés européennes, les prestations d'assurance chômage versées à un salarié se rendant dans un autre Etat membre de la Communauté pour y chercher du travail sont servies par l'institution compétente de ce dernier Etat et doivent lui être remboursées, en application de l'article L. 351-12 du code du travail par le dernier employeur, sous réserve qu'il n'ait pas conclu une convention avec l'institution gestionnaire du régime d'assurance chômage.

En application de l'article 100 du règlement (CEE) n°574/72 du 21 mars 1972, les demandes de remboursement afférentes à des prestations servies au cours d'une année civile antérieure de plus de trois ans peuvent ne pas être prises en considération.

## Service départemental d'incendie et de secours

**Arrêté du 20 novembre 2007 portant nomination à la Conférence nationale des services d'incendie et de secours.**

(NOR : IOCE0769689A).

J.O., n°271, 22 novembre 2007, pp. 19084-19085. ■

## Références

### Documents parlementaires

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

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

**Question écrite n°1026 du 19 juillet 2007 de M. Ivan Renar à M. le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales.**

J.O. S. (Q), n°41, 18 octobre 2007, pp. 1878-1879.

La conférence nationale des services d'incendie et de secours devrait examiner les règles applicables au déroulement de carrière et au régime indemnitaire des officiers du service de santé et de secours médical afin de les rapprocher de celles des autres officiers.

#### Décentralisation Travailleurs handicapés

**Question écrite n°1136 du 26 juillet 2007 de M. Thierry Repentin à M. le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, transmise au ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales.**

J.O. S. (Q), n°41, 18 octobre 2007, p. 1880.

La contribution des collectivités territoriales au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ne devrait pas augmenter du fait du transfert des agents de l'Etat, la proportion de personnes handicapées étant de 9 % pour les agents de catégorie C du ministère de l'éducation nationale et de 5,18 % pour ceux relevant du ministère de l'équipement. Aucune compensation n'est, en conséquence, prévue.

#### Dossier individuel

**Question écrite n°220 du 5 juillet 2007 de M. Jacques Legendre à M. le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique.**

J.O. S. (Q), n°42, 25 octobre 2007, pp. 1937-19038.

En sus de la jurisprudence du Conseil d'Etat jugeant que les pièces du dossier sont communicables au fonctionnaire, qui peut demander la production des originaux, la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) a considéré, par des avis des 24 juin 2004 et 19 septembre 2002 que toutes les pièces du dossier sont communicables, y compris celles dans lesquelles des tiers se plaignent du comportement de l'agent, sous réserve de l'occultation des mentions qui pourraient porter atteinte au secret de la vie privée d'autres personnes, mettre en évidence un jugement de valeur ou faire apparaître le comportement de ces tiers dès lors que cette divulgation pourrait leur porter préjudice.

#### Loi de finances

**Projet de loi de finances pour 2008, adoptée par l'Assemblée nationale / Transmis par M. le Premier ministre à M. le président du Sénat.**

Document du Sénat, n°90, 22 novembre 2007- 105 p.

Un nouvel article 40 *ter* prévoit la modification de l'article 231 du code général des impôts en étendant aux régies personnalisées des collectivités locales l'exception relative à la taxe sur les salaires.

L'article 55 modifiant l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale (création d'un III *ter*) prévoit, selon certains critères, l'exonération de tout ou partie des cotisations patronales et des allocations familiales des employeurs de salariés travaillant auprès de personnes âgées que sont notamment les centres communaux et intercommunaux d'action sociale au sens de l'article L. 129-1 du code du travail et ce, pour deux ans.

Il est proposé de supprimer le 5<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 834-1 du code de la sécurité sociale relative au financement du FNAL (fonds national d'aide au logement) (art. 60).

## Mutuelles

**Question écrite n°3762 du 4 septembre 2007 de Mme Martine Lignières-Cassou à M. le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité transmise à M. le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique.**

J.O. A.N. (Q), n°44, 13 novembre 2007, p. 7050.

Un décret prévoyant la participation des personnes publiques au financement des garanties de protection sociale complémentaire souscrites par leurs agents est en cours d'élaboration, les caisses de retraite comme la CNRACL étant habilitées par les textes qui les réglementent à apporter cette aide aux retraités.

Le ministre rappelle que cette participation est régie par les articles L. 242-1, L. 136-2 et L. 137-1 du code de la sécurité sociale ainsi que par l'ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996 et est donc assujettie, pour les garanties de prévoyance, aux cotisations sociales, à la contribution sociale généralisée, à la contribution pour le remboursement de la dette sociale ainsi qu'à une taxe spécifique, l'exonération n'étant prévue que pour les régimes obligatoires.

## Pension à jouissance immédiate / Parent de trois enfants Cessation anticipée d'activité / Conditions d'ouverture du droit

**Question écrite n°4768 du 18 septembre 2007 de M. Dino Cineri à M. le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique.**

J.O. A.N. (Q), n°44, 13 novembre 2007, p. 7093.

Le secrétaire d'Etat fait le point sur la question des enfants qui, élevés pendant neuf ans au moins avant leur seizième anniversaire ou avant l'âge auquel ils ont cessé d'être à charge, ouvrent droit aux fonctionnaires parents de trois enfants et remplissant les conditions de quinze années de service et d'interruption d'activité, au départ à la retraite anticipée.

## Protection contre les attaques et menaces de tiers Responsabilité pénale

**Question écrite n°3587 du 28 août 2007 de Mme Marie-Jo Zimmermann à M. le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique.**

J.O. A.N. (Q), n°44, 13 novembre 2007, pp. 7049-7050.

Par plusieurs décisions, le juge administratif a précisé que, pour décider d'accorder sa protection au fonctionnaire faisant l'objet de poursuites pénales, l'administration se prononçait au vu des éléments dont elle disposait à la date de la décision, en se fondant, le cas échéant, sur les éléments recueillis dans le cadre de la procédure pénale. Deux cas de figure peuvent se présenter, soit les éléments permettent de conclure à l'absence de faute personnelle et la prise en charge des frais de justice peut être effectuée sans attendre l'issue de la procédure pénale, soit ils permettent de déterminer l'existence d'une telle faute et l'agent ne peut bénéficier des frais exposés pour sa défense même s'il est mis hors de cause pénalement (arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 18 mai 2006, req. n°04VE01208).

## Stage

**Question écrite n°543 du 5 juillet 2007 de M. Jean-Pierre Demerliat à M. le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique.**

J.O. S. (Q), n°41, 18 octobre 2007, p. 1867.

Aucun texte ne prévoyant la forme que doit prendre l'évaluation du stagiaire, celle-ci peut être formalisée sous la forme d'une notation, la décision ou non de titulariser le stagiaire devant être cohérente avec cette note. ■

## Références

### Jurisprudence

Cette rubrique regroupe une sélection de décisions des juridictions administratives, judiciaires, financières et européennes ainsi que de conclusions, publiées, des Commissaires du gouvernement. En application de la délibération de la CNIL du 29 novembre 2001 publiée au *Journal officiel* du 18 janvier 2002, les noms et adresses des personnes physiques mentionnées dans des décisions de jurisprudence et dans leurs commentaires sont désormais occultées. Par ailleurs, aucune copie totale ou partielle des articles ici référencés ne peut être délivrée.

### Accidents de service et maladies professionnelles

Conseil d'Etat, 10 septembre 2007, Ministre de la défense c/ M. L., req. n°281267.

Est imputable au service l'hépatite C dont souffre un agent après avoir été opéré postérieurement à sa radiation des cadres, dès lors qu'elle résulte de transfusions sanguines effectuées dans le cadre du traitement d'une affection pensionnée, reconnue imputable au service.

### Accidents de service et maladies professionnelles Allocation temporaire d'invalidité

Cour administrative d'appel de Marseille, 6 mars 2007, M. G., req. n°03MA02208.

En cas de rechute d'un accident de service, qui serait elle-même reconnue imputable au service et prise en compte au titre des accidents de service, un fonctionnaire peut présenter une demande d'allocation temporaire d'invalidité dans le nouveau délai d'un an ouvert à compter de la consolidation de son état de santé après la rechute.

### Accidents de service et maladies professionnelles Motivation / Des actes administratifs

Conseil d'Etat, 28 septembre 2007, Mme G., req. n°280697.

Est illégale la décision implicite par laquelle une autorité administrative a refusé de reconnaître l'imputabilité au service des congés de maladie d'un fonctionnaire, dès lors que cette décision, qui refuse un avantage dont l'attribution

constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir, devait être motivée en application de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 11 juillet 1979.

### Accidents de service et maladies professionnelles

Cour administrative d'appel de Lyon, 1<sup>er</sup> mars 2007, Communauté urbaine de Lyon – M. S., req. n°02LY02248.

Constituant une rechute d'un ancien accident de service, après lequel l'état d'un fonctionnaire n'a pu être regardé comme consolidé que sous réserve de nouvelles crises en cas de surmenage, le nouvel accident dont cet agent a été victime doit être regardé comme imputable au service, sans que la circonstance qu'il n'aurait pas fourni d'effort physique particulier ait une influence, dès lors que l'accident s'est produit à l'occasion du service.

### Allocations d'assurance chômage Situation de l'agent après épuisement des congés de maladie Disponibilité d'office / Cas d'application

Cour administrative d'appel de Lyon, 13 mars 2007, Mme C., req. n°03LY00043.

Le fonctionnaire, apte au travail, qui s'est vu refuser sa réintégration faute de poste vacant correspondant à son grade et placé en disponibilité d'office, doit être regardé comme involontairement privé d'emploi et à la recherche d'un emploi au sens des dispositions du code du travail. Il a donc droit aux allocations d'assurance chômage.

## Assistant maternel et assistant familial / Agrément

### Conditions du retrait de l'agrément d'une assistante maternelle.

Actualité juridique – Droit administratif, n°39/2007, 19 novembre 2007, pp. 2157-2160.

Sont publiées les conclusions du Commissaire du gouvernement, M. Jean-Michel Riou, sous le jugement du tribunal administratif de Pau du 29 juin 2007, Mme B., req. n°0700208.

Le Commissaire du gouvernement, suivi par le juge, conclut, en l'espèce, à l'erreur d'appréciation pour le retrait de l'agrément d'une assistante maternelle fondé sur la seule circonstance qu'une enquête préliminaire ait été engagée alors qu'aucune investigation complémentaire n'a été prise et que le compte-rendu du médecin faisait état d'un examen clinique normal. Se basant sur la jurisprudence antérieure, Il fait également la distinction entre la suspension et le retrait de l'agrément.

## Collaborateur de cabinet Licenciement pour insuffisance professionnelle Motivation / Des actes administratifs

### Cour administrative d'appel de Marseille, 6 mars 2007, Commune de Guillaumes, req. n°04MA00143.

Insuffisamment motivée, est illégale la décision d'une autorité administrative mettant fin aux fonctions d'un collaborateur de cabinet pour insuffisance professionnelle, même s'il n'est pas véritablement contesté par cet agent non titulaire qu'il a lui-même demandé à l'autorité locale de ne pas préciser, dans la décision qu'elle allait prendre, les faits qui lui étaient reprochés en vue de limiter les effets de cette décision sur ses perspectives de carrière auprès d'autres employeurs publics.

## Concours

### Cour administrative d'appel de Marseille, 6 mars 2007, M. B. D., req. n°05MA02205.

Faute de preuve attestant d'un dysfonctionnement dans une procédure d'inscription par voie télématique, un candidat ne peut pas obtenir l'annulation de la décision par laquelle une autorité administrative, après avoir constaté qu'aucune opération de validation de son inscription n'avait été enregistrée dans le délai par le serveur informatique, a refusé de l'admettre à concourir.

## Congé de longue maladie Comité médical / Action

### Cour administrative d'appel de Lyon, 6 février 2007, Mme G., req. n°03LY00985.

En ne réintégrant pas un fonctionnaire dans ses fonctions à l'issue d'un congé de longue maladie, l'administration n'a commis aucune faute de nature à engager sa responsabilité et ne s'est rendue coupable d'aucun harcèlement ou comportement contraire aux droits de l'homme, dès lors que cet agent s'est volontairement soustrait aux convocations du comité médical dont l'avis est obligatoire pour les bénéficiaires de congé de longue maladie avant toute reprise de fonctions. Le comité médical peut, s'il l'estime nécessaire, convoquer cet agent à un examen chez un médecin spécialiste.

## Contentieux administratif / Effet d'une décision contentieuse Congés de maladie Congé de longue durée / Durée du congé

### Cour administrative d'appel de Nancy, 15 mars 2007, M. S., req. n°06NC01464.

L'annulation par le juge de l'excès de pouvoir d'une mesure illégale prise en matière de congés de maladie, qui a pour effet de replacer l'agent dans la situation administrative où il se trouvait avant l'intervention de la mesure contestée, entraîne l'obligation pour l'administration de reconstituer la carrière de l'agent et, en particulier, de placer celui-ci rétroactivement, à la date d'effet de la décision annulée, dans une position statutaire régulière. L'administration, si elle s'y croit fondée, a la possibilité, en cas d'annulation pour vice de procédure, de prendre, le cas échéant, si l'agent remplit les conditions statutaires, une nouvelle mesure de prolongation du congé de longue durée en tenant compte des irrégularités relevées par le juge. L'annulation pour excès de pouvoir, quel qu'en soit le motif, d'une décision illégale de prolongation d'un congé de longue durée, oblige ainsi, nécessairement, l'autorité compétente à prendre rétroactivement les mesures nécessaires pour reconstituer la carrière de l'agent et le placer dans une position régulière à la date d'effet de la décision annulée.

**Discipline** / Suspension à plein ou demi-traitement

**Discipline** / Communication du dossier et droits de l'agent incriminé

**Motivation** / Des actes administratifs

Conseil d'Etat, 3 septembre 2007, M. V., req. n°293832.

Une mesure de suspension a un caractère conservatoire et ne constitue pas une sanction disciplinaire. Elle n'est, par suite, pas au nombre des décisions qui doivent être motivées en vertu de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 11 juillet 1979 et elle n'est pas davantage au nombre de celles pour lesquelles un fonctionnaire doit être mis à même de consulter son dossier.

**Durée du travail**

**Astreinte**

**Centre communal d'action sociale**

**Maison de retraite**

Cour administrative d'appel de Nantes, 30 mars 2007, Mme B., req. n°06NT01029.

Est illégale la décision d'une autorité locale refusant de rémunérer un agent non titulaire pour la totalité des heures de service qu'il a accomplies au sein d'une maison d'accueil pour personnes âgées gérée par un centre communal d'action social (CCAS). En effet, le service de nuit qu'assurait cet agent ne se limitait pas à une simple veille au cours de laquelle il devait être en mesure d'accomplir un éventuel travail, mais il lui imposait, même si à certaines périodes de la nuit il n'exigeait pas de lui un travail continu, de se trouver sur son lieu de travail, à la disposition permanente des personnes hébergées. Cette activité doit alors être regardée comme constituant un travail effectif pendant la totalité de sa durée.

Par ailleurs, aucune disposition législative ou réglementaire alors applicable ne permettait aux collectivités territoriales ou à leurs établissements publics de créer un régime d'horaire d'équivalence consistant à retenir une partie des services de nuit accomplis par les agents comme équivalant à une durée de travail inférieure à celle de la présence effective de ceux-ci. Par conséquent, le CCAS ne pouvait légalement rémunérer les services accomplis par cet agent à un taux minoré ou selon un horaire minoré par équivalence.

**Emploi à temps non complet**

**Non titulaire** / Modalités de recrutement

Cour administrative d'appel de Marseille, 20 mars 2007, Département des Alpes-Maritimes, req. n°03MA02240.

Est légale la délibération d'une collectivité locale transformant un emploi d'agent d'entretien à temps non complet en un emploi d'agent d'entretien contractuel de droit public à durée indéterminée à temps complet dans le cadre de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000. En effet, ces dispositions législatives ne distinguent pas, parmi les agents en fonction à la date de la publication de la loi, ceux qui occupaient un emploi à temps incomplet de ceux qui bénéficiaient d'un emploi à temps complet. En outre, il ne découle d'aucune disposition de cette loi que l'agent titulaire, d'un contrat à durée indéterminée initialement à temps incomplet, ne peut se voir proposer pour l'avenir, selon l'évolution des besoins de la collectivité qui l'emploie, un contrat à durée indéterminée, à temps complet.

**Emplois fonctionnels**

**Décharge de fonctions**

**Dossier individuel**

Cour administrative d'appel de Nancy, 15 mars 2007, Commune de L'Hôpital c/ M. D., req. n°06NC00972.

Est illégale la décision informant un fonctionnaire de la fin de son détachement sur un emploi fonctionnel, dès lors qu'il n'a été ni informé à l'avance des motifs de cette décision ni mis à même de demander la communication de son dossier, alors qu'eu égard aux nombreux reproches formulés à son encontre par l'autorité locale, cette décision doit être regardée comme une mesure prise en considération de la personne de cet agent.

**Enseignement**

**Responsabilité / Administrative**

**Santé**

**Une commune est-elle responsable du fait de la contamination à la tuberculose d'un élève d'école maternelle à la suite du recrutement d'un agent municipal ?**

Bulletin juridique des collectivités locales, n°9/07, octobre 2007, pp. 690-693.

Sont publiées les conclusions du Commissaire du gouvernement, M. Marc-Antoine Aebischer, sous l'arrêt du Conseil d'Etat du 12 décembre 2006, Mme T. c/ commune de Pierre-Bénite, req. n°04LY01216.

Contrairement à la cour administrative d'appel qui a jugé que l'obligation faite aux communes de mettre à la disposition des classes maternelles un agent territorial

spécialisé des écoles maternelles n'avait pas pour effet de transférer aux communes la charge publique de l'enseignement et la responsabilité qui en découle et, qu'en l'espèce, la recherche de la responsabilité de la commune pour la contamination par la tuberculose d'un élève par un agent spécialisé des écoles maternelles était mal dirigée, le Commissaire du gouvernement, s'appuyant sur la jurisprudence antérieure en matière de dysfonctionnement quant à la sécurité lorsque des personnels communaux sont associés au service de l'enseignement, conclut à la responsabilité de la commune qui n'a pas vérifié l'aptitude médicale de l'agent lors de son recrutement.

### **Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires Décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical**

**Cour administrative d'appel de Marseille, 20 mars 2007, M. L., req. n°03MA01999.**

Est légale la décision d'une autorité administrative qui, pour calculer le montant de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires servie à un fonctionnaire, a pris en compte le temps de décharge d'activité qui lui a été accordé pour raisons syndicales, dans des conditions qui ne sauraient s'assimiler à une appréciation portée sur sa manière de servir.

### **Licenciement pour insuffisance professionnelle Cadre d'emplois / Catégorie C. Filière technique. Agent technique**

**Que faut-il entendre par « insuffisance professionnelle » ?**

Bulletin juridique des collectivités locales, n°9/07, octobre 2007, pp. 659-661.

Sont publiées les conclusions du Commissaire du gouvernement, M. Marc-Antoine Aebischer, sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon du 27 mars 2007, Commune de Puy-Guillaume c/ M. Y. B., req. 06LY00784.

Le Commissaire du gouvernement, suivi par le juge, conclut, en l'espèce, que le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent du fait d'un comportement caractéristique d'une imprégnation alcoolique ayant conduit à des incidents ponctuels est inappropriée et infondée dès lors que ni les notations ni les appréciations ne révèlent le cas d'un agent gravement inefficace et qu'il n'est pas démontré que l'intéressé était dans l'incapacité d'effectuer les tâches qui incombent statutairement à un agent technique territorial.

Le Commissaire du gouvernement évoque d'autres mesures qu'aurait pu prendre l'autorité territoriale telles qu'une sanction disciplinaire, la suspension, la redéfinition des attributions ou la mise d'office en congé de longue maladie ou de longue durée.

### **Licenciement pour insuffisance professionnelle Sanctions disciplinaires**

**Cour administrative d'appel de Nancy, 19 avril 2007, Mme G., req. n°05NC00875.**

Est légale la décision d'une autorité locale prononçant le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un fonctionnaire, même si les faits qui lui sont reprochés ont également servis de base à une sanction disciplinaire. En effet, une décision de licenciement pour inaptitude professionnelle ne constitue pas une sanction disciplinaire et est indépendante des sanctions qui peuvent être prononcées au plan disciplinaire.

### **Non titulaire / Acte d'engagement Non titulaire / Licenciement Non titulaire / Travail à temps partiel**

**Cour administrative d'appel de Nancy, 14 juin 2007, Commune de Bettviller c/ Mme G., req. n°06NC01539.**

Lorsqu'un agent contractuel a été recruté par un contrat, même verbal, ne comportant aucune indication de durée, l'administration doit régulariser sa situation en lui proposant un contrat écrit. Toutefois, si le contrat proposé comporte des modifications substantielles, autres que celles justifiées par la suppression de stipulations illégales qui y figuraient, la décision prise par l'employeur de mettre fin à toute relation contractuelle avec l'agent, à la suite du refus par ce dernier de la proposition qui lui est faite, doit être regardée comme un licenciement.

En l'espèce, en réduisant de plus de la moitié le nombre d'heures de travail d'un agent, une autorité locale a modifié son contrat de travail de manière substantielle. La mise en demeure qui a été adressée à cet agent, après que celui-ci a refusé de reprendre son travail à la suite de la modification de son contrat, doit être regardée comme une décision de licenciement.

### **Non titulaire / Cessation de fonction ou renouvellement**

**Cour administrative d'appel de Lyon, 6 février 2007, M. D., req. n°04LY01512.**

Si les agents publics recrutés en vertu d'un contrat à durée déterminée n'ont pas de droit au renouvellement de leur

contrat, l'administration, pour refuser un tel renouvellement, doit se fonder sur des motifs tirés de l'intérêt du service. Est illégale, en l'espèce, la décision par laquelle l'administration a implicitement refusé de renouveler le contrat d'un agent dès lors qu'elle n'invoque aucun motif de nature à justifier sa décision.

## Notation

**Conseil d'Etat, 17 octobre 2007, Commune de Douai, req. n°289657.**

Il appartient à la seule autorité territoriale de fixer la note chiffrée et l'appréciation générale exprimant la valeur professionnelle du fonctionnaire noté, au vu de propositions, formulées le cas échéant après avis du supérieur hiérarchique immédiat, qui lui sont faites par le secrétaire général ou le directeur des services. La fiche individuelle de notation comportant cette note chiffrée et cette appréciation générale est communiquée à l'intéressé de façon à le mettre en mesure d'en demander la révision et c'est au vu de cette fiche de notation que la commission administrative paritaire est, le cas échéant, appelée à donner son avis. L'autorité territoriale doit donc, soit rédiger elle-même l'appréciation générale qu'elle entend porter sur le fonctionnaire, soit, à défaut, manifester qu'elle s'approprie une proposition portée sur la fiche de notation par le secrétaire général ou le directeur des services.

## Nouvelle bonification indiciaire (NBI) Indemnité compensatrice

**Conseil d'Etat, 3 septembre 2007, Ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement c/ Mme C., req. n°290646.**

La nouvelle bonification indiciaire dont bénéficiait un fonctionnaire à raison des fonctions qu'il exerçait dans son corps d'origine ne peut être prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice à laquelle il peut avoir droit lorsque le traitement qu'il percevait dans le corps dans lequel il a été nommé est inférieur à celui qu'il percevait dans son corps d'origine.

## Pension d'invalidité Rente d'invalidité

**Cour administrative d'appel de Nantes, 6 février 2007, Mme T., req. n°05NT01934.**

Est illégale la décision de la Caisse des dépôts et consignations refusant de renouveler l'attribution de la majoration spéciale pour l'assistance d'une tierce personne

à un fonctionnaire radié des cadres pour inaptitude physique, dès lors que l'aide d'une tierce personne est indispensable à cet agent pour l'accomplissement d'actes nombreux se répartissant tout au long de la journée. En effet, si les dispositions de l'article 28-I du décret du 9 septembre 1965 abrogé ne peuvent être interprétées comme exigeant que l'aide d'un tiers soit nécessaire à l'accomplissement de la totalité des actes nécessaires à la vie, elles imposent toutefois que l'aide d'une tierce personne soit indispensable pour l'accomplissement d'actes nombreux se répartissant tout au long de la journée, ou pour faire face, soit à des manifestations imprévisibles des infirmités dont le pensionné est atteint, soit à des soins dont l'accomplissement ne peut être subordonné à un horaire préétabli, et dont l'absence mettrait en danger l'intégrité physique ou la vie de l'intéressé.

## Primes et indemnités Complément de rémunération Emplois fonctionnels HLM

**La liste des titulaires d'emplois fonctionnels susceptibles de bénéficier de frais de représentation est-elle extensible ?**

Bulletin juridique des collectivités locales, n°9/07, octobre 2007, pp. 665-668.

Sont publiées les conclusions du Commissaire du gouvernement, M. François Séners, sous l'arrêt du Conseil d'Etat du 13 juillet 2007, Ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire c/ OPHLM d'Argenteuil-Bezons, req. n°293108.

Le Commissaire du gouvernement, suivi par le juge, considère que les dispositions de l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990 n'autorisent l'attribution d'une indemnité forfaitaire de frais de représentation, qui constitue un accessoire de rémunération, qu'à ceux des titulaires d'emplois fonctionnels qu'elles désignent, au nombre desquels ne figurent pas les directeurs d'office public d'HLM.

Il rappelle que le régime indemnitaire des emplois fonctionnels dont font partie les directeurs des OPHLM consiste en une prime de responsabilité plafonnée au taux de 15% de la rémunération perçue avant leur détachement et aux règles applicables aux cadres d'emplois auxquels ils appartiennent, qu'il est impossible d'assimiler de façon générale les directeurs d'OPHLM aux administrateurs civils et que ces derniers ne bénéficient de frais de représentation qu'en fonction de l'emploi qu'ils occupent.

## Procédure et garanties disciplinaires / Suspension à plein ou demi-traitement Congés de maladie

**Cour administrative d'appel de Marseille, 3 avril 2007, M. R., req. n°04MA01459.**

Le fonctionnaire qui fait l'objet d'une mesure de suspension est maintenu en position d'activité et dispose, dans cette position, du droit à congé de maladie en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer les fonctions qu'il exercerait s'il n'était pas suspendu. Le droit ainsi ouvert au fonctionnaire suspendu implique nécessairement qu'il conserve, non pas la rémunération prévue en cas de suspension de fonctions par l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983, mais celle fixée par les dispositions relatives aux congés de maladie.

## Procédure et garanties disciplinaires / Suspension à plein ou demi-traitement Droit pénal

**Cour administrative d'appel de Marseille, 30 janvier 2007, Office public d'habitations de Nice et des Alpes-Maritimes (OPAM), req. n°03MA01351.**

Est illégale la décision d'une autorité locale prolongeant la mesure de suspension prise à l'encontre d'un fonctionnaire, dès lors qu'elle n'apporte pas la preuve qu'il aurait fait l'objet de poursuites pénales. En effet, si elle a effectivement porté plainte contre cet agent à raison de faits qu'elle lui reprochait, elle ne s'est pour autant constituée partie civile ni à cette occasion, ni au cours de l'information ouverte par un juge d'instruction sur ces faits. Par ailleurs, le procureur de la République s'est borné à requérir, à propos de ces faits, contre une personne non dénommée.

## Radiation des cadres / Abandon de poste

**Conseil d'Etat, 10 octobre 2007, Centre hospitalier intercommunal André Grégoire, req. n°271020.**

Une mise en demeure préalable à un abandon de poste doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'agent, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation de cadres sans procédure disciplinaire préalable. En l'espèce, la quasi-concomitance des courriers de l'administration mettant, pour le premier, un fonctionnaire en demeure de rejoindre son poste et lui indiquant, dans le second, que toute absence injustifiée pouvait entraîner la suspension immédiate de son traitement et l'invitant à justifier son absence, a pu mettre cet agent dans l'incertitude quant aux intentions réelles de l'administration et, par suite, quant aux démarches qu'il avait à suivre. Dans les circonstances

de l'espèce, et compte tenu de la situation personnelle de ce fonctionnaire, affecté par le décès de son épouse, l'abandon de poste n'était donc pas caractérisé.

## Sanction disciplinaire / Sanction du premier groupe. Blâme Droit syndical / Situation des représentants syndicaux Informatique

**Cour administrative d'appel de Nancy, 2 août 2007, Commune de Lons-Le-Saunier c/ Mme M., req. n°07NC00217.**

Est légal le blâme infligé à un fonctionnaire, représentant syndical, ayant diffusé un message en méconnaissance des règles fixées pour l'utilisation de la messagerie intranet des services d'une ville. En effet, alors que l'usage de cette messagerie à des fins politiques était interdit, cet agent a diffusé un message qui, critiquant la politique menée au niveau national, ne contenait aucune revendication syndicale.

## Sanction disciplinaire Procédure et garanties disciplinaires Informatique

**Conseil d'Etat, 7 septembre 2007, M. C., req. n°298664.**

Est illégale la décision prononçant la mutation d'un fonctionnaire, motivée par les agissements qui lui étaient imputés et selon lesquels, en tant que responsable du site internet d'une école, il aurait créé un lien direct entre ce site et un site anarchiste, à des fins de prosélytisme, portant gravement préjudice à l'image de l'école. En effet, alors que cette décision revêt un caractère disciplinaire, cet agent n'a pas bénéficié des garanties applicables aux agents de son corps avant que cette mesure disciplinaire ne soit prise à son encontre.

## Sanction disciplinaire / Sanctions du deuxième groupe. Abaissement d'échelon Droit pénal Marchés publics

**Cour administrative d'appel de Marseille, 6 mars 2007, Ministre de la Défense c/ M. R., req. n°03MA00746.**

Est légale la sanction de l'abaissement de deux échelons prise à l'encontre d'un agent administratif coupable de trafic d'influence passif à l'égard d'une société. En effet, la réalisation de la dalle de la piscine de ce fonctionnaire

par cette société, sans demande d'un quelconque paiement avant que les procédures pénales relatives aux conditions dans lesquelles les marchés publics étaient conclus par son administration soient engagées, a constitué un avantage sollicité et accepté par cet agent pour abuser de l'influence réelle ou supposée qui lui étaient prêtée par les dirigeants de cette entreprise dans l'attribution des commandes d'une direction de cette administration relevant de ses compétences.

### **Situation de l'agent après épuisement des congés de maladie Licenciement pour inaptitude physique**

**Cour administrative d'appel de Lyon, 6 mars 2007, M. R., req. n°03LY00832.**

Le fonctionnaire qui a épuisé ses droits au congé de maladie ordinaire et qui a été jugé définitivement inapte à l'exercice de tout emploi ne peut prétendre au bénéfice d'un congé de longue maladie ni de longue durée, lesquels ne peuvent être accordés qu'aux agents susceptibles d'être jugés aptes à la reprise d'un emploi, et est rayé des cadres.

### **Situation de l'agent après épuisement des congés de maladie Reclassement pour inaptitude physique Comité médical / Action Disponibilité d'office / Cas d'application**

**Cour administrative d'appel de Lyon, 13 mars 2007, M. B., req. n°03LY01322.**

Lorsqu'un fonctionnaire a été, à l'issue de ses droits statutaires à congé de maladie, reconnu inapte à la reprise des fonctions qu'il occupait antérieurement et alors que le comité médical ne s'est pas prononcé sur sa capacité à occuper, par voie de réaffectation, de détachement ou de reclassement, un autre emploi, éventuellement dans un autre corps ou un autre grade, l'autorité hiérarchique ne peut placer cet agent en disponibilité d'office, sans l'avoir préalablement invité à présenter, s'il le souhaite, une demande de reclassement. La mise en disponibilité d'office peut ensuite être prononcée soit en l'absence d'une telle demande, soit si celle-ci ne peut être immédiatement satisfaite.

### **Stage / Refus de titularisation Motivation / Des actes administratifs**

**Cour administrative d'appel de Lyon, 27 février 2007, Ministre de la défense – M. B., req. n°06LY00574.**

Si la nomination dans un corps en tant que fonctionnaire stagiaire confère à son bénéficiaire le droit d'effectuer un stage dans la limite de la durée maximale prévue par les règlements qui lui sont applicables, elle ne lui confère aucun droit à être titularisé. Il en résulte que la décision refusant, au terme du stage, de le titulariser n'a pour effet, ni de refuser à l'intéressé un avantage qui constituerait, pour lui, un droit, ni, dès lors que le stage a été accompli dans la totalité de la durée prévue par la décision de nomination comme stagiaire, de retirer ou d'abroger une décision créatrice de droits. Une décision refusant de titulariser un stagiaire n'est donc pas au nombre de celles qui doivent être motivées en application de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 11 juillet 1979. ■

## Références

### Chronique de jurisprudence

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

## Accidents de service et maladie professionnelle

### Recours des caisses de sécurité sociale ou de l'Etat contre les tiers responsables d'un dommage causé à une victime d'un accident du travail.

La Semaine juridique – Social, n°46, 13 novembre 2007, p. 9.

Par un avis du 29 octobre 2007, n°0070016P, la Cour de cassation considère que les dispositions de l'article 31 de la loi 5 juillet 1985 modifié par l'article 25 IV de la loi n°2006-1640 du 21 décembre 2006 relatives aux recours des tiers payeurs contre les tiers responsables d'un dommage causé à un assuré social victime d'un accident du travail, sont applicables aux fonctionnaires.

### Recours des tiers payeurs : précisions sur l'application de la loi du 21 décembre 2006.

Recueil Dalloz, n°40, 15 novembre 2007, pp. 2801-2802.

Par plusieurs avis du 23 octobre 2007 commentés dans cet article, la Cour de cassation précise que les dispositions modifiées de l'article 31 de la loi n°85-677 du 5 juillet 1985 relatif au recours des tiers payeurs contre les personnes responsables d'un dommage s'appliquent aux dommages survenus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi modificative du 21 décembre 2006 dès lors que le montant de l'indemnité n'a pas été fixé, que ces dispositions s'appliquent aussi aux accidents de trajet survenus entre le domicile et le travail et que la rente d'accident du travail ou rente viagère d'invalidité pour les fonctionnaires indemnisent, notamment, les pertes de gains professionnels et les incidences professionnelles de l'incapacité et doit être imputée, pour sa dimension patrimoniale, d'abord sur les pertes de gains professionnels et ensuite sur la réparation de l'incidence professionnelle.

### Responsabilité de la puissance publique.

Petites affiches, n°232, 20 novembre 2007, pp. 13-17.

Publiant et commentant l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nancy du 15 mars 2007, Mme M., req. n°06NC00821, par lequel la cour a jugé non établi le lien de causalité directe entre la vaccination contre l'hépatite B et l'apparition d'une sclérose en plaque, cette chronique fait le point sur l'évolution de la jurisprudence dans ce domaine ainsi que sur la récente position du Conseil d'Etat.

## Acte administratif / Retrait Contrôle de légalité Contentieux administratif

### Dans quels délais une autorité locale peut-elle retirer un acte créateur de droit soumis au contrôle de légalité du préfet ?

Collectivités territoriales, n°28, octobre 2007, pp. 18-19.

Commentant l'avis du Conseil d'Etat du 27 juin 2007, Mme V., req. n°300143, par lequel il a été jugé que les décisions individuelles explicites créatrices de droit prises sur demande du représentant de l'Etat, dans le cadre du contrôle de légalité, ne peuvent être retirées, si elles sont illégales, et, hors le cas où il est satisfait à une demande du bénéficiaire, que dans un délai de quatre mois après leur édicition, cet article fait le point sur la jurisprudence antérieure concernant les délais de recours et le déféré préfectoral apparenté au recours pour excès de pouvoir de droit commun.

## Agent de droit privé Association Délégation de service public

### Personnel en grève et transfert d'entreprise.

La Semaine juridique – Social, n°46, 13 novembre 2007, p. 11.

Par un arrêt du 23 octobre 2007, pourvoi n°06-45.289, la Cour de cassation a jugé que le maintien de l'activité d'une association dont le personnel était en grève ne constituait pas un transfert de l'activité économique de l'association concernée, le personnel n'ayant pas été repris, le maintien de l'activité étant assuré par le personnel municipal, aucune cession de biens ou d'éléments de production n'ayant été réalisée de même qu'aucune cession d'unité de production n'ayant été ordonnée lors de la procédure collective.

## Concours Droit constitutionnel Non discrimination sexiste

### Quel est l'autorité des « réserves interprétatives par ricochet » du Conseil constitutionnel sur le juge administratif ?

Droit administratif, n°10, octobre 2007, pp. 30-32.

### Les réserves d'interprétation « par ricochet » : retour sur l'étendue de l'autorité de chose jugée des décisions du Conseil constitutionnel.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°39/2007, 19 novembre 2007, pp. 2130-2134.

Après la publication en extraits de l'arrêt du Conseil d'Etat du 22 juin 2007, M. L., req. n°288206, jugeant que les dispositions statutaires, introduites par la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, doivent être interprétées comme ne fixant qu'un objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes qui ne saurait faire prévaloir, lors de la composition des jurys, la considération du sexe sur celle des compétences, des aptitudes et des qualifications et que l'article 1<sup>er</sup> du décret du 3 mai 2002 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys de recrutement des fonctionnaires de l'Etat qui prévoit une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires se borne à imposer à l'administration de prendre en compte l'objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, une note analyse l'autorité des réserves d'interprétation du Conseil constitutionnel sur les juridictions administratives, le Conseil d'Etat ayant repris le raisonnement du Conseil constitutionnel du 12 janvier 2002 dans sa décision 2001-455 DC.

## Discipline Amnistie

### Manquement à l'honneur d'un fonctionnaire à l'origine d'une sanction disciplinaire.

Petites affiches, n°232, 20 novembre 2007, pp. 10-13.

Après la publication de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nancy du 9 novembre 2006, Ministre de la justice, req. n°04NC01123, jugeant que constituait un manquement aux règles déontologiques le fait pour le personnel pénitentiaire d'entretenir une correspondance avec un détenu, une note fait le point sur les dispositions de la loi n°2002-1062 du 6 août 2002 relatives à l'amnistie des sanctions disciplinaires et à partir de la jurisprudence, sur les faits constitutifs de manquements à l'honneur, à la probité ou aux bonnes mœurs.

## Droit de grève Délégation de service public

### Grève : capacité de l'employeur à satisfaire les revendications.

Recueil Dalloz, n°40, 15 novembre 2007, pp. 2807-2808.

Par un arrêt du 23 octobre 2007, Syndicat SNTU-CFDT c/ Régie des transports de Marseille, pourvoi n°06-17.802, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que l'exercice du droit de grève consiste en un arrêt collectif et concerté du travail dans le but d'appuyer des revendications d'ordre professionnel et que tel était le cas en l'espèce de la défense du mode de gestion du réseau des transports urbains qui d'une exploitation publique sous la forme d'une régie devait être déléguée à une personne morale de droit privé.

## Droit pénal Prescription

### De la prescription du délit de concussion : le point de départ du délai de trois ans reporté au jour de la dernière des perceptions ou exonérations indues.

Collectivités territoriales, n°28, octobre 2007, pp. 15-17.

Cet article commente deux arrêts de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 31 janvier 2007, pourvois n°05-87.096 et 06-81.273, par lesquels la Haute juridiction a jugé que la prescription d'infractions, dans le premier cas la perception indue de primes et indemnités et dans le second l'attribution gratuite d'un logement par un maire sans délibération du conseil municipal, ne commence à courir qu'à compter de la perception de la dernière somme ou du dernier impayé, ces faits constituant des opérations indivisibles, et les rapproche de décisions antérieures rendues en matière de marchés publics, de délégation de service public et de manquement au devoir de probité.

**Directeur d'UFR – Détournement de fonds publics – Constitution de partie civile de l'université – Préjudice matériel, préjudice moral.**

Lettre d'information juridique, n°118, octobre 2007, pp. 28-29.

Par un arrêt du 20 juin 2007, M. Z., req. n°1422/05, la cour d'appel de Lyon a rappelé qu'en matière de soustraction et de détournement de biens commis par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, le point de départ du délai de prescription doit être fixé au jour où l'acte de soustraction ou de détournement est apparu ou aurait pu être constaté et a jugé que, dans la mesure où les biens concernés ont été restitués du fait de la condamnation pénale de l'intéressé, le seul préjudice personnel de l'établissement était un préjudice moral lié à la déconsidération créée dans l'esprit du public et des entreprises appelées à verser des taxes d'apprentissage à son profit.

**Europe / Fonction publique  
Agent de droit public  
Primes et indemnités**

**Fonctions publiques.**

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°49, 3 décembre 2007, p. 18.

Commentant l'arrêt du 19 avril 2007, V. E. et autres c/ Finlande, req. n°63235/00, par lequel la Cour européenne des droits de l'homme (CDEH), rappelant sa jurisprudence antérieure relative au champ d'application de l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme aux litiges opposant des agents à l'administration, a jugé que, pour que les fonctionnaires ne puissent pas bénéficier du droit à un procès équitable, deux conditions doivent être remplies, le droit interne de l'Etat concerné doit avoir exclu l'accès au tribunal pour le poste ou la catégorie de salarié concerné et le litige doit être lié à l'exercice de l'autorité étatique ou remettre en cause le lien spécial de loyauté et de confiance existant entre l'intéressé et l'employeur, cet article fait état de divergences de points de vue de la part des juges et de la doctrine.

**Jours de fêtes légales et jours chômés  
et payés  
Retenues sur le traitement**

**La journée de solidarité ne constitue pas du travail forcé.**

Liaisons sociales, 28 novembre 2007.

Par un arrêt du 9 novembre 2007, req. n°293387, le Conseil d'Etat a jugé que la mise en place d'une journée de solidarité consistant en une journée supplémentaire de travail non rémunéré et en une contribution additionnelle

pour les employeurs fait partie des obligations civiques normales et ne méconnaît pas les stipulations de la convention de l'OIT (organisation internationale du travail) C 29 qui interdit le travail forcé et obligatoire et qu'en conséquence l'employeur a pu effectuer une retenue sur le traitement de l'intéressée refusant de travailler le lundi de Pentecôte.

**Mise à disposition  
Activité / Mutation interne - Changement  
d'affectation  
Responsabilité / Administrative**

**Dans quelle position l'agent illégalement évincé doit-il être réintégré ?**

Droit administratif, n°10, octobre 2007, pp. 27-28.

Après la publication des principaux considérants de l'arrêt du Conseil d'Etat du 21 mai 2007, M. M., req. n°264174, une note fait le point sur la jurisprudence antérieure ayant jugé que la mise à disposition est un aménagement de la position d'activité, que la réintégration peut se faire dans un emploi identique et qu'un fonctionnaire ne commet pas de faute en refusant de donner son accord à une proposition de mise à disposition auprès d'une association en guise de réintégration.

**Non titulaire / Licenciement  
Indemnité de licenciement des  
non titulaires  
Contentieux administratif**

**Licenciement. Sous quelles conditions une collectivité territoriale peut-elle transiger avec un agent licencié ?**

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°49, 3 décembre 2007, pp. 28-29.

Après la publication en extraits de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 18 octobre 2007, Commune d'Eragny-sur-Oise, req. n°06VE01538, jugeant légitime la signature d'un protocole transactionnel entre la commune et un agent non titulaire licencié illégalement pour faute disciplinaire, une note fait le point sur la position du juge en matière de règlement des litiges par la voie de la transaction, sur l'impossibilité de verser par cette voie des indemnités de licenciement, la transaction ne pouvant porter que sur la réparation du caractère illégal de la décision et devant être proportionnée au préjudice.

## Promotion interne Contentieux administratif / Recours Déféré préfectoral

### Déféré-suspension et appel.

Droit administratif, n°10, octobre 2007, pp. 37-38.

Est publié en extraits et commenté l'arrêt du Conseil d'Etat du 6 avril 2007, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire c/ Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Hautes-Alpes, req. n°297812, par lequel la Haute juridiction a jugé que la contestation d'une décision nommant un fonctionnaire à un nouveau grade par la voie de l'inscription à un tableau d'avancement qui concerne le déroulement de la carrière de l'agent et non son recrutement est au nombre des litiges sur lesquels le tribunal administratif statue en premier et en dernier ressort en application de l'article R. 222-13 du code de justice administrative.

## Responsabilité / Du fonctionnaire Devoir d'information Obligation de réserve

### Responsabilité.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°49, 3 décembre 2007, pp. 21-22.

Commentant l'arrêt du 17 avril 2007, AGM-Cos. Met. Srl c/ S. V., T. L., affaire n°C-470/03, par lequel la Cour de justice des communautés européennes a jugé que, pour imputer à l'Etat le comportement d'un agent, en l'espèce la mise en cause dans un journal télévisé et dans la presse de ponts élévateurs réalisés par une société étrangère, il convenait d'apprécier la compétence du fonctionnaire dans le secteur concerné, de vérifier si les déclarations ont été faites avec les moyens ou dans les locaux du service et si les services étatiques ont pris rapidement des mesures pour dissiper l'impression qu'il s'agissait de prises de positions officielles, cette chronique compare cette position à celle du juge administratif français qui distingue, selon les cas, faute de service et faute personnelle.

## Sanction disciplinaire / Sanction du premier groupe. Blâme Droit syndical / Situation des représentants syndicaux Informatique

### Droit syndical.

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°48, 26 novembre 2007, pp. 23-25.

Après la publication en extraits de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nancy du 2 août 2007, Commune de Lons-Le-Saunier c/ Mme M., req. n°07NC00217, par lequel a été jugé légal le blâme infligé à un fonctionnaire, représentant syndical, ayant diffusé un message qui, critiquant la politique menée au niveau national, ne contenait aucune revendication syndicale en méconnaissance des règles fixées pour l'utilisation de la messagerie intranet des services d'une ville, une note fait le point sur l'utilisation du réseau internet ou intranet à des fins personnelles ou à des fins syndicales, l'adoption de chartes ou protocoles étant recommandée, et sur la qualification d'activité syndicale ou d'activité politique du message, l'appréciation, en l'espèce, du juge de première instance et de la cour administrative divergeant. ■

## 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.

### **Bilan social Effectifs Gestion du personnel**

#### **Synthèse des résultats des bilans sociaux 2005.**

Bulletin d'informations statistiques de la DGCL, n°51, octobre 2007.- 4 p.

Ce document, provenant du site internet de la DGCL, montre qu'au 31 décembre 2005 les effectifs s'élevaient à 1 679 000 personnes dont 70 % de titulaires et 11,4 % de non titulaires, hors emplois aidés. 17 % des emplois correspondent à des postes à temps non complet et les filières comptant le plus grand nombre d'agents sont, par ordre décroissant, les filières technique, administrative et médico-sociale. Le taux d'encadrement n'a pas beaucoup varié par rapport à 2003 et les taux de féminisation et d'emploi des travailleurs handicapés sont identiques.

Au taux de recrutement de 8,2 % correspond un taux départ de 7,3 % lié principalement à la mise à la retraite. Les comptes épargne-temps ont été ouverts principalement dans les conseils régionaux et généraux et dans les communes de plus de 100 000 habitants ; le régime indemnitaire représente en moyenne 16,5 % de la rémunération des titulaires et 10,4 % de celle des agents non titulaires ; le nombre de journées de formation est resté stable et les motifs d'absence relèvent de la maladie ordinaire, de la longue maladie, de la maternité et des accidents du travail.

### **Collectivité territoriale Fonction publique territoriale Finances locales**

#### **Les relations entre l'Etat et les collectivités territoriales : rapport du groupe de travail / Présidé par Alain Lambert.**

Site du Premier ministre, décembre 2007.- 42 p.

Ce rapport dresse un diagnostic sur l'enchevêtrement des compétences, les contraintes normatives qui pèsent sur les

collectivités territoriales et les relations financières entre l'Etat et les collectivités et formule des propositions pour clarifier les compétences, se prononce pour une mutualisation des services communaux et intercommunaux, la consultation des collectivités sur les textes réglementaires pris par l'Etat, leur association aux processus de décisions communautaires et de normalisations professionnelles et un approfondissement de la concertation en matière de fonction publique et expose des pistes pour clarifier les relations financières et responsabiliser fiscalement les collectivités.

### **Comité d'œuvres sociales**

#### **Limites d'exonération des bons d'achat versés par le CE en 2008.**

Liaisons sociales, 11 décembre 2007.

A la suite de la revalorisation du plafond mensuel de la sécurité sociale, la lettre-circulaire de l'ACOSS n°2007-129 du 5 décembre 2007 fait le point sur la présomption de non-assujettissement des bons d'achat et des cadeaux en nature servis par les comités d'entreprise.

### **Concours**

#### **Equivalence de diplômes pour l'accès aux concours : la DHOS fait le point sur les nouvelles règles.**

Actualités sociales hebdomadaires, n°2534, 7 décembre 2007, p. 8.

Une circulaire du 25 septembre 2007 de la Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS) fait le point sur les dispositions du décret n°2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

## Décentralisation

### Les budgets primitifs des collectivités locales en 2007.

Bulletin d'informations statistiques de la DGCL, n°56, octobre 2007.- 4 p.

Pour 2007, du fait de l'intégration des personnels TOS (techniciens, ouvriers, de service), les régions prévoient un doublement de leurs charges de personnels alors que pour les départements l'augmentation à ce titre serait de 16,2 %.

### Les collectivités locales françaises : une nouvelle gouvernance à inventer (Rapport Standard et Poors).

La Revue du Trésor, n°11, novembre 2007, pp. 991-994.

La première partie de ce rapport, reproduite dans cette revue, dresse un diagnostic de l'état des finances locales en France, notamment des conséquences de la décentralisation, le transfert des personnels TOS (techniciens, ouvriers et de services) devant générer des surcoûts non compensés et d'éventuels recrutements, et prône une nouvelle gouvernance des relations entre l'Etat et les collectivités territoriales et donne comme exemples les modèles italien, espagnol et belge.

### Le transfert de propriété de monuments historiques aux collectivités territoriales.

L'Actualité juridique – Droit administratif, n°39/2007, 19 novembre 2007, pp. 2117-2124.

Cet article dresse le bilan du transfert de propriété des monuments historiques qui concerne soixante neuf monuments sur cent soixante seize proposés. Les freins aux transferts sont essentiellement liés aux financements et dans certains cas à l'inadéquation de l'offre.

Ces transferts s'accompagnent de compensations financières et des transferts des personnels en fonction dans les édifices en application de la loi du 13 août 2004.

## Déclaration des données sociales

### Nouveautés DADS 2007.

La Semaine juridique – Social, n°49, 4 décembre 2007, p. 9.

L'administration précise, sur internet (site e-eventail.fr), les nouvelles rubriques qui figurent dans la déclaration annuelle des données sociales et qui concernent, notamment, les heures supplémentaires, diverses mesures d'exonération ou de déduction des cotisations sociales, le financement par l'employeur des titres-restaurant et des chèques transport ainsi que des taxes annexes.

### Nouveautés de la DADS 2007.

Liaisons sociales, 20 novembre 2007.

La DADS (déclaration des données sociales), qui doit être établie au plus tard le 31 janvier 2008, comporte des modifications mentionnées sur le site internet eventail.fr pour tenir compte des éléments liés aux nouvelles dispositions relatives aux heures supplémentaires effectuées à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007.

## Discipline

### La juridictionnalisation du régime disciplinaire des agents publics.

Revue du droit public, n°5, septembre-octobre 2007, pp. 1179-1205.

Distincte de la responsabilité pénale, la faute disciplinaire, qui a été progressivement « juridictionnalisée » avec l'introduction des droits de la défense en faveur des fonctionnaires, la composition et les obligations des conseils de discipline présidés par un magistrat, reste également une responsabilité administrative liée au pouvoir discrétionnaire de l'administration dans le déclenchement des poursuites, aux exceptions aux droits de la défense et à la possibilité pour l'administration de déterminer la sanction à infliger. Certaines réformes sont préconisées telles que l'alignement des régimes disciplinaires des agents non titulaires et des agents titulaires. Par ailleurs, cet article pose la question des conséquences de la soumission du régime disciplinaire au droit européen.

## Durée du travail

### Le compte épargne-temps dans les fonctions publiques/ Marine Dorne-Corraze ; Marie-Christine de Montecler.

.- Paris : Dalloz, 2007.- 231 p.- (Collection « Praxis Dalloz »).

Ce manuel fait le point sur les dispositions juridiques applicables au compte épargne-temps dans la fonction publique puis sur le dispositif applicable à chaque fonction publique et donne en annexe les textes applicables ainsi que des modèles d'actes et de délibération.

## Durée du travail Régime spécial de sécurité sociale

### Allègements de cotisations sur les heures supplémentaires et complémentaires.

Site internet de la Sécurité sociale, novembre 2007.- 9 p.

Ce document répond aux principales questions relatives au dispositif d'exonération de cotisations sociales des heures supplémentaires effectuées par les salariés, aux bénéficiaires, définit la notion d'heures supplémentaires

donne le mode de calcul des exonérations ainsi que les obligations à respecter par l'employeur et précise les modalités de contrôle des inspecteurs des Urssaf. Des documents joints donnent le détail des heures exonérées pour les agents publics, des exemples de bulletins de paie et de récapitulatif.

### **Le gouvernement se dirige vers le rachat total des jours de RTT des fonctionnaires.**

Le Monde, 4 décembre 2007, p. 12.

Parmi les mesures prévues en faveur du pouvoir d'achat, une proposition de loi sur la monétisation des jours de RTT (réduction du temps de travail) et des comptes épargne-temps devrait être examinée en décembre, le rachat des jours de RTT dans la fonction publique pouvant être intégral et une hausse de 25 % de la rémunération des heures supplémentaires étant également prévue.

## **Effectifs Ile-de-France**

### **Emploi territorial en Ile-de-France.**

Synthèse, n°17, septembre 2007.- 4 p.

Ce document, publié sur le site internet de l'Observatoire de la fonction publique territoriale, fait la synthèse des résultats d'une enquête réalisée auprès de plus de 1600 collectivités et établissements territoriaux d'Ile-de-France de janvier 2005 à janvier 2006.

Elle montre qu'environ 337 720 agents territoriaux travaillaient au 1<sup>er</sup> janvier 2005 en Ile-de-France, les principaux employeurs étant les communes à 76 %, que 58 % des agents travaillent dans les secteurs de l'enfance, de la jeunesse et des prestations sociales et culturelles, qu'ils sont titulaires à 70 % et relèvent de la catégorie C à 74 %.

Une vingtaine de métiers concentrent les effectifs.

## **Europe Mobilité**

### **La mobilité des fonctions publiques en Europe.**

Site internet du CNFPT, octobre 2007.- 4 p.

Cette étude, réalisée par le CNFPT en liaison avec l'AFCCRE 1, montre une certaine méconnaissance des possibilités de mobilité en Europe des fonctionnaires territoriaux, l'absence de réseaux ou de lieux relatifs à la recherche d'emploi dans les autres pays européens et des difficultés en matière de reconnaissance des qualifications et des diplômes. Le CNFPT formule des recommandations aux candidats à la mobilité, comme de prendre contact directement avec la collectivité concernée et rappelle les conditions de reconnaissance des qualifications et des diplômes.

## **Filière médico-sociale Crèche**

### **L'évolution du secteur petite enfance.**

Territoriales, n°182, octobre 2007, pp. 4-5.

Les structures et modes d'accueil de la petite enfance se sont diversifiées avec l'évolution des besoins, ce secteur représentant 12,8 % des recrutements envisagés par les collectivités locales en 2006 et les besoins en personnels qualifiés devant s'accroître dans les années qui viennent. L'insertion professionnelle des nouveaux diplômés dans ce secteur est en général bonne et le CNFPT doit développer des actions de formation interprofessionnelles et interinstitutionnelles et doit créer un centre de formation d'apprentis pour le métier d'auxiliaire de puériculture.

## **Fonction publique**

### **Agents publics.**

Revue française d'administration publique, n°123, 2007, pp. 458-459.

Cette chronique analyse les éléments marquants de l'année 2007 qui sont, pour la fonction publique, le problème des concours auxquels se présentent des candidats surdiplômés, l'opération « Parrainage pour la fonction publique » cherchant à y remédier et pour la fonction publique territoriale plus particulièrement, une baisse des recrutements prévus, des transferts de compétences et de personnels, une baisse des salaires entre 2003 et 2004 de 0,7 %, variable selon les catégories hiérarchiques et les collectivités ainsi qu'une féminisation importante.

### **Le non-remplacement d'un agent sur deux économiserait 2,2 milliards d'euros d'ici à 2012.**

Liaisons sociales, 23 novembre 2007.

Le rapport, présenté le 8 novembre à l'Assemblée nationale dans le cadre du projet de loi de finances pour 2008, fait le point sur l'impact financier des suppressions de postes dans la fonction publique et propose que l'Etat ne fixe plus l'augmentation du point d'indice que pour les seuls agents de l'Etat, sa fixation dans la fonction publique territoriale résultant d'une négociation entre les représentants des collectivités territoriales et les organisations syndicales.

## **Formation**

### **La future architecture de la formation obligatoire des fonctionnaires territoriaux.**

L'Actualité juridique - Droit administratif, n°41/2007, 3 décembre 2007, p. 2229.

Les projets de décrets, approuvés lors de la réunion du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du

28 novembre, prévoient une formation d'intégration de cinq jours suivie d'une formation de professionnalisation de durée variable qui devrait concerner tous les cadres d'emplois à l'exception de ceux bénéficiant d'une scolarité dans une école et des fonctionnaires bénéficiant d'une promotion interne.

#### **Le nouveau dispositif de formation obligatoire entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2008 (1<sup>ère</sup> partie).**

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1090, 4 décembre 2007, pp. 6-8.

Ce dossier fait le point sur le nouveau dispositif de formation qui comprend des formations d'intégration de cinq jours et de professionnalisation pour l'ensemble des cadres d'emplois à l'exception des filières de la police municipale et des sapeurs-pompiers professionnels. Ne sont pas visés par les formations d'intégration les fonctionnaires ayant un statut d'élève et ceux nommés par la voie de la promotion interne. Les formations de professionnalisation interviennent lors du premier emploi, tout au long de la carrière et lors de l'affectation à un poste à responsabilités.

## **Frais de déplacement**

#### **Le régime des frais de déplacement dans les collectivités locales (1<sup>re</sup> partie).**

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1087, 13 novembre 2007, pp. 6-8.

Ce dossier fait le point sur le nouveau régime applicable aux frais de déplacement avec la parution du décret n°2007-23 du 5 janvier 2007, sur les bénéficiaires qui sont les personnels des collectivités locales et de leurs établissements et certaines personnes apportant leur concours, sur les critères géographiques que sont la résidence administrative et la résidence familiale, sur les différentes catégories de déplacement ainsi que sur les stages de formation.

#### **Le régime des frais de déplacement dans les collectivités locales (2<sup>e</sup> partie).**

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1088, 20 novembre 2007, pp. 5-8.

Ce dossier poursuit l'étude du nouveau régime applicable aux frais de déplacement avec la parution du décret n°2007-23 du 5 janvier 2007, avec les conditions d'indemnisation des frais de tournée, de mission ou d'intérim, de repas et d'hébergement, le cas particulier des stages de formation ainsi qu'avec les frais de trajet entre le domicile et le travail.

#### **Le régime des frais de déplacement dans les collectivités locales (fin).**

La Lettre de l'employeur territorial, n°1089, 27 novembre 2007, pp. 5-8.

Ce dossier termine l'étude du nouveau régime applicable aux frais de déplacement avec le choix du moyen de transport, le remboursement des frais pour l'usage du véhicule personnel et les montants des divers remboursements forfaitaires et indemnités

## **Mutuelles**

#### **La participation des personnes publiques au financement de la protection sociale complémentaire des fonctionnaires.**

La Semaine juridique – Administrations et collectivités territoriales, n°47, 19 novembre 2007, pp. 34-37.

Après un point sur les nouvelles règles qui régissent la participation de l'Etat au financement de la protection sociale complémentaire des personnels et qui résultent de l'article 39 de la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et du décret d'application n°2007-1373 du 19 septembre 2007, l'auteur de l'article s'interroge sur le contenu du décret d'application de cette mesure à la fonction publique territoriale qui doit concilier le droit communautaire et les principes de libre administration et de liberté contractuelle des collectivités territoriales.

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

#### **Pantouflage et déontologie.**

Collectivités territoriales infos, n°107, octobre 2007, pp. 9-11.

Cet article fait le point sur le contrôle du départ des agents publics vers le secteur privé qui est fait par le juge au travers du délit de prise illégale d'intérêt et par la commission de déontologie dont l'organisation et le fonctionnement sont décrits.

#### **Contrôle déontologique des fonctionnaires exerçant une activité dans le privé.**

Liaisons sociales, 22 novembre 2007.

Une circulaire du 31 octobre 2007 précise les nouvelles dispositions relatives au contrôle déontologique des fonctionnaires quittant leurs fonctions pour travailler dans le secteur privé qui visent à harmoniser, rationaliser et rendre plus concret et plus efficace le contrôle. Il concerne désormais les fonctionnaires, les collaborateurs de cabinet, les agents non titulaires de droit public ainsi que certains non titulaires de droit privé. Sont également

soumis à ce contrôle le cumul des fonctions avec la création, la poursuite ou la reprise d'activité dans une entreprise.

## Pension de réversion

### Les pensions de réversion en 2004.

Etudes et résultats, n°606, octobre 2007.- 8 p.

Cette enquête, menée auprès des organismes de retraite obligatoire de base et complémentaire, montre qu'en 2004 les situations des bénéficiaires de droits dérivés étaient très diverses, les droits les plus élevés s'élevant en moyenne à 1 525 euros par mois et concernant les veuves de cadres du secteur privé ou de la fonction publique.

Un tableau donne les caractéristiques des bénéficiaires selon leur ancienne situation professionnelle et celle de leur conjoint décédé.

## Recensement de la population

### Compte rendu de la commission nationale d'évaluation du recensement de la population. Réunion du 22 mars 2007.

Site internet du CNIS, octobre 2007.- 10 p.

Lors de la réunion du 22 mars 2007, un premier bilan du recensement pour 2007 a été présenté de même qu'une enquête effectuée auprès de 531 communes de plus et de moins de 10 000 habitants et qui montre l'importance des frais de personnels qui représentent pour les trois quarts des communes de 90 à 99 % des dépenses, une part du recrutement des agents recenseurs inversement proportionnelle à l'importance de la commune.

La commission évoque également les problématiques liées au recrutement des agents recenseurs et l'importance de l'encadrement et souhaite que des contacts s'engagent avec les partenaires institutionnels comme les centres de gestion et les préfetures pour l'aspect statutaire.

## Recrutement de ressortissants européens Effets de l'attribution de la nationalité

### Loi relative à l'immigration.

Liaisons sociales, 11 décembre 2007.- 3 p.

La loi n°2007-1631 du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile instaure une carte de séjour temporaire salariée, ramène à trois mois la durée du contrat de travail pour bénéficier d'une carte de séjour « salarié en mission », supprime la présentation préalable d'un certificat médical et la remplace par un contrôle médical dans les trois mois suivant la délivrance de l'autorisation de travailler et prévoit l'octroi d'un congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française.

La loi est publiée en annexe.

## Retraite

### Communiqué de presse. Avis de la Commission de garantie des retraites.

Site internet du COR, novembre 2007.- 3 p.

### Avis de la Commission de garantie des retraites du 29 octobre 2007.

Site internet du COR, novembre 2007.- 2 p.

La Commission constate que le rapport entre la durée d'assurance ou de services prévue par la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et la durée moyenne des retraites s'est substantiellement détérioré entre 2004 et 2006 et que la majoration de la durée d'assurance et de services d'un trimestre par année en vue d'atteindre 41 ans en 2012 permettrait de revenir au niveau du rapport constaté en 2003.

### CNRA. Séance plénière du 22 octobre 2007. Document n°5.

Site internet du COR, octobre 2007.- 5 p.

Ce document actualise les projections faites en 2005 et constate la forte intégration des personnels transférés vers les collectivités territoriales, ce mouvement ayant un impact limité sur l'équilibre du régime.

Les effectifs des cotisants devraient augmenter rapidement jusqu'en 2015 puis se stabiliser alors que les effectifs de retraités devraient connaître une forte croissance et être multipliés par 2,9 en 2050 par rapport à 2006. La pension moyenne de retraite devrait progresser de 0,9 % par an pour la même période.

Le solde technique du régime devrait se dégrader progressivement pour devenir négatif après 2017.

### Retraites : le COR pointe un besoin de financement plus important que prévu.

Actualités sociales hebdomadaires, n°2533, 30 novembre 2007, pp. 10-11.

Dans son rapport, remis le 22 novembre, la Conseil d'orientation des retraites prévoit, jusqu'en 2015, une dégradation du rapport démographique entre les cotisants et les retraités et une progression plus importante des pensions que des cotisations et propose une augmentation de 4,5 points des taux de prélèvement ou un recul de l'âge de départ en retraite de plus de trois ans. S'agissant du minimum de pension et du minimum vieillesse, le Conseil préconise l'étude de nouveaux dispositifs.

### Retraites : 20 fiches d'actualisation pour le rendez-vous de 2008. Cinquième rapport / Conseil d'orientation des retraites.

Site internet du COR, novembre 2007.- 208 p.

Constitué de 20 fiches, ce rapport présente le contexte du rendez-vous de 2008 sur les retraites, les perspectives à long terme sur le financement des régimes, le niveau des

pensions, la diversité des choix possibles et propose de prendre des mesures pour favoriser l'emploi des seniors, de revoir les conditions de décompte des durées d'assurance, de réexaminer le calcul du minimum garanti et les règles relatives aux transferts de droits dans la fonction publique, pose la question des âges de départ en retraite, des conditions d'attribution des pensions de réversion, du départ en retraite à 50 ou 55 ans pour les catégories dites actives et plus généralement de la pénibilité.

## Secret professionnel Filière médico-sociale

### Comment concilier témoignage et obligation de secret professionnel ?

Site internet de l'Anas, octobre 2007.- 5 p.

Cette note à destination des travailleurs sociaux définit la notion de secret professionnel, liste les textes applicables et les dérogations à cette obligation, donne les catégories de personnes qui y sont soumises et formule un certain nombre de recommandations en cas de témoignage lors d'une procédure pénale.

## Sécurité sociale

### Le PLFSS pour 2008 est définitivement adopté.

Liaisons sociales, 27 novembre 2007.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale, définitivement adopté le 23 novembre, prévoit, notamment, diverses mesures pour favoriser l'emploi des seniors comme l'alignement de l'assujettissement à la CSG (contribution sociale généralisée) des allocations de préretraite sur les revenus d'activité et l'insertion dans le relevé individuel et dans l'estimation indicative globale de la retraite d'une information sur la retraite progressive ainsi que la monétisation à titre expérimental du repos compensateur.

## Traitement

### 19 novembre 2007 – Précision quant aux chiffres concernant le pouvoir d'achat dans la Fonction publique – Chiffres clefs.

Site internet du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique, novembre 2007.- 3 p.

Le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat en charge de la fonction publique précisent que l'évolution de la fiche de paye devrait être de + 3,7 % pour l'année 2007, ce qui, compte tenu de l'inflation, présente un gain de pouvoir d'achat de + 2,4 %.

Cette évolution s'explique par l'augmentation du point

d'indice, l'augmentation due à l'ancienneté et des mesures catégorielles comme la réforme des grilles indiciaires pour les catégories C, le nouveau dispositif concernant les heures supplémentaires et l'indemnité dite « de sommet de grade ».

### Conférence «Pouvoir d'achat» – 3 décembre 2007.

Site internet du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique, décembre 2007.- 9 p.

Ce dossier annonce les objectifs de la conférence du 3 décembre ainsi que l'ouverture d'un cycle de discussions sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires, la rémunération devant être analysée dans sa globalité, être adaptée aux conditions de travail des agents, rémunérer le mérite et la performance et répondre à un principe d'équité sociale. Sont retracées l'évolution de la feuille de paye et de l'indice depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000, les mesures salariales prises en 2007 ainsi que les mesures complémentaires du 26 octobre 2007, un point étant fait sur les mesures prévues dans la loi de finances pour 2008 pour les agents de l'Etat.

### Evolution contrastée des salaires et des revenus d'activité des salariés français.

Liaisons sociales, 29 novembre 2007.

Dans un ouvrage, l'Insee présente l'évolution des rémunérations pour l'année 2006 et indique que le salaire mensuel de base des salariés du secteur privé a augmenté de 2,8 %, cette hausse variant suivant les catégories professionnelles, alors qu'il a stagné dans la fonction publique. Cette analyse varie selon les indicateurs examinés et selon les fonctions publiques. Elle a été en moyenne et par an, de 2000 à 2005, de - 0,1 % pour la fonction publique de l'Etat, de + 0,2 % pour la fonction publique territoriale et de + 0,3 % pour la fonction publique hospitalière.

### Fonctionnaires : ouverture d'un cycle de discussions salariales.

Site internet du Premier ministre, décembre 2007.- 1 p.

A l'issue d'une rencontre entre le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique, le secrétaire d'Etat à la fonction publique et les organisations syndicales l'engagement de négociations sur le pouvoir d'achat a été prévu pour le 17 décembre. Ces négociations devraient porter sur l'élargissement des heures supplémentaires, la monétisation des RTT, l'intéressement ou le mérite. Une négociation devrait avoir lieu en mars-avril 2008 pour fixer l'évolution des traitements en 2009.

## Traitement et indemnités

### **La GRH et la politique salariale publique. 2<sup>e</sup> partie : les défis de la « rémunération publique ».**

Collectivités territoriales, n°28, octobre 2007, pp. 25-28.

La deuxième partie de l'article analyse les évolutions de la rémunération souhaitées par les organisations syndicales et les évolutions à venir du fait des départs en retraite et de l'instauration d'une rémunération au mérite. Des pistes de réflexion sont données concernant les critères d'évaluation du mérite, la prime au mérite, la durée du temps de travail et la position des syndicats.

## Travailleurs handicapés

### **Handicap et emploi.**

Actualités sociales hebdomadaires, n°2532, 23 novembre 2007, p. 10.

La secrétaire d'Etat à la solidarité a annoncé la parution d'un décret devant permettre la participation du ministère chargé des personnes handicapées à la tutelle du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) et souhaite que les fonctionnaires puissent le saisir directement pour bénéficier d'une aide.

### **La fonction publique territoriale s'engage en faveur de l'emploi des personnes handicapées.**

Actualités sociales hebdomadaires, n°2534, 7 décembre 2007, p. 9.

En signant trois conventions de partenariat, le CNFPT s'est engagé à mettre en œuvre des actions de formation et de sensibilisation à la différence pour les agents territoriaux qu'ils soient ou non porteurs d'un handicap, à former les personnels des maisons départementales des personnes handicapées et à mettre, avec le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, des cahiers des charges de formations adaptées à la disposition des collectivités territoriales. ■

# Statut général des fonctionnaires territoriaux

Dispositions législatives / Edition 2007

Cet ouvrage, proposé par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, rassemble la plupart des dispositions législatives, codifiées ou non, dont la connaissance est indispensable à la gestion du personnel des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Les textes sont présentés dans leur version applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2007, qui tient donc notamment compte de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 et de la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.

Les nombreuses modifications apportées par le législateur sont ainsi directement insérées dans les textes initiaux, les lois modificatives n'y figurant que lorsqu'elles comportent des dispositions propres. Les lois les plus importantes sont reproduites intégralement, d'autres, d'un objet plus large, sous forme d'extraits, pour ceux de leurs articles qui concernent les fonctionnaires territoriaux.

Ainsi composée, cette publication contribue à faciliter l'accès aux sources et l'intelligibilité du droit de la fonction publique territoriale.



## Au sommaire :

- ▶ **Loi n°83-634 du 13 juillet 1983** portant droits et obligations des fonctionnaires et **loi n°84-53 du 26 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- ▶ Les dispositions législatives figurant dans une trentaine d'autres lois et concernant directement le statut de la fonction publique territoriale
- ▶ Les dispositions du code général des collectivités territoriales et du code des communes applicables en matière de personnel
- ▶ Les dispositions contenues dans d'autres codes et intéressant directement la gestion du personnel territorial

208 pages - Format 21 x 29,7  
prix : 30 euros

### Edition et diffusion :

La documentation Française

Commandes :

La documentation française

124, rue Henri Barbusse

93308 Aubervilliers

Tél. 01 40 15 70 00 / Fax 01 40 15 68 00

[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)





## Répertoire des carrières territoriales

**Trois volumes organisés en classeurs. Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux.**

**Volume 1** Filière administrative - Filière technique - Sapeurs-pompiers professionnels  
Police municipale - Emplois fonctionnels

**Volume 2** Filière culturelle - Filière sportive - Filière animation

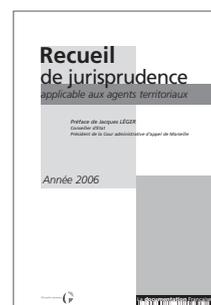
**Volume 3** Filière médico-sociale

L'ouvrage de base, par volume .....	146 €
Abonnement annuel aux mises à jour, par volume .....	70 €
Collection complète des trois volumes .....	350 €
Abonnement groupé aux mises à jour des trois volumes .....	168 €

## Recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux

**Cette collection présente une sélection annuelle de la jurisprudence administrative la plus significative en matière de fonction publique territoriale.**

Année 1995 - Préf. de O. Schrameck .....	59,46 €	Année 2001 - Préf. de J.-M. Galabert .....	54 €
Année 1996 - Préf. de M. Pochard .....	56,25 €	Année 2002 - Préf. de J.-B. Auby .....	54 €
Année 1997 - Préf. de J. Bourdon .....	53,36 €	Année 2003 - Préf. de J.-M. Lemoine de Forges .....	55 €
Année 1998 - Préf. de D. Lallement .....	53,36 €	Année 2004 - Préf. de P. Belaval .....	55 €
Année 1999 - Préf. de L. Touvet .....	53,36 €	Année 2005 - Préf. de J. Courtial .....	55 €
Année 2000 - Préf. de B. du Marais .....	53,36 €	Année 2006 - Préf. de J. Léger .....	55 €



## Statut général des fonctionnaires territoriaux

Dispositions législatives - Edition 2007

**Recueil de textes. Cet ouvrage rassemble la plupart des dispositions législatives, codifiées ou non, dont la connaissance est indispensable à la gestion du personnel des collectivités locales et de leur établissements publics.**

Réf. : 9782110063663 - 2007 - 208 pages - 30 €

## Le transfert des personnels des lycées et collèges aux collectivités territoriales

**Guide pratique de gestion. Ce guide analyse et explique tous les aspects de cette réforme et plus particulièrement la procédure de transfert des personnels et les nouvelles règles applicable à la gestion de leur carrière, à la définition de leurs conditions de travail et à leurs droits sociaux.**

Réf. : 9782110062208 - 2006 - 354 pages - 27 €



### En vente :

- > **A La Documentation française**  
29 quai Voltaire, Paris 7<sup>e</sup> - tél. 01 40 15 71 10  
165 rue Garibaldi, Lyon 3<sup>e</sup> - tél. 04 78 63 23 02
- > **En librairie**

- > **Par correspondance**  
124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers  
tél. 01 40 15 70 00 / fax 01 40 15 68 00
- > **Sur internet**  
[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)



---

La revue **Les informations administratives et juridiques** réalisée par le **Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France**, propose une information juridique et documentaire 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** :

- un commentaire approfondi de l'actualité législative et réglementaire,
- un suivi des décisions de jurisprudence les plus significatives,
- une analyse pratique et pédagogique de questions statutaires, sous forme de dossiers,
- un recensement des plus récentes références documentaires (textes, jurisprudences, réponses ministérielles, documents parlementaires, presse et livres).

*Abonnements et diffusion :*

La **documentation** Française  
124, rue Henri-Barbusse 93308 Aubervilliers  
tél. 01 40 15 70 00 - fax 01 40 15 68 00  
[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

ISSN 1152-5908

**PRIX : 16,80 €**