



HAL
open science

La répartition des compétences entre juridictions administratives et judiciaires à l'égard des litiges touchant les personnels des services publics

Marc Vericel, Pierre Comte, Jean-Arnaud Bas, Florence Debord, Jean-Louis d'Herve, Jean-Luc Fraisse

► To cite this version:

Marc Vericel, Pierre Comte, Jean-Arnaud Bas, Florence Debord, Jean-Louis d'Herve, et al.. La répartition des compétences entre juridictions administratives et judiciaires à l'égard des litiges touchant les personnels des services publics. [Rapport de recherche] Conseil supérieur de la prud'homie. 2002, 80 p. halshs-01063883

HAL Id: halshs-01063883

<https://shs.hal.science/halshs-01063883v1>

Submitted on 15 Sep 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

**LA REPARTITION DES COMPETENCES
ENTRE JURIDICTIONS
ADMINISTRATIVES ET JUDICIAIRES
A L'EGARD DES LITIGES
TOUCHANT LES PERSONNELS DES
SERVICES PUBLICS**

Par

Marc VERICEL, professeur de droit privé, responsable de la recherche

Pierre COMTE, professeur de droit public

Jean-Arnaud BAS, maître de conférences en droit public

Florence DEBORD, maître de conférences en droit privé

Jean-Louis D'HERVE, conseiller à la Cour Administrative d'Appel de Lyon

Jean-Luc FRAISSE, enseignant associé en droit public

**Recherche réalisée dans le cadre d'un contrat
avec le Conseil Supérieur de la Prud'homie**

3 4200 00704319 9

Saint-Etienne, juillet 2002

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION3

1^{ère} PARTIE : RAPPEL DES REGLES DE PARTAGE

DES COMPETENCES JURIDICTIONNELLES 12

I/ L’AFFIRMATION D’UNE REGLE GENERALE :

LA JURISPRUDENCE BERKANI..... 13

A /Le critère organique tempéré par l'idée de transparence pose toujours problème 14

B /Le critère matériel est toujours source de complexité 16

C /Le critère des clauses du contrat est conceptuellement flou 17

D /Seul le critère de la distance à l'objet du service est simplifié
par la jurisprudence Berkani 18

II/ LES HYPOTHESES QUI ECHAPPENT A LA REGLE GENERALE

(cas particuliers de compétence judiciaire)..... 19

A /Les contrats de travail particuliers..... 19

B /Les agents recrutés à l'étranger selon le droit local..... 22

C /Autres cas 23

a : Les agents de la Banque de France 23

b : Les maîtres de l'enseignement privé..... 24

c : Les agents de la Poste et de France Télécom 25

d : Les agents des GIP..... 26

e : Le cas des OPAC 28

Note : la question du contentieux des allocations chômage des agents publics 28

2^{ème} PARTIE : L’APPLICATION DES RÈGLES DE PARTAGE

DES COMPÉTENCES..... 33

I/ LA CONNAISSANCE DES REGLES PAR LES PERSONNELS

ET LES GESTIONNAIRES DES SERVICES..... 34

II/ LA MISE EN ŒUVRE PRATIQUE DES REGLES..... 40

3^{ème} PARTIE : LES ZONES D'INCERTITUDE SUBSISTANT

DANS LA RÉPARTITION DES COMPÉTENCES..... 45

I /DIFFICULTÉS LIÉES À LA DÉTERMINATION DE L'EMPLOYEUR VÉRITABLE..... 46

A /Cas des employés de structures de droit privé
étroitement contrôlées par l'administration 46

B /Cas des fonctionnaires mis à disposition
ou détachés auprès d'une structure de droit privé 48

C /Cas d'agents de services publics exploités
par une personne de droit privé puis repris par une personne de droit public 51

II /DIFFICULTÉS PROPRES AUX ÉTABLISSEMENTS PUBLICS « À DOUBLE VISAGE »..... 55

A /Cas des personnels des chambres de commerce
et d'industrie affectés à un service public industriel et commercial 56

B /Cas des personnels des lycées agricoles affectés
aux exploitations agricoles ou aux ateliers technologiques 57

C /Cas des agents de l'ONF 59

CONCLUSION : DES PROPOSITIONS EN VUE D'UNE SIMPLIFICATION DES REGLES DE REPARTITION DES COMPETENCES 62

ANNEXES..... 65

Annexe 1 : appel d'offre

Annexe 2 : questionnaire et lettres d'accompagnement

Annexe 3 : liste des services, établissements et personnes auxquels a été adressé le questionnaire

INTRODUCTION

I/ PROBLEMATIQUE DE LA RECHERCHE

La question de la juridiction compétente à l'égard des litiges relatifs aux personnels des services publics a donné lieu, depuis près d'un demi-siècle, à une jurisprudence fort complexe. La règle posée par le législateur dans l'article L 511-1 al. 7 du Code du travail, selon laquelle ces personnels, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé, relèvent de la compétence des conseils des prud'hommes, explique la complexité du problème. Il résulte simplement de l'article précité que les conseils des prud'hommes statuent sur les litiges individuels opposant les personnels des services publics à leurs employeurs, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé ; mais, encore faut-il déterminer au préalable si l'on est en présence d'une relation de droit privé ou de droit public. Or la diversité des situations des personnels des services publics est telle qu'il est très difficile de déterminer une ligne de partage claire entre celles relevant du droit privé du travail et celles relevant du droit administratif.

Lorsque l'employeur est une entreprise ou un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public, les contrats passés avec ses agents, sans exception aucune, sont des contrats de travail relevant du Code du travail et de la compétence judiciaire, quel que soit le mode de gestion du service public en question et les particularités contenues dans les statuts¹. Il en est notamment ainsi pour les associations régies par la loi de 1901², les caisses primaires d'assurances maladie, les caisses d'allocation familiales et les URSSAF³.

Le personnel des entreprises nationales et des établissements publics à caractère industriel et commercial est également lié par un contrat de travail régi par le droit privé et relevant en principe de la compétence prud'homale⁴, à la seule exception de l'agent dirigeant

¹ TC 4 mai 1987, Assoc. France Information Loisirs, Bull. trim. C. cass. Dr. travail 1^{er} août 1987, N491.

² CE 4 avril 1962, Chevassier, D. 1962, 327, concl. Braibant.

³ Soc. 17 mars 1965, Bull. IV n° 246 et la SONACOTRA TC 2 mai 1988, Bon c/ Sonacotra, inédit.

⁴ Ex TC 7 octobre 1996 RJS 12/96 N1309 ; professeur de l'éducation nationale mis à la disposition d'EDF.

l'établissement et de l'agent comptable. Toutefois les juridictions de l'ordre judiciaire ne peuvent pas contrôler, en vertu du principe de séparation des pouvoirs, la légalité du statut des agents fixée par voie réglementaire⁵ et si cette légalité est contestée, elles doivent surseoir à statuer en vertu du principe de séparation des pouvoirs⁶.

La situation est plus complexe encore en ce qui concerne les agents non titulaires employés dans les services publics administratifs (agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics administratifs). La jurisprudence a connu plusieurs évolutions, chaque fois inspirées par les règles en vigueur en matière de contrats administratifs : après, dans un premier temps, le critère de la présence de clauses exorbitantes du droit commun⁷, le critère de la participation directe à une mission de service public a prévalu pendant plus de quarante ans⁸ : les agents qui, par leur activité participaient directement à l'exécution du service public étaient considérés comme liés à l'administration par un contrat de droit public soumis au droit administratif et relevant de la compétence du juge administratif, les autres étaient considérés comme des salariés de droit privé, liés par un contrat de travail relevant de la compétence de l'ordre judiciaire. Mais la notion de participation directe à l'exercice du service public n'était pas très claire et conduisait à distinguer entre les tâches nobles relevant du droit public et les tâches viles (femme de ménage, ouvrier d'entretien, etc....) relevant du droit privé du travail⁹. La fragilité de ce tracé de frontière provoqua un contentieux très abondant (de 1986 à 1989, le Tribunal des conflits s'est prononcé plus de 25 fois sur ce type de question) et des situations ahurissantes pour ces agents ballottés d'un juge à l'autre, aux termes d'une analyse d'une extrême subtilité¹⁰, et parfois soumis à deux juges¹¹.

Le Tribunal des conflits, dans l'arrêt «Berkani» de 1996, a posé le principe suivant :
« Tous les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public administratif sont des agents contractuels de droit public quelles que soient la nature et les

⁵ TC 15 janvier 1968, Compagnie Air France c. Epoux Barbier.

⁶ Ex TC 26 octobre 1981 Dr. ouvrier 1982, 37 ; CE 15 mai 1996, RJS 7/96 N855.

⁷ CE 24 janvier 1947, Joly, rec. p. 27.

⁸ CE sect. 4 juin 1954, Affortit et Vingtain, rec. p. 342.

⁹ CE sect. 20 mars 1959, Lauthier, rec. p. 198.

¹⁰ CE 16 février 1994, Bureau d'aide sociale de Pontenx-les-Forges c. Mme Labat, rec. p. 764.

¹¹ TC 25 novembre. 1963, Dame Veuve Mazerand, rec. p. 792.

*conditions de leur emploi*¹² ». En conséquence, la compétence devenait administrative pour tous. Mais l'affirmation de l'arrêt Berkani laisse subsister plusieurs difficultés.

D'une part, si cet arrêt a éclairci l'état du droit positif, il n'a pas pour autant résolu tous les problèmes. La situation des agents n'est pas totalement unifiée (le législateur ayant d'ailleurs expressément affirmé la qualification de droit privé des contrats aidés, ce qui entraîne la compétence judiciaire) et il demeure entre eux des disparités difficilement justifiables sur le plan logique.

On pense notamment à la disparité existant entre un agent contractuel employé directement par une commune, qui relève donc du droit public et du juge administratif, et une personne employée par une association dite sous influence municipale (rémunérée sur des fonds provenant de subventions municipales) pour exercer des fonctions analogues ou très proches, qui relève, elle, du droit privé et de la compétence prud'homale. La situation est la même à l'égard de femmes de ménage nettoyant les locaux d'une université ou d'un hôpital, selon qu'elles sont employées de l'administration universitaire ou hospitalière, ou salariées d'une entreprise extérieure à laquelle l'université ou l'hôpital a confié le nettoyage.

Cette disparité de situations en matière de compétence est d'autant plus grave qu'elle va de pair avec une disparité de statut. La personne salariée de l'organisme ou l'entreprise privés bénéficie de toutes les dispositions protectrices du droit du travail, alors que celle employée par la commune, l'université ou l'hôpital se trouve à la fois exclue du bénéfice de ces dispositions et de celles du statut de la fonction publique.

L'étude se donne donc d'abord pour objet de mettre en évidence ce type de disparités, de bien cerner leurs implications pratiques et de proposer des pistes de solutions en vue d'une simplification du droit applicable.

D'autre part, même avec la simplification apportée par l'arrêt Berkani, les règles permettant la détermination du juge compétent pour un litige relatif à un employé des services

¹² TC 25 mars 1996, Préfet de la région Rhône-Alpes, Préfet du Rhône c./ CROUS de Lyon-Saint-Etienne, Dr. soc. 1996, 735, obs. X. Pretot, RFDA 1996 819 Concl. Martin ; AJDA 1996, 355 et 399.

publics restent marquées par une certaine complexité qui génère une mauvaise connaissance de ces règles par les personnes intéressées.

Bien souvent, semble-t-il, les personnels des services publics ne savent pas à quel juge s'adresser en cas de litige relatif à leur emploi ; les services gestionnaires des organismes publics employeurs, notamment dans des petits établissements ou des petites communes, ne savent pas toujours eux-mêmes ni quel est le statut véritable de chaque agent, ni quel est le juge compétent pour connaître de sa situation, et les juges eux-mêmes hésitent sur la règle de compétence applicable.

Aussi peut-on se demander si ces règles reflètent exactement la réalité du terrain et si les administrations ne continuent pas d'appliquer le droit privé à certaines catégories de personnel.

La présente étude se propose donc également d'essayer de mesurer quel est, en pratique, le degré de connaissance réelle des règles juridiques applicables, tant par les personnels que par les gestionnaires des services et, de manière plus générale, de déterminer quelles sont les difficultés concrètes, liées à la compétence juridictionnelle, qui se posent à l'intérieur des services.

En résumé, l'objectif est d'apporter un éclairage sur la question de la détermination du juge compétent sur un double plan : celui de l'état du droit positif et celui de l'application effective de ce droit.

II / METHODOLOGIE

L'équipe de recherche a d'abord procédé à une enquête de terrain notamment auprès des organismes employeurs assurant un service public, afin de recenser les catégories de personnel pour lesquels se posent encore des problèmes de détermination du juge compétent pour trancher les litiges relatifs à leurs droits individuels.

La méthode choisie pour cette enquête, en raison du bref délai donné pour la réalisation de l'étude, est celle du questionnaire qui permet de s'adresser à un grand nombre d'organismes et de recevoir en général un nombre de réponses suffisamment significatif. Cette technique exige toutefois, pour donner de bons résultats, que la grille des questions posées soit pertinente et que la méthode du questionnaire soit complétée par des entretiens destinés à approfondir certaines questions.

En conséquence, cette première étape a été décomposée en trois phases :

1. Pré-enquête visant à préciser les hypothèses de travail en vue de l'établissement du questionnaire qui doit être adressé aux administrations et organismes employeurs. Elle a consisté essentiellement en des rencontres ou entretiens téléphoniques avec les personnes et organismes suivants :

- Organisations syndicales : entretiens avec des responsables de la Fédération générale des Fonctionnaires, Force-Ouvrière (secrétaire national) et du syndicat Interco-CFDT (responsables régionaux). D'autres syndicats représentatifs ont aussi été contactés mais n'ont pas donné suite à notre demande ;
- Conseils de prud'hommes : entretien avec le secrétaire greffier en chef du conseil de Paris et celui de Saint-Etienne ;
- Services de la mairie de Saint-Etienne gérant les élections prud'homales ;
- Bureau des CPH et des élections prud'homales de la direction du Travail du ministère de l'Emploi et de la Solidarité ;
- Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale de la petite Couronne parisienne ;
- Association des Maires de France ;
- Divers établissements publics : universités de Saint-Etienne, de Lyon I, Lyon II, les Hospices civils de Lyon, Université de Paris V.

2. Etablissement et envoi d'un questionnaire

Ce questionnaire (annexe 1) comportait deux parties, une première partie concernait la connaissance qu'ont les responsables du personnel des administrations de la jurisprudence Berkani et les conséquences qu'a pu tirer l'administration ou l'établissement concerné de cette nouvelle jurisprudence.

L'autre partie portait, de manière générale, sur les éventuels problèmes de détermination du juge compétent, à l'égard des litiges touchant les personnels des services publics, que peut connaître l'administration ou l'établissement concerné. Etaient listés, à titre d'exemple, un certain nombre de types de litiges.

Le questionnaire a été adressé :

- Aux administrations de l'Etat : ministères de l'Agriculture, de la Culture, de l'Équipement, de l'Éducation nationale, de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement, de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, de la Jeunesse et des Sports, de l'Emploi et de la Solidarité.

Le questionnaire a été envoyé aux services centraux mais aussi aux services déconcentrés dans plusieurs régions différentes de l'hexagone : Rhône-Alpes, Ile-de-France, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Limousin, Languedoc, Haute-Normandie.

Dans chacune des régions, le questionnaire a été envoyé aux directions régionales ainsi qu'aux directions départementales des départements chefs-lieux de la région, sauf pour la région Ile-de-France où il a été adressé aux directions départementales de l'Essonne.

- Aux différentes collectivités territoriales : régions, départements, communes de tailles diverses dans plusieurs régions et départements. Par souci de simplification, le questionnaire a été adressé dans les mêmes régions et départements que pour les administrations de l'Etat. Pour les communes, ont été choisies les chefs-lieux de département et les sièges des sous-préfectures.
- Aux grandes entreprises publiques et établissements publics à caractère industriel et commercial ou à caractère administratif : l'ANPE, l'Association des Maires de France, la Bibliothèque nationale de France, La Poste, l'Office interprofessionnel des Céréales, l'Office national des Forêts, la Réunion des Musées nationaux, les centres de gestion de la Fonction publique territoriale de la petite Couronne parisienne et du Rhône, l'Assistance publique de Paris, les Hospices civils de Lyon, le Musée du Louvre, les OPAC de Saint-

Etienne, du Grand Lyon et du Rhône, les chambres d'Agriculture de l'Allier et du Finistère, les chambres de Commerce et d'Industrie de Lyon, de l'Essonne et de Marseille-Provence, les chambres des Métiers de Paris, des Bouches-du-Rhône et du Rhône, les universités de Saint-Etienne, Lyon 1 et 2, Paris 1,3,5,7 et 9.

- Un questionnaire analogue a été adressé aux confédérations syndicales nationales représentatives des salariés : CGT, FO, CFDT, CFE CGC, FSU, SE FEN, FEN UNSA, UNSA SNPT.

Les questionnaires ont été adressés à leurs destinataires, le 5 octobre 2001, accompagnés d'un courrier explicatif demandant qu'ils soient retournés remplis, pour fin novembre 2001 au plus tard.

Nous avons reçu 55 réponses à notre questionnaire, ce qui représente 17 % des envois. Il s'agit d'un très bon pourcentage pour ce type d'enquête même si la répartition des réponses est assez inégale.

- Concernant les administrations de l'Etat, nous avons reçu 22 réponses :

- 9 de diverses directions régionales (rectorats, directions régionales de l'Agriculture et de la Forêt, directions régionales de l'Equipement, directions régionales de l'Industrie et de la Recherche, directions régionales de l'Environnement) ;
- 13 de diverses directions départementales (1 inspection académique, 6 directions de l'Agriculture et de la Forêt, 5 directions de la Jeunesse et des Sports et 1 direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle) ;
- Aucune réponse ne nous est parvenue des services centraux des 8 ministères auxquels le questionnaire a été adressé. Pourtant les envois ont été faits nominativement au directeur du bureau compétent et chaque directeur a fait l'objet de 3 ou 4 rappels par fax et téléphone.

- Concernant les collectivités territoriales, nous avons reçu 19 réponses :

- 2 de régions (Haute-Normandie et Rhône-Alpes) ;
- 3 de départements (Rhône, Haute-Vienne et Ardèche) ;
- 14 de communes de taille et de secteurs géographiques variés : Alès (30), Béziers (34), Bonneville (74), Briançon (05), Chambéry (73), Grenoble (38), Le Havre (76), Limoges (87), Marseille (13), Mende (48), Narbonne (11), Nîmes (30), Rochechouart (87), Saint-Etienne (42).

- Concernant les établissements publics, nous avons reçu 14 réponses : l'ANPE, La Poste Courrier international, les OPAC du Rhône, du Grand Lyon et de Saint-Etienne, les universités de Paris I, Paris V, Lyon I et Saint-Etienne, les chambres de Commerce de Lyon et de l'Essonne, la chambre d'Agriculture du Finistère, la Chambre des Métiers du Rhône et le Centre de gestion de la Fonction publique territoriale de la petite Couronne parisienne.

- Concernant les syndicats, nous n'avons reçu par courrier qu'une seule réponse : celle du syndicat de l'enseignement : Fédération des Syndicats Unitaires (FSU). Mais il faut ajouter les entretiens tenus dans le cadre de la pré-enquête avec la Fédération générale des fonctionnaires FO et le syndicat Interco-CFDT.

Au total, le panel des administrations et établissements ayant répondu à notre enquête s'est avéré suffisamment large et intéressant pour permettre une étude significative (même si certainement non exhaustive) des problèmes de détermination du juge compétent à l'égard des litiges touchant les personnels des services publics.

3. Traitement des réponses

Les réponses obtenues ont fait l'objet d'un traitement informatique puis d'analyses ; ces analyses ont souvent fait ressortir la nécessité d'explications plus détaillées, pour pouvoir apprécier précisément l'intérêt des problèmes soulevés. L'équipe de recherche a donc procédé à des entretiens (essentiellement téléphoniques) avec les rédacteurs des réponses afin de compléter les enseignements obtenus et d'approfondir plusieurs aspects de la situation des personnels des services publics.

Enfin, l'équipe de recherche a procédé à une étude d'ensemble des situations problématiques décelées au regard du droit positif en matière de répartition des compétences juridictionnelles à l'égard des personnels des services publics et a envisagé **des pistes de solution pour résoudre les problèmes détectés.**

Il nous a paru opportun de présenter d'abord ce que sont, en droit positif, les règles de partage des compétences juridictionnelles à l'égard des personnels des services publics depuis l'arrêt Berkani rendu en 1996 par le tribunal des conflits (**1^{ère} partie : rappel des règles de partage des compétences juridictionnelles**).

Une seconde partie permettra de faire le point sur l'application effective de ces règles par les services et organismes gérant un service public, notamment ceux gérant un service public administratif (**2^{ème} partie : l'application des règles de partage des compétences**).

Enfin dans une troisième partie nous nous sommes efforcés de cerner les secteurs où subsistent des incertitudes dans la détermination du juge compétent pour les litiges touchant les personnels des services publics (**3^{ème} partie : les zones d'incertitude subsistant dans la répartition des compétences**).

1^{ère} PARTIE

RAPPEL DES REGLES DE PARTAGE

DES COMPETENCES JURIDICTIONNELLES

En matière de partage des compétences juridictionnelles à l'égard des personnels employés dans des services publics, une règle générale a été affirmée en 1996 par le Tribunal des conflits dans l'affaire Berkani, mais encore faut-il bien préciser la portée réelle de la solution donnée par cet arrêt (**I/ L’AFFIRMATION D’UNE RÈGLE GÉNÉRALE : LES DIFFICULTÉS PRÉVISIBLES DE LA JURISPRUDENCE BERKANI**).

Mais, de toute façon, il y a toute une série d'hypothèses où, en vertu essentiellement de textes particuliers, la jurisprudence Berkani n'est pas applicable (**II/ LES HYPOTHÈSES QUI ÉCHAPPENT À LA RÈGLE GÉNÉRALE**)

I/ L’AFFIRMATION D’UNE REGLE GENERALE : LES DIFFICULTES PREVISIBLES DE LA JURISPRUDENCE BERKANI

Le 25 mars 1996, les considérants de l'arrêt du Tribunal des conflits Préfet de la région Rhône-Alpes, Préfet du Rhône c./ CROUS de Lyon-Saint-Etienne, dit «Berkani», ont eu un grand retentissement : « *Considérant que les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public, quel que soit leur emploi* ». Le Tribunal des conflits s'engageait ouvertement dans une simplification d'une jurisprudence souvent considérée comme trop ésotérique. Cette appréciation laudative face à ce mouvement de simplification est apparue bien vite prématurée. Et il est vrai que la rédaction de l'arrêt Berkani pouvait dès l'origine tempérer les effets simplificateurs de cette jurisprudence, dès lors que l'on faisait l'effort de se situer dans le cadre général de l'appréciation des critères des contrats administratifs.

Il importe de replacer l'arrêt Berkani dans ce cadre général pour faire apparaître que sa portée simplificatrice est en définitive très limitée. Pourquoi ?

On doit rappeler qu'en dehors des cas où c'est le législateur qui qualifie certains contrats de contrat administratif ou de contrat de droit privé, **c'est la jurisprudence du Conseil d'Etat et du Tribunal des conflits qui a dégagé les critères du contrat administratif**. Et il faut reconnaître que l'utilisation de ces différents critères laisse toujours **une marge d'appréciation au juge, en particulier dans les rapports du service public et de ses agents qui intéresse la présente étude**. On peut dire que le **critère organique** pose toujours problème dès lors qu'il est tempéré par l'idée de transparence, que le **critère matériel** du service public appliqué au cas par cas est source de complexité, que le critère tiré du contenu du contrat avec ses **clauses** pose naturellement une interrogation conceptuelle. **L'arrêt Berkani n'évacue pas les difficultés nées de l'application de ces trois critères**, il ne simplifie la jurisprudence antérieure sur la qualité d'agent contractuel de droit public que sur la question de ce qu'on peut appeler «**la distance à l'objet du service**»¹³. Chacun de ces quatre points mérite d'être rapidement développé.

¹³ De deux choses l'une : soit les agents s'inséraient dans l'objet des missions du service et, dans ce cas, ils étaient dans une situation de droit public, soit ils en étaient extérieurs et, dans ce cas, ils étaient dans une situation de droit privé. C'est
.../...

A / Le critère organique tempéré par l'idée de transparence pose toujours problème

Le premier critère est lié à la nature de l'organe, et l'on parle de critère organique. En vertu de ce critère, **seules les personnes de droit public peuvent conclure des contrats administratifs**. Cela signifie concrètement que pour qu'il y ait contrat administratif, il faut qu'il y ait, en qualité de contractant, soit un établissement public, soit une collectivité territoriale, soit un groupement d'intérêt public (GIP), soit un exploitant public (il n'y en a qu'un seul : La Poste). *A contrario*, les contrats passés entre personnes de droit privé, y compris les contrats où sont parties les personnes de droit privé placées dans une situation de dépendance vis à vis des personnes de droit public ne peuvent pas être considérés comme des contrats administratifs.

Ce critère organique a l'avantage d'être facilement perceptible ; il est clair mais il comporte quelques exceptions qui marquent la volonté du juge de se réserver de manière pragmatique une capacité de dérogation. Il existe en effet quelques contrats administratifs conclus entre personnes de droit privé qui peuvent exceptionnellement être considérés comme des contrats administratifs. Pour aboutir à ce résultat, le juge fait appel à trois raisonnements différents.

En premier lieu, le juge se réfère à l'existence du mandat. Un contrat entre deux personnes de droit privé peut être considéré comme administratif dès lors qu'il apparaît que l'une d'entre elles est **mandataire d'une personne de droit public**¹⁴. Dans cette hypothèse, la personne de droit public est réputée être partie au contrat passé par son mandataire, en application de la théorie de la représentation. Le juge fait application des principes dont s'inspirent les articles 1984 et suivants du Code civil, c'est à dire des principes de la représentation juridique. Ce recours à la théorie du mandat a connu une illustration récente s'agissant de la possibilité de requalification de contrats aidés conclus par des associations privées regardées comme mandataires de personnes publiques¹⁵.

En second lieu, le juge se réfère à l'existence d'attributions naturelles de l'Etat pour conclure que certains des contrats passés entre personnes privées peuvent être considérés

l'appréciation parfois difficile de la distance à l'objet du service qui permettrait de distinguer le régime juridique applicable à l'agent contractuel.

¹⁴ CE 2 juin 1961, Leduc, rec. p.365

comme administratifs. C'est le sens de la jurisprudence Peyrot qui considère que les contrats passés entre deux personnes privées doivent être considérés comme administratifs dès lors qu'ils intéressent la construction des **routes et des autoroutes**¹⁶.

On peut s'étonner du champ limité de cette exception¹⁷ qui n'a jamais été étendue aux activités de sécurité sociale, à celles des organismes d'intervention agricole, à la construction des lignes ferroviaires, aux travaux d'aménagement du territoire¹⁸.

En troisième lieu, le juge se réfère à l'idée pourtant non formellement exprimée de transparence, portée par un mandat tacite.

Cette idée de transparence a connu progressivement une certaine extension.

La transparence a tout d'abord été appliquée aux contrats passés par les **sociétés d'économie mixte avec des entrepreneurs** et portant sur des **travaux d'aménagement urbain** remis dès leur achèvement à la collectivité concédante, laquelle se substitue à la personne privée pour toute action en garantie décennale (CE Sect. 30 mai 1975, Société d'Equipement de la Région montpelliéraine). Le Conseil d'Etat, dans cette hypothèse, prend soin d'indiquer que la «*SEM agissait non pour son propre compte, mais pour le compte de la commune d'Agde* ». On est en présence d'un **mandat tacite** conforme à l'article 1985 du Code civil qui dispose que l'acceptation du mandat peut n'être que tacite et résulter de l'exécution qui lui a été donnée par le mandataire.

Cette idée de transparence a été étendue au contrat passé entre une **association, le comité des fêtes municipal, et un manadier**¹⁹. Le juge considère que le contrat relatif à

¹⁵ (CE, 16 mai 2001, Milles Padroza et Joly, AJFP 2001-5, p. 4, concl. P. Fombeur) Voir p. 42.

¹⁶ TC 8 juillet 1963, rec. p. 787. Le tribunal administratif de Lyon a fait application de cette jurisprudence à un contrat passé entre une société concessionnaire d'autoroute et un dépanneur (1^{er} octobre 1996, AJDA 1997, p. 208).

¹⁷ F. Llorens a souligné le caractère politique de cette jurisprudence. Il s'agissait selon lui de mettre un coup d'arrêt aux privatisations indirectes mises en place après la Seconde guerre mondiale avec le développement simultané des concessions et de l'économie mixte (*La jurisprudence Soc. Entreprise Peyrot : nouveau développement*, RFDA 1985 p.353). On peut également noter avec JA Mazère que la décision Peyrot est intervenue à peine un mois après la publication du rapport annuel de la Cour des comptes pour les années 1961-1962, « véritable réquisitoire contre les démembrements de l'administration » (*Que reste-t-il de la jurisprudence Peyrot ? Mélanges Couzinet*, 1975, pp. 475 et suiv.)

¹⁸ Respectivement CE, Sect., 13 déc. 1963, Syndicat des praticiens de l'art dentaire du département du Nord, rec. p. 623 ; CE 24 mars 1969, Société Interlait, rec. p. 682 ; AJDA 1969, p. 307, concl. J. Kahn, note A. de Laubadère ; TC 17 janvier 1972, SNCF c/Solon et Barrault, rec. p. 944 ; RDP 1972, p. 465, concl. G. Braibant ; CE, 21 juillet 1972, Entreprise Ossude, rec. p. 52.)

¹⁹ TC 2 avril 1985, Laurent, rec. tables pp. 541 et 681

l'exécution d'un service public (un lâcher de taureau traditionnel) est administratif parce que ledit comité agit pour le compte d'une personne **publique** « *eu égard à son organisation et à son mode de financement* ». A travers cette formulation, il apparaît que le juge développe à nouveau l'idée de mandat implicite qui aboutit à reconnaître la transparence de la personnalité morale de certaines personnes morales de droit privé en particulier, certaines associations dites parapubliques.

La prise en compte de la transparence de certaines personnes de droit privé est politiquement intéressante. Le juge n'hésite pas à écarter l'artificialité du critère organique pour faire prévaloir la réalité de **personnes de droit privé sous influence publique** et qui constituent souvent le « *bras séculier de l'administration* ». Cependant, cette jurisprudence introduit une complexité nouvelle dans la détermination de la nature administrative des contrats. Il est en effet difficile d'indiquer quand une personne de droit privé peut être considérée comme transparente ou non, ce que nos développements ultérieurs feront apparaître.

B / Le critère matériel est toujours source de complexité

La condition de la présence d'une personne de droit public au contrat ne suffit pas en principe à conférer à un contrat le caractère de contrat administratif. Pour définir la qualité d'agent public, il existe une jurisprudence bien établie mais d'utilisation parfois difficile qui conduit à **distinguer les contrats qui concernent les agents des services publics administratifs (SPA) et les agents des services publics industriels et commerciaux (SPIC)**.

Dans les SPA, la **majorité** des agents est dans une situation de droit public, tandis que dans les SPIC, seul le directeur général des services et l'agent comptable sont dans une situation de droit public. C'est le sens de la jurisprudence du Conseil d'Etat de 1957 Jalenques de Labeau (rec. p.158) : « *Il n'appartient qu'aux tribunaux judiciaires de se prononcer sur les litiges individuels concernant les agents* » d'un établissement public industriel et commercial « *à l'exception de celui desdits agents qui est chargé de la direction l'ensemble des services de l'établissement, ainsi que du chef de la comptabilité, lorsque ce dernier possède la qualité de comptable public* ».

Ce critère matériel est d'utilisation difficile, en particulier avec les établissements publics à double visage que l'on appelle parfois des « établissements publics Janus ». Le juge administratif et le Tribunal des conflits admettent en effet que certains établissements publics bien que qualifiés d'établissement public administratif par un décret peuvent gérer des SPIC et inversement que des établissements publics industriels et commerciaux peuvent gérer des services publics administratifs²⁰. **La qualification formelle du service est toujours à l'épreuve de sa réalité.** La jurisprudence écarte les blocs de compétence formellement indiqués pour l'ensemble du service et procède toujours à une analyse de type pointilliste de la réalité du service. Il en résulte qu'un établissement public qualifié d'administratif pourra avoir des agents privés si ceux-ci sont affectés à des SPIC, et inversement des établissements qualifiés de SPIC peuvent avoir des agents publics si ceux-ci sont affectés à des SPA.

C / Le critère des clauses du contrat est conceptuellement flou

L'arrêt Berkani ne fait pas appel à ce critère mais il convient cependant de l'évoquer rapidement car il a pu être utilisé dans le domaine de l'emploi public. Rappelons que ce critère a été mis en avant, *a contrario*, pour la première fois dans l'arrêt du Conseil d'Etat du 31 juillet 1912 Société des Granits porphyroïdes des Vosges. Il a souvent été relevé que cette notion de clause exorbitante n'était pas parfaitement claire et que, par ailleurs, elle était conceptuellement fragile. En effet, en dehors de la mise en cause de l'ordre public, les parties à un contrat privé sont libres d'incorporer n'importe quelle clause.

Dans le domaine de la distinction des agents contractuels de droit public et de droit privé, le juge administratif s'est référé implicitement à ce critère dans quelques affaires. Il a par exemple, considéré qu'un contrat éminemment **précaire** ne pouvait être regardé comme un contrat administratif²¹. Il a également relevé que les clauses d'un contrat se **référant au droit commun du travail** et ne comportant pas de sujétions débordant le cadre du droit privé faisaient relever l'agent contractuel des juridictions judiciaires²². Ce critère a progressivement

²⁰ Ainsi en a jugé le Tribunal des conflits pour l'ancien FORMA, le 24 juin 1968 (Société Distilleries bretonnes, rec. p. 801, conclusions Gégout).

²¹ CE 28 mai 1952, Choppin de Janvry, rec. p. 282.

²² CE mars 1947, Champoiral, p. 93 ou CE 9 juin 1948, Cousin, rec. p. 254.

décliné²³ au profit de celui de la distance à l'objet du service. Et c'est ce critère qui est mis en cause dans l'arrêt Berkani.

D/ Seul le critère de la distance à l'objet du service est simplifié par la jurisprudence Berkani

La distance à l'objet du service est un critère qui a été proposé pour la première fois par le commissaire du gouvernement J. Chardeau dans ses conclusions sous l'arrêt Affortit et Vingtain du 4 Juin 1954²⁴. Il s'agissait pour lui de mettre fin à une « *jurisprudence nuancée et fluctuante dont les subtilités risquent de passer pour byzantines* ». Il proposait de reconnaître que « *relèvent du droit public tous les agents, quelles que soient les clauses de leur contrat, qui ont pour mission d'assurer le fonctionnement d'un service public* ».

Le juge administratif ne s'est d'abord qu'implicitement référé à ce critère puis il l'a explicitement mentionné, tout comme le Tribunal des conflits et la Cour de cassation²⁵.

Cette volonté de simplification a très vite montré ses limites. L'appréciation de la **participation directe au service est apparue en pratique très délicate** avec pour conséquence une fragilisation de la situation des personnels placés dans une certaine incertitude juridique. Et il est vrai que la jurisprudence dans ce domaine était subtile. Le meilleur exemple²⁶ en est fourni par l'arrêt du Tribunal des conflits du 25 novembre 1963, Dame Veuve Mazerand c/ commune de Jonquières où le juge faisant d'une même personne tantôt un agent de droit public, tantôt un agent de droit privé selon les périodes et au gré de ses activités. L'indice de cette complexité apparaît d'ailleurs bien dans le nombre important de saisines du Tribunal des conflits sur l'application de ce critère : on a déjà souligné que, depuis 1986, le Tribunal des conflits s'est prononcé plus de 25 fois sur ce type de question.

²³ Ce critère n'est pas la condition nécessaire à la reconnaissance d'un contrat administratif comme cela apparaît nettement dans l'arrêt de section du 20 avril 1956 Epx Bertin (rec. p. 167). Avant l'arrêt Berkani, l'absence de clauses exorbitantes dans les contrats des personnes de droit public a longtemps constitué un indice du caractère privé du contrat (TC 19 avril 1982, Dame Robert c/ Crous, Dalloz, 1982, p. 546).

²⁴ Rec. p. 342.

²⁵ CE 2 novembre 1956, Maurisset, rec. p. 412 ; CE 20 mars 1959, Lauthier, rec. p. 198 ; TC 23 nov. 1959, Delle Santelli, rec. p. 871 ; T.C 25 novembre 1963, Dame Veuve Mazerand, rec. p. 792 ; Cass. Soc 15 février 1961, Bull. Cas. IV n°206 ; Cass. Soc. 17 février 1979, Haut-Commissaire de France en Indochine, Bull. cass. IV n°179 ; Cass. Soc. 29 janvier 1969, Hourdeaux c/ Ministre des affaires sociales et agent judiciaire du Trésor, Bull. cass. IV n° 58.

²⁶ On peut aussi relever que dans les cuisines hospitalières, une cuisinière d'un établissement public hospitalier n'a pas été considérée comme agent public (TC 4 novembre 1991, Celli, rec. p. 985) En revanche le responsable des achats d'une cuisine hospitalière avait été considérée comme un agent public car il intervient dans la définition des repas servis aux malades hospitalisés. (CE 14 Janvier 1995, Delignières, n° 150066).

C'est le caractère insatisfaisant de cette jurisprudence qui a conduit le juge à abandonner ce critère de la distance à l'objet du service. Le Tribunal des conflits établit un bloc de compétence compact au profit du juge administratif pour tous les « *personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif ... quelque soit leur emploi* ». Par ce considérant, le Tribunal des conflits évacuait une incertitude antérieure mais **il n'évacuait pas les incertitudes issues de l'utilisation des critères jurisprudentiels liés à la nature de l'organe ou à la transparence**. En outre, l'intervention ponctuelle du législateur va encore contribuer à réduire ce souci de simplification²⁷. C'est ce que nos développements vont maintenant chercher à illustrer.

II / LES HYPOTHESES QUI ECHAPPENT A LA REGLE GENERALE

Ces hypothèses sont nombreuses et résultent surtout des dispositions législatives particulières permettant de soumettre certains agents de services publics administratifs au droit privé du travail et / ou au juge prud'homal.

A / Les contrats de travail particuliers d'aide à l'insertion professionnelle

Selon les articles L 322-4-7 et L 322-4-15 du Code du travail, les collectivités territoriales, les autres personnes morales de droit public, les organismes privés à but non lucratif et les personnes morales chargées de la gestion d'un service public ont la possibilité, pour répondre à des besoins collectifs ou émergents non satisfaits qui peuvent présenter un caractère d'utilité sociale ou encore pour favoriser l'embauche de personnes qui ne peuvent trouver un emploi ou bénéficier d'une formation, de conclure des contrats emploi-solidarité (CES), des contrats emploi consolidé (CEC) ou des contrats emploi-jeunes (CEJ), voire des contrats d'activité « adultes relais » (loi de finances pour 2002).

Ces contrats, en principe à temps partiel, signés par des personnes morales de droit public, sont obligatoirement conclus pour une durée déterminée (CDD). De plus, une convention est passée entre l'organisme employeur et l'Etat, à défaut de laquelle le contrat ne peut pas produire les effets d'un contrat spécifique.

²⁷ La jurisprudence a pu ainsi être mise à l'écart Outre-mer en raisons de dispositions législatives y dérogeant. En ce sens TC .../...

S'est donc inmanquablement posé le problème de la requalification de ces contrats sous deux aspects : contrat de droit public ou contrat de droit privé, contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat à durée indéterminée (CDI).

Les affaires ayant donné lieu à du contentieux sont sensiblement de même nature : une personne est employée par une personne publique gestionnaire d'un service public administratif, au départ dans les conditions spécifiques prévues pour ces contrats particuliers, puis ces contrats sont renouvelés au mépris des articles L 122-1 et ss. du Code du travail, ou plus simplement l'agent en question est affecté à une tâche entrant classiquement dans la mission de SPA de la personne publique en cause. Le salarié en question revendique donc, sur le fondement de la jurisprudence Berkani, la requalification de son contrat de droit privé en contrat de droit public et, sur celui du Code du travail, la requalification du CDD en CDI²⁸.

Notre enquête a permis de savoir que ces questions, souvent posées, se sont généralement réglées par la négociation si elles portaient sur des problèmes de requalification en CDI. En revanche, les gestionnaires du personnel des établissements publics administratifs en cause sont souvent désarmés quand il s'agit d'appliquer le droit privé du travail à ces contractuels, le législateur ayant expressément affirmé la qualification de droit privé de ces contrats particuliers, même s'ils sont conclus par des personnes morales de droit public²⁹ ; il en résulte qu'ils relèvent, en cas de contentieux relatif à leur conclusion, leur exécution ou leur rupture, de la compétence du conseil des prud'hommes en vertu de l'article L 511-1 du Code du travail³⁰. C'est ce qu'ont affirmé tour à tour la chambre sociale de la Cour de cassation³¹ et le Tribunal des conflits³².

26 nov. 1990, Mir, rec. p. 404 ; Dalloz 1991, p. 512, conclusions Flipo.

²⁸ Selon le Code du travail, la sanction d'un contrat à durée déterminée conclu pour pourvoir à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise est la requalification en CDI, mais selon la jurisprudence ces contrats particuliers ne sont pas, par exception au régime de droit commun des CDD, sujets à requalification, même s'ils ont pour objet ou pour effet de pourvoir à des emplois liés à l'activité normale et permanente des collectivités, organismes et personnes morales concernés, et demeurent des CDD de droit privé (Soc. 16 mars 1999 2 arrêts France Télécom et Univ. R. Descartes Dr soc. 1999, p. 560, com. C. Roy-Loustaunau).

²⁹ Art. 322-4-8-1 C trav. pour le CES et le CES et L322-4-20 C trav. pour le CEJ.

³⁰ « Les personnels des services publics employés dans les conditions de droit privé relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes ».

³¹ Soc 9 décembre 1998, RJS 1/1999 n°91 ; 16 mars 1999 2 arrêts France Télécom, Dr soc 1999, 560 ; 8 juillet 1999 RJS 8-9/99 n°1120 2^e espèce.

Il y a toutefois des hypothèses où l'on retombe dans le droit commun :

- Selon la jurisprudence :

Pour le Tribunal des conflits, la compétence judiciaire de principe des contrats aidés conclus par des personnes de droit public cède la place à celle du juge administratif dans le cas où la contestation met en cause la légalité de la convention passée entre l'Etat et l'employeur. Cette dernière juridiction est seule compétente, d'une part pour se prononcer sur la question préjudicielle ainsi soulevée et, d'autre part pour tirer les conséquences d'une éventuelle requalification d'un contrat, s'il apparaît que celui-ci n'entre en réalité pas dans les prévisions du Code du Travail³³.

- Selon la loi :

La loi du 15 novembre 2001 est venue modifier l'art. 36 de la loi d'orientation et de programmation relative à la sécurité du 21 janvier 1995, en introduisant une « dérogation à la dérogation », qui est relative aux emplois-jeunes.

La loi de 2001 prévoit la possibilité pour l'Etat de faire appel à des agents âgés de 18 à moins de 26 ans, recrutés en qualité de contractuels **de droit public** pour une période maximale de 5 ans non renouvelable afin d'exercer les missions d'adjoint de sécurité auprès des services actifs de la Police nationale. La même possibilité a également été prévue pour les gendarmes auxiliaires et pour les agents de justice³⁴.

On peut penser que la soumission de principe des contrats particuliers d'aide à l'insertion professionnelle au droit privé permettait d'éviter le reproche d'augmentation du nombre de fonctionnaires, ainsi que de prévenir tout mouvement syndical de revendication de pérennisation et/ou de titularisation de ces agents... encore qu'il serait possible de s'interroger sur les chances de voir aboutir une telle demande. En revanche, la dérogation au principe relative aux adjoints de sécurité et aux gendarmes auxiliaires trouve certainement son origine dans le caractère éminemment régalien de la fonction de maintien de l'ordre public dans lequel ces agents sont appelés à intervenir, voire dans des considérations liées à leurs compétences en matière de procédure pénale. Mais on notera que les emplois-jeunes, qui sont

³² TC 20 octobre 1997 Préfet du Finistère RJS 3/98 N348 ; 9 décembre 1998 Birnbaum D. soc 1999, 145, com. M. Keller ; 7 juin 1999 RJS 8-9/99 N1120 1^{ère} espèce ; 13 mars 2000 2^{ème} espèce ; Quesada et Sechaud AJDA 2000, 463.

³³ T.C. 7 juin 1999, Préfet de l'Essonne c. conseil de prud'hommes de Longjumeau. En l'espèce, le CNRS avait passé une convention avec l'Etat afin d'engager Mme Zaoui par CES en avril 1995 en vue de lui confier les fonctions d'aide à l'informatisation de la bibliothèque de l'Institut de Physique nucléaire d'Orsay ; le contrat fut renouvelé deux fois jusqu'en avril 1998. Mme Zaoui estime que ses fonctions correspondaient à un emploi lié à l'activité normale et permanente du CNRS, lequel aurait, en fixant une durée déterminée au contrat, méconnu les dispositions de l'art L122-1 C trav. ; elle saisit le CPH d'une action tendant à la requalification de son CES en CDI.

³⁴ Loi n°99-515 du 23 juin 1999, art. 29.

recrutés dans le cadre des contrats locaux de sécurité pour jouer un rôle de médiation, ne sont pas concernés par cette dérogation et restent, eux, soumis à un statut de droit privé.

Donc, en fonction de la nature des fonctions exercées, les titulaires de contrats emplois-jeunes intervenant dans le domaine de la sécurité seront soumis, soit au droit public et au juge administratif, soit au droit privé et au juge judiciaire.

On ne peut s'empêcher de voir dans ce dualisme de régimes juridiques une réminiscence du critère fonctionnel auquel le Tribunal des conflits avait entendu mettre un terme avec la jurisprudence Berkani.

B / Agents recrutés à l'étranger selon le droit local

Après l'arrêt Berkani, les litiges relatifs aux agents français recrutés à l'étranger, y compris selon le droit local, ont été soumis au juge administratif, pour peu que ces agents soient employés par une personne publique de droit français chargée de mettre en œuvre un service public administratif (exemple : action de coopération en matière d'enseignement ou en matière culturelle). Inversement, et fort logiquement, un agent recruté par une personne privée de droit local étranger n'avait pas la qualité d'agent public.

Dans l'arrêt Tegos³⁵, le Conseil d'Etat a opéré un revirement de jurisprudence en considérant que le contrat passé entre l'Institut français d'Athènes, établissement d'enseignement dépendant du ministère français de l'Éducation, et un professeur suppléant de cet Institut ne relevait pas de sa compétence pour deux raisons :

- d'une part lors du recrutement de M. Tegos, la commune volonté des parties avait été de soumettre l'exécution du contrat de travail de l'intéressé aux dispositions de la législation du travail grecque (clause d'attribution de compétence aux tribunaux grecs) ;
- d'autre part la situation de M. Tegos n'était régie par aucune règle de droit français.

³⁵ CE, 19 novembre 1999, rec. p 356.

On ne peut s'empêcher de considérer que, dans ce cas particulier, l'application de la jurisprudence Berkani, et du droit administratif, est laissée à l'appréciation des parties au contrat et devient seconde par rapport à celle du droit local.

Les populations concernées sont estimées à 15 000 personnes.

On notera que le législateur a expressément exclu ces agents du champ d'application des dispositions de la loi du 12 avril 2000 (art. 34, § 3 à 6) qui offre aux agents concernés par la jurisprudence Berkani (les « berkanien ») un droit d'option d'un an au terme duquel ils devront choisir soit le statut d'agent de droit privé soumis aux dispositions du Code du travail, soit celui d'agent de droit public détenteur d'un contrat à durée indéterminée³⁶ qui ne confère aucun droit à titularisation.

C/ Autres cas

a - Les agents de la Banque de France

Il faut signaler le cas tout à fait particulier de la Banque de France, qui illustre un cas de découplage de la nature de la relation de travail, du statut (public / privé) et de la compétence juridictionnelle.

Aucun des textes intervenus depuis sa création, ni même depuis sa nationalisation par la loi du 2 décembre 1945 ne s'étant clairement prononcé sur ce point, la nature de l'institution Banque de France est demeurée longtemps incertaine ; en dernier lieu, la loi du 4 août 1993³⁷ l'a qualifiée « d'institution dont le capital appartient à l'Etat ». Le Conseil constitutionnel quant à lui, a retenu le terme « institution de l'Etat »³⁸, le Tribunal des conflits³⁹ l'a qualifiée de « personne publique » ; enfin, s'inscrivant dans la lignée d'un avis rendu par ses formations administratives le 9 décembre 1999, le Conseil d'Etat statuant au contentieux⁴⁰ a érigé la Banque de France au rang de personne publique *sui generis*, « présentant une nature particulière et des caractéristiques propres ». Cette solution est notamment la conséquence de l'impossibilité de considérer l'institution comme un

³⁶ Par dérogation à la règle posée par le Conseil d'Etat en 1999.

³⁷ Relative à l'organisation de la Banque de France

³⁸ Décision 93-324 DC, 3 août 1993.

³⁹ 16 juin 1997, « Société La Fontaine de Mars », rec. p.532.

⁴⁰ 22 mars 2000, Syndicat national autonome du personnel de la Banque de France, n°203854, 203855 et 204029.

établissement public, dont les caractéristiques principales font défaut en l'espèce, et ceci sans qu'il soit besoin d'évoquer la question subséquente de la qualification (administratif ou industriel et commercial) des services publics assurés à l'occasion de l'exécution de l'ensemble des missions de l'établissement.

Le même arrêt relève que les agents de la Banque de France n'ont pas la qualité d'agents publics et que le Code du travail leur est applicable, dans la mesure cependant où ses dispositions ne sont incompatibles ni avec celles du statut (de nature privée) qui régit principalement leur situation, ni avec les missions de service public de l'institution. C'est l'affirmation même de l'application « historique » du Code du travail et du droit privé aux agents de la Banque - ce qui est notamment l'illustration de sa spécificité - qui met en échec le jeu éventuel de la jurisprudence Berkani. Cette solution ne remet cependant pas en cause l'attribution par le législateur⁴¹ des litiges relatifs aux agents, à la juridiction administrative qui pourra donc être amenée à faire application de dispositions du Code du travail pour régler certains litiges⁴².

b - Les maîtres des établissements de l'enseignement privé sous contrat d'association avec l'Etat

L'enquête conduite par notre équipe de recherche a permis de constater que la situation particulière des maîtres de l'enseignement privé posait encore des problèmes de détermination de la juridiction compétente. Bien que liés par contrat à l'Etat, qui les rémunère, ces agents publics sont cependant liés par un contrat distinct avec l'établissement dans lequel ils exercent ; les différends que peut générer l'exécution de cette relation de travail sont sans effet sur le lien de droit public qui lie l'agent à l'Etat : la suppression de l'emploi du maître est sans incidence sur son contrat de droit public : mais le recteur ne peut imposer sa réintégration dans ledit établissement⁴³. La juridiction administrative est incompétente pour connaître du refus persistant du directeur d'un établissement privé qui s'oppose à la réintégration d'un maître après que le recteur ait rapporté sa propre décision (illégal, en application de la jurisprudence Ruiz précitée) de mettre fin au contrat de droit

⁴¹ En dernier lieu, l'article 22 de la loi du 4 août 1993, écho de l'article 21 de la loi du 22 avril 1806.

⁴² Il faut signaler une conséquence procédurale devant le tribunal administratif : le juge unique, mentionné à l'article R 222-13 du Code de justice administrative, ne peut connaître d'aucun des litiges intéressant ces agents, car sa compétence d'attribution est limitée à la « situation individuelle des agents publics ». CAA Lyon, 20 décembre 2000, Banque de France c/Nurry, n°97LY02577.

public qui faisait suite à l'éviction de l'agent de son lycée privé pour un motif de réorganisation⁴⁴.

Le cas est identique en ce qui concerne les maîtres auxiliaires qui peuvent être affectés dans un établissement privé : si le directeur refuse de demander une nouvelle délégation de ce maître dans son établissement, le litige né de cette décision ressort de la compétence judiciaire⁴⁵. Le cas signalé par le directeur régional de l'Agriculture et de la Forêt (DRAF) de Languedoc-Roussillon en réponse au questionnaire d'enquête illustre une conséquence de cette situation complexe et les difficultés des agents pour trouver leur juge : un agent, recruté par le service de l'enseignement agricole pour assurer des suppléances dans un établissement privé d'enseignement agricole assigne l'administration devant le conseil de prud'hommes pour faire juger l'illégalité de la rupture de son engagement par le service administratif : le Conseil rejette la demande en relevant son incompétence, en l'absence de litige portant sur les relations entre l'enseignant et son établissement de dernière affectation.

c - Les agents de La Poste et de France Télécom

L'article 31 de la loi du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications autorise les exploitants publics à employer « sous le régime des conventions collectives » des agents contractuels. La loi affirmant par ailleurs en son article 29 que les personnels de La Poste sont soumis au statut général de la fonction publique, il y a place pour des litiges portant sur la nature des contrats conclus par l'exploitant public et les contractuels qu'il recrute ou, à tout le moins, des risques d'erreurs d'aiguillage pour atteindre le juge compétent. La jurisprudence Berkani n'est d'aucun secours en l'espèce, s'agissant d'une situation entièrement organisée par des dispositions législatives. Jusqu'à présent, la jurisprudence et notamment celle du Tribunal des conflits n'a pas fait une application restrictive de l'article 31 qui subordonne la conclusion de ces contrats de droit privé à l'existence « *d'exigences particulières du service ou à la spécificité de certaines fonctions* » : les juges se bornent à constater que le contrat en litige entre dans les prévisions de cet article avant d'insister sur la circonstance que le contrat est conclu, après l'entrée en vigueur de la loi de 1990, par un établissement public à caractère industriel et commercial avec une personne n'ayant pas la qualité d'agent public pour attribuer la connaissance du

⁴³ CE 14 mars 1997, Ruiz, rec. p. 83.

⁴⁴ CAA Lyon, 29 mai 2000, Séjourmant, n°00LY592.

⁴⁵ cf. Conseil d'Etat, Pampaloni, 26 mars 1993, rec. p. 84.

litige au juge judiciaire. C'est la démarche adoptée par un arrêt du Tribunal des conflits du 7 décembre 1998 Mme Soffray⁴⁶ pour déclarer la juridiction judiciaire compétente pour connaître du litige opposant une contractuelle à La Poste : après avoir relevé les circonstances dans lesquelles son contrat a été conclu, l'arrêt note simplement qu'il s'agissait de remplacer un agent absent dans les services d'accueil du public. Dans une affaire récente, le Tribunal des conflits reprend une formulation identique mais ne donne aucune information sur la nature des fonctions assurées par l'agent dans le cadre de multiples contrats à durée déterminée⁴⁷. La Cour administrative d'appel de Lyon avait adopté la même solution⁴⁸ dans une affaire où était en litige le recrutement d'un médecin de prévention en application de l'article 31. Plus qu'une incertitude sur la nature des contrats en litige, l'état du droit révèle une difficulté des justiciables à trouver leur juge.

d - Les agents des GIP

En vertu de l'article 21 de la loi d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique du 15 juillet 1982, « *les groupements d'intérêt public, qui sont dotés de la personnalité morale et de l'autonomie financière, ont pour objet de permettre l'association d'une ou plusieurs personnes morales de droit public ou de droit privé pour l'exercice en commun, pendant une durée déterminée, d'activités qui ne peuvent donner lieu à la réalisation ou au partage de bénéfices. Un tel groupement est constitué par une convention soumise à l'approbation de l'autorité administrative. Les personnes morales de droit public, les entreprises nationales et les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public doivent disposer ensemble de la majorité des voix dans l'assemblée du groupement et dans le conseil d'administration qu'elles désignent. Un commissaire du gouvernement est nommé auprès du groupement* ». C'est en se fondant sur le contenu de ces dispositions, éclairées par les travaux préparatoires de la loi, que le Tribunal des conflits⁴⁹ a affirmé la volonté du législateur de faire des groupements d'intérêt public des personnes publiques soumises à un régime spécifique, distinctes des établissements publics.

Cet article 21 de la loi de 1982 est devenu la référence obligée en la matière, dès lors que les dispositions législatives ultérieures instituant des GIP ont renvoyé, pour définir les modalités d'organisation et de fonctionnement, au contenu de cette loi « originelle ». C'est

⁴⁶ AJFP, III-99, p.16.

⁴⁷ TC, 4 mars 2002, Mme Boloix c/ la Poste, n°3293.

⁴⁸ 13 décembre 1999, SPMT c/ Mme Rigal et La Poste, n°96LY689.

dire la portée de la solution affirmée par le Tribunal des conflits. Mais cette affirmation ne suffisait pas pour trancher le litige dont était saisi le Tribunal, au terme d'une procédure ayant opposé au GIP une de ses salariées devant la juridiction judiciaire : c'est pourquoi, pour attribuer la compétence de ce litige à la juridiction administrative, l'arrêt rappelle le principe qu'il avait posé à l'occasion de l'affaire Berkani et, après avoir qualifié d'administratif le service public géré en l'espèce, qualifie la salariée d'agent de droit public. Les clauses de la convention organisant le GIP et qui prévoient le cas échéant les conditions dans lesquelles les membres du GIP mettent leur propre personnel à disposition du groupement sont sans incidence - prend soin de noter l'arrêt - sur la règle de la jurisprudence Berkani relative à la détermination du juge compétent pour connaître du litige opposant le groupement et son agent, fut-il un salarié d'un membre du GIP mis à disposition.

Bien qu'aucun cas n'ait été signalé au groupe de travail, on peut penser que la qualification affirmée de personne publique des GIP n'évitera pas les problèmes liés à la détermination de la nature du service public assuré. La souplesse recherchée dans la mise en place de ces groupements conduit en effet à prévoir le recours à des modes de gestion privée et aux procédés applicables aux services « industriels et commerciaux » ; c'est ainsi le cas du décret n° 2001-1044 du 9 novembre 2001 relatif aux GIP mentionnés par l'article 86 de la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999 et qui ont vocation à permettre l'exercice d'activités d'intérêt commun concernant le développement et la promotion des produits agricoles et agro-alimentaires : la nature d'une telle activité reste en outre à définir.

Les décrets n°s 2001-757 et 2001-1227 des 20 septembre et 19 décembre 2001, respectivement relatifs aux GIP constitués dans le domaine de la formation continue de la formation et de l'insertion⁵⁰ et ceux constitués en vue de favoriser l'innovation et le transfert de technologie⁵¹ qui n'excluent pas davantage le recours à des modes de gestion privée, ont néanmoins expressément qualifié d'agent public les agents que les groupements seraient amenés à recruter, anticipant ainsi la qualification de la nature du service assuré, ou, pour le moins, donnant un indice fort quant à la détermination de cette nature ; l'article 8 du décret « GIP transferts de technologie » rend applicables à ces contractuels les dispositions du décret du 17 janvier 1986 relatif aux agents non statutaires de l'Etat ; le décret « GIP formation » en

⁴⁹ 14 février 2000, GIP Habitat et interventions sociales pour les mal-logés et les sans-abri c/Mme Verdier, n°3170.

⁵⁰ Article L 423-1 du Code de l'éducation.

⁵¹ Article L 423-30 du Code de l'éducation.

fait de même (article 8) et double cette référence en évoquant des « agents contractuels de droit public ».

On peut signaler que, dans un domaine proche (enseignement supérieur agricole et vétérinaire), le décret n° 2000-1149 du 27 novembre 2000 relatif aux GIP constitués, en application de l'article L 812-5 du Code rural, pour favoriser la réalisation des objectifs assignés à l'enseignement supérieur agricole mentionne, dans son article 7, la possibilité d'affectation par les ministères intéressés des emplois utiles au fonctionnement du GIP ; le recrutement direct n'est cependant pas exclu pour autant, mais on peut penser sans trop de doutes qu'eu égard aux missions assurées et aux buts recherchés par ces groupements, seront reconnues la nature administrative du service public qu'ils assurent et, partant, la qualité d'agent public de leurs contractuels.

e - Le cas des OPAC

Les offices publics d'aménagement et de construction, nés de la transformation des OPHLM en application de la loi du 16 juillet 1971, ont, à l'inverse de ces derniers le caractère d'établissement public industriel et commercial. Conformément aux principes régissant les EPIC, seuls le directeur et l'agent comptable ont la qualité d'agent public : les autres agents ne sont pas des agents publics mais des salariés de droit privé, qui relèvent de la compétence des juridictions prud'homales. Ces personnels bénéficient d'un statut de droit privé (décret n° 93-582 du 17 juin 1993) qui n'est pas exclusif cependant de l'application du Code du travail. Héritiers des OPHLM auxquels ils ont succédé et dont ils ont repris le personnel, les OPAC continuent également d'employer des personnels de droit public. Les agents qui n'ont pas exercé le droit d'option pour le statut privé, option qui leur est ouverte lors de la transformation de l'OPHLM en OPAC, continuent comme par le passé de relever des dispositions applicables à la fonction publique territoriale. Le juge administratif est donc compétent pour connaître des litiges qui les opposent à leur employeur, nonobstant sa qualité d'EPIC⁵².

Note : la question du contentieux des allocations chômage des agents publics :

Depuis 1984⁵³, selon l'article L 351-12 du Code du travail, ont droit à l'allocation d'assurance dans les conditions prévues à l'article L 351-3 :

⁵² CE, Mme BAYLE c./ OPAC du Puy de Dôme, rec. p. 836.

⁵³ Ordonnance n° 84-106 du 16 février 1984, Journal officiel du 17 février, et ordonnance n° 84-198 du 21 mars 1984, Journal officiel du 22 mars.

1°. Les agents non fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics administratifs, les agents titulaires des collectivités territoriales ainsi que les agents statutaires des autres établissements publics administratifs ;

2°. Les agents non titulaires des collectivités territoriales et les agents non statutaires des établissements publics administratifs autres que ceux de l'Etat et ceux mentionnés au 4° ci-dessous, ainsi que les agents non statutaires des groupements d'intérêt public ;

3°. Les salariés des entreprises, sociétés et organismes définis au paragraphe I de l'article 164 de l'ordonnance portant loi de finances pour 1959 (n° 58-1374 du 30 décembre 1958), les salariés relevant soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire ;

4°. Les salariés non statutaires des chambres de métiers, des services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie, des chambres d'agriculture, ainsi que les salariés des établissements et services d'utilité agricole de ces chambres.

La charge et la gestion de cette indemnisation sont assurées par les employeurs mentionnés au présent article. Ceux-ci peuvent toutefois, par convention conclue avec les institutions gestionnaires du régime d'assurance, leur confier cette gestion.

Les employeurs mentionnés au 3° et au 4° ci-dessus ont aussi la faculté, par une option irrévocable, de se placer sous le régime de l'article L 351-4.

Les employeurs mentionnés au 2° ainsi que, pour leurs agents non titulaires, les établissements publics d'enseignement supérieur et les établissements publics à caractère scientifique et technologique peuvent également adhérer au régime prévu à l'article L 351-4⁵⁴.

⁵⁴ La contribution incombant aux salariés prévue à l'article L 351-5 est égale au montant de la contribution exceptionnelle qu'ils auraient dû verser en application de l'article 2 de la loi n° 82-939 du 4 novembre 1982 relative à la contribution exceptionnelle de solidarité en faveur des travailleurs privés d'emploi, et est versée par l'employeur. Un décret en Conseil d'Etat fixe les règles de coordination applicables pour l'indemnisation des travailleurs dont les activités antérieures prises en compte pour l'ouverture des droits ont été exercées auprès d'employeurs relevant, les uns de l'article L 351-4, les autres du présent article. Les employeurs visés au présent article sont tenus d'adhérer au régime d'assurance prévu à l'article L 351-4 pour les salariés engagés à titre temporaire qui relèvent des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel
.../...

Les litiges résultant de l'adhésion au régime prévu à l'article L 351-4 relèvent de la compétence des tribunaux judiciaires.

On pouvait déduire de ces dispositions que le contentieux de l'assurance chômage des personnels de droit public était de la compétence du juge judiciaire. Ce juge appliquant ainsi de façon uniforme les dispositions des articles du titre V du livre 3 du Code du travail, notamment concernant les conditions d'ouverture du droit aux allocations chômage, conditions dont on croyait, depuis 1984, qu'elles ne pouvaient plus exclure les « personnels de l'administration ».

Mais, outre que le Conseil d'Etat a une conception plutôt restrictive des ces conditions d'ouverture du droit aux allocations chômage (un étudiant ayant exercé les fonctions d'interne dans un centre hospitalier ne s'est pas trouvé « involontairement privé d'emploi » à l'issue de cette période de formation, ses fonctions prenant fin de plein droit⁵⁵ ; un militaire, qui à l'expiration de son contrat décide de ne pas souscrire le nouvel engagement qui lui est proposé, ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi⁵⁶). Le Tribunal des conflits considère que le litige entre un agent contractuel de droit public et l'organisme employeur qui n'a pas adhéré au régime d'assurance chômage relève de la compétence de la juridiction administrative⁵⁷.

Or selon les dispositions de ce même article L 351-12⁵⁸, si l'ensemble des agents publics peut prétendre à l'allocation d'assurance-chômage dans les conditions prévues à l'article L 351-3 du Code du travail, le plan d'aide au retour à l'emploi (Pare) ne s'applique pas dans le secteur public, qui est en « auto-assurance », mais le projet d'action personnalisé (PAP) doit être proposé par l'ANPE à tous les demandeurs d'emploi, qu'ils soient indemnisés par le régime d'assurance chômage, par l'employeur public en auto-assurance, au titre du régime de solidarité, ou bien non indemnisé.

ou du spectacle, lorsque l'activité exercée bénéficie de l'aménagement des conditions d'indemnisation mentionnées à l'article L 351-14.

⁵⁵ CE 9 octobre 1992, deux arrêts, Gaz. Pal. 1993 pass. dr. adm. pp. 74 et 75.

⁵⁶ CE 2 juin 1995, Ueno, rec., p. 876 ; RIS 8-9/95 n°927.

⁵⁷ TC 18 octobre 1999, n° 3173, RJS 12/99.

⁵⁸ Liaisons sociales, leg. soc. du 23 octobre 2001 n°8222.

Ainsi, la charge et la gestion de cette indemnisation par les employeurs varient selon la catégorie à laquelle ils appartiennent :

- Régime de « l'auto-assurance » : certains employeurs publics supportent directement la charge financière de l'indemnisation (système dit de « l'auto-assurance ») ; ils peuvent cependant, par convention, confier la gestion correspondante aux institutions gestionnaires du régime d'assurance. Sont concernés :

- les agents non fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics administratifs ;
- les agents titulaires des collectivités territoriales ;
- les agents statutaires des autres établissements publics administratifs.

- Option entre « auto-assurance » et adhésion : d'autres employeurs publics ont, en outre, la possibilité « d'adhérer » au régime d'assurance chômage, se plaçant ainsi sous le régime de l'article L 351-4 du Code du travail (les litiges résultant de cette adhésion relèvent des tribunaux judiciaires). Sont concernés :

- les salariés des entreprises, sociétés et organismes définis au a) du paragraphe I de l'article 164 de l'ordonnance portant loi de finances pour 1959 (n° 58-1374 du 30 décembre 1958) ;
- les salariés relevant, soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire ;
- les salariés non statutaires des chambres de métiers, des services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie, des chambres d'agriculture, ainsi que les salariés des établissements et services d'utilité agricole de ces chambres ;
- les agents non titulaires des collectivités territoriales ;
- les agents non statutaires des établissements publics administratifs autres que ceux de l'État ;
- les agents non statutaires des groupements d'intérêt public ;
- les agents non titulaires des établissements publics d'enseignement supérieur et des établissements publics à caractère scientifique et technologique.

- Adhésion obligatoire (salariés de l'audiovisuel et du spectacle) : l'ensemble des employeurs publics énumérés à l'article L 351-12 du Code du travail sont tenus d'adhérer au régime

l'assurance prévu à l'article L 351-4 pour les salariés engagés à titre temporaire qui relèvent des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, lorsque l'activité exercée bénéficie de l'aménagement des conditions d'indemnisation mentionnées à l'article L 351-14.

Il semble donc que, s'il y a eu « adhésion », le litige relèvera de la compétence du juge judiciaire, sinon il relèvera du juge administratif.

Cette interprétation est bien sûr source de contentieux relatif à la détermination du juge compétent, sans compter qu'elle risque d'entraîner une rupture d'égalité entre les chômeurs du public selon que leur affaire sera portée devant les juges judiciaires ou devant les juges administratifs.

A cela peut s'ajouter le problème du fondement sur lequel telle ou telle personne a été recrutée, dès lors qu'un organisme peut avoir la possibilité de recruter pour exercer le même type d'emploi, du personnel de droit privé ou du personnel de droit public, problème qui s'est posé dans une affaire jugée le 22 octobre 2001 par le Tribunal des conflits : *« Considérant que M. C. a été recruté par le Recteur de l'Académie de Grenoble non pour effectuer au sein d'établissements d'enseignement du second degré des prestations d'artiste du spectacle de la nature de celles visées à l'article L 762-1 du Code du travail, mais pour apporter son concours, dans le cadre des dispositions de l'article 7 de la loi n° 88-20 du 6 janvier 1988 et du décret n° 88-709 du 6 mai 1988, aux enseignements artistiques de ces établissements sous la forme de la réalisation de chansons par les élèves d'une classe ; que l'intéressé, au titre de sa participation à une mission de service public administratif géré par une collectivité publique, était soumis à un régime de droit public ; qu'il en va ainsi, alors même qu'est en cause l'application des dispositions législatives ouvrant droit aux agents non fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics administratifs le bénéfice de l'allocation d'assurance chômage ».*

Les litiges résultant de l'adhésion des employeurs au régime d'assurance chômage, susceptibles de s'élever entre ces employeurs et les organismes gestionnaires relèvent quant à eux toujours des tribunaux judiciaires.

2^{ème} PARTIE

L'APPLICATION DES REGLES

DE PARTAGE DES COMPETENCES

Qu'en est-il de l'application effective des règles de partage des compétences juridictionnelles et notamment de la règle posée par la jurisprudence Berkani ? L'enquête que nous avons réalisée permet de procéder à un essai de mesure de cette application.

Ses résultats permettent, d'une part, de mesurer la connaissance des règles de partage par les personnels et les gestionnaires des services **(I)** et, d'autre part, de mieux cerner les conséquences qui ont été tirées, en pratique, par les services et organismes gestionnaires de services publics, de l'affirmation des règles de partage des compétences **(II)**.

I/ LA CONNAISSANCE DES REGLES PAR LES PERSONNELS ET LES GESTIONNAIRES DES SERVICES

Le questionnaire adressé aux organismes employeurs gérant un service public demandait si ces organismes connaissaient effectivement la règle posée par l'arrêt Berkani attribuant compétence au juge administratif pour l'ensemble des personnels travaillant pour le compte d'un service public administratif.

Ainsi que le montre le tableau des réponses reçues (voir pages suivantes), sur 55 administrations ou établissements, seuls 2 ne connaissent pas cette jurisprudence : l'OPAC de Saint-Etienne et la Chambre d'Agriculture du Finistère.

La connaissance de cette jurisprudence résulte essentiellement, de la lecture régulière par le service lui-même des revues spécialisées en matière de droit de la fonction publique pour les mairies et établissements publics (Gazette des Communes, Cahiers de la Fonction publique, Actualité juridique-Fonction publique, *etc...*)⁵⁹ et pour les directions régionales et départementales d'un phénomène de veille externe, c'est-à-dire d'informations données par les services centraux du ministère (presque tous les ministères, en effet, ont pris une circulaire ou une instruction ministérielle pour informer leurs services déconcentrés).

Globalement, sur l'ensemble des services et organismes ayant répondu au questionnaire, ceux qui employaient, antérieurement à 1996, des agents relevant alors de la compétence du juge judiciaire (car ne participant pas directement à la mission de service public) et celles qui n'employaient que des agents relevant de la compétence du juge administratif, se répartissent en parts à peu près égales.

26 employaient des agents relevant de la compétence du juge judiciaire et 28 n'en employaient pas. Mais les résultats sont différents si on les examine pour chaque catégorie de personnes publiques :

⁵⁹ A noter que pour deux établissements publics, la connaissance de cette jurisprudence résulte d'informations recueillies par le responsable du service du personnel au cours d'un stage de formation.

- Services déconcentrés des ministères : 10 employaient des agents relevant alors du juge judiciaire et 12 n'en employaient pas ;
- Collectivités territoriales : 8 employaient des agents relevant alors du juge judiciaire et 11 n'en employaient pas ;
- Etablissements publics : 7 employaient des agents relevant alors du juge judiciaire et 7 n'en employaient pas.

TABLEAUX DES REPONSES RECUES

DIRECTIONS REGIONALES

R S Revues Spécialisées VE Veille Externe A Aucune F Formation	I.A	I.B	I.C	I.D	I.E	I.F	I.G
Rectorat de l'Académie d'Aix Marseille	oui	R S	non				non
Rectorat de l'Académie de Limoges	oui	R S	non				
Rectorat Académie Montpellier	oui	R S VE	oui				non
Rectorat Académie Grenoble	oui	R S VE	non		non		non
Direction Régionale Agriculture Forêt Languedoc	oui	VE	non				non
Direction Régionale Agriculture Forêt Rhône-Alpes	oui	R S	oui	oui		oui	oui
Direction Régionale Equipement Hte Normandie	oui	VE	non				non
Direction Régionale Environnement Languedoc	oui	VE	non				non
Direction Régionale Industrie Recherche Environnement Ales	oui	VE	oui	oui		non	non

DIRECTIONS DEPARTEMENTALES

R S Revues Spécialisées VE Veille Externe A Aucune F Formation	I.A	I.B	I.C	I.D	I.E	I.F	I.G
Inspection Académique de la Loire			non				
Direction Départementale Agriculture Forêt Seine Maritime	oui	VE	oui	oui		oui	
Direction Départementale Agriculture Forêt Corrèze	oui	VE	non				non
Direction Départementale Agriculture Forêt Hautes Alpes	oui	VE	oui	oui	non	oui	oui
Direction Départementale Agriculture Forêt Hérault	oui	VE	non				
Direction Départementale Agriculture Forêt Pyrénées Orientales	oui	VE	non				non
Direction Départementale Agriculture Forêt Var	oui	VE	oui	oui	non	oui	oui
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports Drôme	oui	VE	Oui	oui		non	non
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports Hautes Alpes	oui	VE	non				non
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports Isère	oui	RS VE	non		non	non	non
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports Savoie	oui	VE	Oui		non		oui
Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse et des Sports Paris	oui	R S	oui	oui	oui	non	non
Direction Départementale Travail Emploi Formation Professionnelle Rhône	oui	VE	oui	oui	non	non	non

COLLECTIVITES TERRITORIALES

R S REVUES SPECIALISEES VE VEILLE EXTERNE A AUCUNE F FORMATION	I.A	I.B	I.C	I.D	I.E	I.F	I.G
REGION Haute Normandie	oui	R S	non				
REGION Rhône Alpes	oui	R S	Oui	oui	non	non	non

Conseil Général Rhône	oui	R S	oui	A	non	non	Oui
Conseil Général Haute Vienne	oui	R S	non				oui
Conseil Général Ardèche	oui	R S	oui	oui	non	oui	non

Ville Alès (30)	oui	R S	non				
Ville Béziers (34)	oui	R S	oui	oui			oui
Ville Bonneville (74)	oui	R S	non		non	non	non
Ville Briançon (05)	oui	R S	oui		non	non	non
Ville Chambéry (73)	oui	R S	non				
Ville Grenoble (38)	oui	R S	non				
Ville Le Havre (76)	oui		non				non
Ville Limoges (87)	oui	R S	oui	oui	non	non	non
Ville Marseille (13)	oui	R.S	non				non
Ville Mende (48)	oui	R S	oui	A	non	non	oui
Ville Narbonne (11)	oui	R S	non				non
Ville Nîmes (30)	oui	R S	oui	oui	non	non	non
Ville Rochechouart (87)	oui	syndicat	non				non
Ville St Etienne (42)	oui	R S	non				non

ETABLISSEMENTS PUBLICS

R S Revues Spécialisées VE Veille Externe A Aucune F Formation	I.A		I.B		I.C		I.D		I.E		I.F		I.G	
	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
Agence Nationale Pour l' Emploi	oui		R.S		oui		oui			non	oui		oui	
Centre Départemental de la Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Rhône	oui		R S			non								
Chambre Agriculture Finistère		non			oui			A				non	oui	
Chambre Commerce Essonne	oui		F			non								non
Chambre Commerce Lyon	oui		VE R S		Oui						oui		oui	
Chambre Métiers Rhône	oui		VE			non								non
Office Public d'Aménagement et de Construction du Rhône	oui		R S		oui								Oui	
Office Public d'Aménagement et de Construction Grand Lyon	oui		R S		oui		oui			non			oui	
Office Public d'Aménagement et de Construction St Etienne		non			oui								oui	
La Poste Courrier International	oui		R S		Oui					non			Oui	
Université Jean Monnet Saint -Etienne	oui		VE			Non		A						non
Université Lyon I	oui		R.S			non		A		non		non		non
Université Paris I	oui		F			non								non
Université Paris V	oui		R S			non		A				non		non

SYNDICATS

R S Revues Spécialisées VE Veille Externe A Aucune F Formation	I.A		I.B		I.C		I.D		I.E		I.F		I.G	
	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
Fédération Syndicale Unitaire	oui		R S		oui GRE TA								oui GIP	

II LA MISE EN ŒUVRE PRATIQUE DES REGLES

A la suite de l'arrêt du Tribunal des conflits du 25 mars 1996, le gouvernement avait décidé de tirer toutes les conséquences de l'évolution jurisprudentielle que marquait cet arrêt afin de clarifier la situation juridique des intéressés. Pour ce faire, un amendement a été introduit dans le projet de loi relatif aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations et, parallèlement, a été engagée une modification de l'article 1^{er} du décret du 17 janvier 1986 concernant les agents non titulaires de l'Etat⁶⁰.

L'économie des propositions adoptées, notamment l'article 34 de la loi du 12 avril 2000 (explicité par une circulaire du ministre de la Fonction publique en date du 14 septembre 2000) est la suivante.

D'une part, le paragraphe I de l'article 34 de la loi précise que tous les agents de l'Etat et de ses établissements publics administratifs en fonction au 13 avril 2000, qui n'ont pas été recrutés en application des articles 3-4-6- et 27 du titre II du statut général des fonctionnaires, et qui assurent certaines fonctions déterminées relevant de la catégorie C, bénéficient à partir de cette date d'un contrat à durée indéterminée de droit public. Cette rédaction vise, au sein des établissements publics administratifs, les agents exerçant leurs fonctions dans les services publics à caractère administratif, que leur contrat ait été conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. En pratique il s'agit d'agents recrutés sur la base du droit privé. La transformation de la nature des contrats s'accompagne de la reprise de l'ancienneté des services effectués au sein de l'administration au *pro rata* de la quantité de travail.

Désormais, toute embauche en vue d'assurer des fonctions antérieurement dévolues à des agents visés à l'article 34 devrait intervenir soit sous le statut de fonctionnaire, soit sous le régime d'agents non titulaires du droit public.

D'autre part, le paragraphe 2 du même article 34 institue un droit d'option permettant aux personnels concernés, soit de bénéficier des dispositions générales applicables aux agents publics non titulaires de l'Etat, soit de relever d'un contrat de travail soumis aux dispositions

⁶⁰ Décret du 17 janvier 1986.

du Code du travail (et à la compétence des conseils de prud'homme en cas de contentieux). L'option ne peut intervenir qu'à compter de la date de l'engagement initial, toute la période d'emploi étant réputée accomplie sous le même régime. Le choix opéré est irréversible.

Normalement, selon la circulaire du 14 septembre 2000, les autorités hiérarchiques devaient informer les intéressés du droit d'option offert par une lettre individuelle contenant toutes les informations utiles sur les différences de régime pour leur permettre d'exercer leur choix en connaissance de cause et accordant un délai de réflexion d'une année.

Mais, outre que l'article 34 de la loi du 12 avril 2000 ne concerne que les agents de l'Etat et de ses établissements publics, et non les personnels employés par les collectivités territoriales ou les hôpitaux, cet article n'a pas suffi à supprimer toute difficulté d'application de la jurisprudence Berkani dans certains services administratifs ou établissements publics, ainsi que le montrent les réponses obtenues à notre questionnaire.

Toutes les personnes de droit public (connaissant la jurisprudence Berkani) n'ont pas spécialement tiré des conséquences de l'arrêt Berkani à l'égard des agents concernés par cette nouvelle règle jurisprudentielle.

Le tableau des réponses reçues montre que :

- services déconcentrés des ministères : tous ceux employant antérieurement du personnel de droit privé en ont tiré les conséquences ;
- collectivités territoriales : 2 n'en ont tiré aucune conséquence (le Conseil général du Rhône et la Ville de Mende) ;
- établissements publics : 4 n'en ont tiré aucune conséquence (les Universités de Lyon I, Paris V, Saint-Etienne et la Chambre d'agriculture du Finistère).

En général, les services ou organismes ayant répondu au questionnaire ont donc tiré les conséquences de la nouvelle règle posée par l'arrêt du Tribunal des conflits en 1996 à l'égard de leurs agents ne participant pas directement à la mission du service public et auparavant considérés comme relevant du droit privé et du juge judiciaire.

Ainsi en est-il des Hospices civils de Lyon qui antérieurement à 1996 employaient un nombre assez important de gardiens d'immeubles (domaine non affecté à leur mission de service public⁶¹) soumis au Code du travail et à la convention collective des employés de maison. Après 1996, dans un premier temps, les Hospices n'ont pas réagi, mais deux événements ultérieurs les ont amenés à réviser leurs positions. D'abord, l'action intentée par un de leurs employés licencié, devant le conseil de prud'hommes, les a amenés à reclasser leurs gardiens d'immeubles sur des contrats de droit public des établissements hospitaliers. Ensuite, sont intervenues les élections au comité technique paritaire central de l'établissement et les gardiens d'immeuble ont été inscrits, en tant qu'agents publics, sur les listes électorales.

Un autre exemple d'intégration dans la catégorie des agents publics d'emplois considérés avant 1996 comme relevant du droit privé nous a été fourni par le rectorat de l'académie de Montpellier. Antérieurement à l'arrêt Berkani, certains arrêts du Tribunal des conflits avaient refusé la compétence du juge administratif à l'égard d'agents non titulaires de l'Education nationale : personnel contractuel effectuant quelques heures de nettoyage des locaux, les soirs, après la fin des cours, au motif que ces agents ne participaient pas directement au service public. Désormais, ces agents sont considérés par le service comme des agents publics devant relever du tribunal administratif.

On peut encore citer certains personnels de la Gendarmerie Nationale employés dans les « cercles », organismes créés par décret et qualifiés « d'organismes administratifs à vocation sociale et culturelle dotés de la personnalité morale » et de l'autonomie budgétaire ; les fonds qu'ils gèrent ont le caractère de fonds privés. Proches de ces cercles, on mentionnera également les « ordinaires » des écoles (chargés de la restauration dans les écoles) ou les escadrons de gendarmerie mobile (chargés de la restauration des unités en déplacement) qui,

⁶¹ Ce domaine correspond à un important parc de logements (résultant de divers dons et legs) offert à la location privée et géré dans un but purement patrimonial.

eux, sont des unités de la gendarmerie et ne disposent pas de l'autonomie de gestion et dont les fonds ont un caractère public.

Les personnels, tant des cercles que des ordinaires, sont essentiellement constitués de sous-officiers de gendarmerie et de personnels civils qui, jusqu'à une date récente, étaient régis par le droit privé (CDI ou CDD). Tirant les conséquences de la jurisprudence Berkani, la direction de la Gendarmerie Nationale a décidé de soumettre l'ensemble de ces agents civils au droit public. Les agents ont même disposé du droit d'option offert par la loi du 12 avril 2000 ; dans la seule gendarmerie, sur 217 agents concernés, 60% ont opté pour un statut de droit public⁶².

Quant à l'Agence nationale pour l'Emploi, c'est une autre manière de tirer les conséquences de la jurisprudence Berkani qu'elle a adoptée tant au niveau de sa direction générale que de ses délégations locales. S'agissant d'un établissement public exerçant une activité de service public administratif, l'application de la jurisprudence Berkani avait pour effet de conférer aux personnels de ménage le statut d'agent public. Cette conséquence a accéléré le mouvement répandu au sein des administrations, qui consiste à confier l'exercice de ce service à des entreprises prestataires. S'agissant de l'Agence nationale pour l'Emploi, l'acquisition de la qualité d'agent public par des personnels jusqu'alors employés dans le cadre du Code du travail nécessitait l'adaptation du décret n° 90-543 du 29 juin 1990 qui porte « statut » des agents de l'ANPE et organise leur carrière d'agents non fonctionnaires de l'Etat. L'Agence a préféré accompagner la mutation de statut de ces agents en favorisant leur reprise par les entreprises prestataires de service qui obtenaient les marchés de nettoyage des locaux.

On peut citer en revanche un exemple de non prise en compte de la jurisprudence Berkani concernant le Conseil général du Rhône. Les femmes de ménage employées sous contrat par cette collectivité n'ont reçu aucune communication relative à la nouvelle jurisprudence et elles sont toujours considérées comme n'étant pas des agents publics.

- Parmi les organismes interrogés ayant répondu avoir tiré les conséquences de la jurisprudence Berkani, un seul s'est inspiré de solutions utilisées par d'autres services : il

⁶² Il est à signaler que d'autres personnels du ministère de la Défense se trouvent dans une situation semblable, dont les services centraux de ce ministère, sont en train de régulariser la situation.

- s'agit de la Direction régionale et départementale de la Jeunesse et des Sports de Paris-Ile-de-France, qui a appliqué les solutions dégagées par le ministère de l'Education nationale.
- On relève des difficultés de compréhension de la jurisprudence Berkani dans un nombre non négligeable d'organismes ayant répondu à notre questionnaire : quatre services déconcentrés (la Direction régionale de l'Agriculture et de la Forêt Rhône-Alpes⁶³ et les directions départementales de ce même ministère dans les départements de la Seine-Maritime, des Hautes-Alpes et du Var), une collectivité territoriale (le Conseil général de l'Ardèche) et deux établissements publics (l'ANPE et la Chambre de commerce de Lyon). Tous ces organismes indiquent que les agents concernés ne comprenant pas bien l'intérêt que présentait pour eux le changement de statut et de juge compétent en cas de contentieux et qu'il avait fallu que les autorités hiérarchiques les aident à clarifier la question.
 - Enfin, la proportion de services ou organismes de droit public qui emploient toujours actuellement du personnel de droit privé relevant de la compétence prud'homale, hors contrat particulier d'aide à l'insertion des jeunes, est assez importante dans les établissements publics : 6 sur 14. Mais ce constat s'explique surtout par les particularismes du statut du personnel des établissements concernés : La Poste (voir pp. 29-30), les OPAC (voir pp. 33-34) et les chambres de commerce (voir pp. 50-51) pour leurs activités industrielles et commerciales.

Pour les services déconcentrés des ministères, 4 seulement sur 22 ayant répondu à notre questionnaire emploient encore aujourd'hui du personnel de droit privé : la DDAF des Hautes-Alpes⁶⁴, la DRAF Rhône-Alpes⁶⁵ et la DD Jeunesse et Sports de Savoie⁶⁶.

Enfin 4 collectivités sur 19 nous ont répondu continuer d'employer du personnel de droit privé : villes de Mende et de Béziers, conseils généraux du Rhône et de Haute-Vienne. Ce dernier est propriétaire de deux domaines d'application servant de support aux activités d'enseignement de deux lycées agricoles et emploie pour la gestion de ce domaine huit ouvriers (sur les salariés des exploitations agricoles et ateliers des lycées agricoles, voir *infra*).

⁶³ En fait, il s'agit plutôt de difficultés d'application, pour des raisons particulières (*cf. infra*), que de véritables difficultés de compréhension.

⁶⁴ Deux femmes de ménage qui ont sans doute choisi de conserver un contrat de travail de droit privé.

⁶⁵ Personnel de droit privé des exploitations agricoles des établissements locaux d'enseignement agricole (*cf. infra*).

⁶⁶ Personnel recruté par ses établissements publics chargés d'assurer la formation aux diplômes d'Etat de la Jeunesse et des Sports (formateurs et personnel de secrétariat) et personnel de secrétariat destiné à occuper les reliquats de postes libérés par les agents employés à temps partiel.

3^{ème} PARTIE

LES ZONES D'INCERTITUDE SUBSISTANT

DANS LA REPARTITION DES COMPETENCES

Il existe toujours actuellement des secteurs où subsistent des incertitudes dans la détermination du juge, judiciaire ou administratif, compétent à l'égard des personnels des services publics : soit les difficultés tiennent à la détermination de l'employeur véritable **(I)**, soit elles sont propres aux établissements publics « à double visage » **(II)**.

I/ DIFFICULTES LIEES A LA DETERMINATION DE L'EMPLOYEUR VERITABLE

On rencontre de telles difficultés dans trois séries d'hypothèses :

- Le cas des employés des structures de droit privé étroitement contrôlées par l'administration.
- Le cas des fonctionnaires mis à disposition ou détachés auprès d'une structure de droit privé.
- Le cas d'agents de services publics exploités par une personne de droit privé, puis repris par une personne de droit public.

A/ Cas des employés de structures de droit privé étroitement contrôlées par l'administration

Il arrive fréquemment aujourd'hui que des personnes publiques, en particulier des collectivités territoriales, soient à l'origine de la création de structures de droit privé, avec pour objectif de leur faire assurer certaines tâches dans des conditions moins contraignantes que celles imposées par les règles du droit public. Il s'agit parfois de tâches sans lien direct avec la mission de service public qu'assume la personne publique. C'est notamment le cas des associations gérant le restaurant du personnel de certaines administrations ou établissements publics. Mais il peut s'agir aussi de structures de droit privé qui se voient confier une participation directe au service public sous la dépendance étroite de la personne publique. Au cours de notre enquête, il nous a été signalé le cas de plusieurs organismes publics ayant créé des associations ou des sociétés travaillant à titre exclusif pour cet organisme, financés par celui-ci et accomplissant pour son compte une mission de service public, par exemple les sociétés de valorisation de la recherche créées par certaines universités ou de sociétés chargées d'assurer exclusivement la gestion du service informatique d'établissements publics de coopération intercommunale. Des différends sont nés entre les employés de ces structures privées et la personne publique les ayant créées ; notamment en cas de faillite de la personne privée, ses employés peuvent chercher à être intégrés ou réintégrés au sein de l'organisme

public⁶⁷, mais bien d'autres types de litiges peuvent naître entre les employés de la personne privée et l'organisme public. Se pose alors la question de la détermination de l'ordre de juridiction compétent.

La plupart du temps, le cadre formel de la structure de droit privé créée de toutes pièces par l'organisme public ne constitue guère qu'une façade juridique, la structure en question présentant des caractéristiques dénotant une absence d'indépendance à l'égard de la personne publique : notamment, présidence par le maire de la commune, statuts ne pouvant être modifiés que par les organes directeurs de l'organisme public, financement provenant principalement, voire exclusivement de l'organisme public, *etc...*

Néanmoins, le principe affirmé par le Tribunal des conflits, la Cour de cassation et le Conseil d'Etat est que si une personne privée recrute un agent, même afin de l'affecter à un service public administratif qu'elle gère par délégation, cet agent est soumis à un régime de droit privé et relève de la compétence prud'homale, peu importe que le contrat de travail fasse l'objet d'un avis favorable de l'autorité publique ou de toute autre intervention de l'autorité de tutelle.

La règle imposée par la jurisprudence Berkani permet cependant d'opérer une requalification du contrat de travail entraînant l'application de la compétence administrative dès lors que la personne privée, employeur apparent, n'existe que pour faire échec à l'application du droit public.

C'est ce que dit la Cour de cassation lorsqu'il existe un lien de droit direct permettant de constater que les personnels sont en réalité placés sous la subordination de la personne publique gestionnaire de service public administratif, la personne privée jouant seulement un rôle d'intermédiaire entre l'agent et son employeur véritable⁶⁸.

⁶⁷ C'est notamment le cas d'un litige ayant opposé le Conseil général du Rhône avec des personnels employés par des associations qui travaillaient à titre exclusif pour le département, étaient financées par ce dernier et accomplissaient, pour le compte du département, une mission de service public. Lors de la faillite de l'association, le problème s'est posé de la réintégration, parmi le personnel du département, de celui de l'association disparue.

Le même problème s'est posé pour le personnel de la société d'économie mixte Icare chargée de la gestion du service informatique de la communauté urbaine de Lyon et travaillant donc exclusivement pour cette communauté.

⁶⁸ Cass. Soc. 15 janvier 1997, AJFP, septembre-octobre 1997.

Pour vérifier l'existence d'un contrat de travail de droit privé, la Cour de cassation affirme qu'il faut l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné et que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail⁶⁹.

Or, dans la recherche de ces indices, s'il s'avère que c'est en réalité la personne publique qui exerce la totalité des prérogatives de l'employeur (en donnant un agrément au recrutement, mais aussi en affectant les personnels dans ses services, en dirigeant et contrôlant leur activité, en les rémunérant, bien sûr), le lien de subordination ne sera pas établi avec la personne privée, mais avec la personne publique. Le juge judiciaire se déclarera incompétent, le contrat de travail ne sera plus soumis au Code du travail, mais au droit public.

On retrouve cette analyse dans un avis du Conseil d'Etat Mlles Padroza et Joly⁷⁰. Dans cette espèce, une association, personne de droit privé, avait conclu avec les intéressées des contrats emploi-solidarité et avait affecté celles-ci dans les services d'une préfecture. Le Conseil d'Etat voit dans l'Etat leur véritable employeur, l'organisme privé ayant conclu les contrats devant être regardé comme ayant agi pour le compte de l'Etat, en vertu d'un mandat implicite, et requalifie en conséquence leurs contrats en contrats de droit public.

B / Cas des fonctionnaires mis à disposition ou détachés auprès d'une structure de droit privé

En principe, un fonctionnaire ne peut être lié par un contrat de travail de droit privé, et le juge compétent pour les litiges s'élevant entre un fonctionnaire et son employeur est normalement le juge administratif.

Mais si ce fonctionnaire est mis à disposition ou détaché auprès d'un organisme de droit privé, le Tribunal des conflits comme la Cour de cassation considèrent qu'il y a aussi contrat de travail. Ainsi, dans un arrêt concernant le Centre médico-psycho-pédagogique de Montélimar et de la Drôme-Sud c/ Mme Heraudet daté du 7 juin 1999, le Tribunal des conflits

⁶⁹ Cass. Soc. 23 avril 1997 Fédération des Eglises adventistes c/ Garcia, RJS 97, n°645.

a clairement précisé que « *nonobstant le fait que Mme Heraudet ait, dans sa situation de mise à disposition, continué à dépendre du ministère de l'éducation et à percevoir son traitement de fonctionnaire, le contrat verbal qui l'unissait au centre, organisme de droit privé dont elle était l'employé, avait le caractère d'un contrat de travail* », et que « *la demande de reversement faite par le centre à Mme Heraudet était fondée sur les stipulations de ce contrat* ». Le litige relève donc de la compétence du juge judiciaire.

Les dispositions du statut de la fonction publique déterminent les positions dans lesquelles le fonctionnaire peut se trouver vis-à-vis de son administration, mais elles n'empêchent pas la recherche de l'existence d'un lien de subordination caractérisant le contrat de travail.

Un fonctionnaire mis à disposition demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi et continue à percevoir la rémunération correspondant à cet emploi. Toutefois, dès lors que la mise à disposition s'effectue au sein d'un organisme de droit privé, et que le fonctionnaire accomplit son travail pour le compte de ce dernier, la jurisprudence considère que le lien de subordination existe, et que le fonctionnaire est lié à cet organisme par un contrat de travail de droit privé⁷¹. Peu importe qu'il continue de percevoir son traitement de la part de son administration.

Pour le détachement, la reconnaissance de l'existence du contrat de travail est plus ancienne⁷², dans la mesure où le lien qui unit le fonctionnaire détaché à son administration est plus distendu qu'en matière de mise à disposition. Ainsi, dans ce cas, il est établi que pour ce qui concerne la qualification, l'exécution et la rupture de ce contrat, le juge compétent sera le juge judiciaire.

Aujourd'hui il semble donc possible d'assimiler la situation du fonctionnaire détaché à celle du fonctionnaire mis à disposition, mais cette assimilation est loin de résoudre toutes les difficultés⁷³. Celles-ci sont de différents ordres :

⁷⁰ CE 16 mai 2001, AJFP 2001-5, p. 4, concl. P. Fombeur.

⁷¹ Ass. pl., 20 décembre 1996, Bull. n°10.

⁷² Tribunal des conflits 12 janvier 1987, rec. p. 787

⁷³ Au cours de notre enquête, nous avons eu connaissance de l'une d'entre elle : un ingénieur titulaire de fonction publique territoriale, détaché au près d'un GIE qui a mis fin à ses fonctions. La personne a saisi le tribunal administratif afin d'obtenir des indemnités de la part de la collectivité en cause, qui soutient bien évidemment que dans cette affaire seul le juge judiciaire est compétent.

En admettant que la qualité de fonctionnaire ne fait pas obstacle à la caractérisation d'un contrat de travail, à partir de quand le juge va-t-il pouvoir vérifier l'existence d'un contrat de travail ? Le Tribunal des conflits renvoie à la notion de subordination, et la Cour de cassation caractérise cette subordination dès lors qu'un certain nombre d'indices sont réunis (exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné⁷⁴). Dans le cas d'une mise à disposition, cela n'apparaît pas toujours évident.

De plus, l'existence d'un salaire versé par l'employeur est normalement nécessaire pour caractériser le contrat de travail. Or, dans ce type d'hypothèse, peu importe que le fonctionnaire mis à disposition continue de percevoir son traitement de la part de son administration⁷⁵, même s'il perçoit par ailleurs des indemnités, gratifications ou salaires de droit privé !

Outre que cela peut entraîner une rupture d'égalité entre les fonctionnaires (les situations n'étant pas nécessairement identiques), le risque de contentieux sur la compétence du juge n'est pas à exclure. Mais ce sont surtout les litiges liés à l'exécution de ces contrats de travail... et donc à leur rupture, qui risquent de se développer. Et là, l'imbrication des décisions, les intérêts communs ou, au contraire, antagonistes de l'administration, d'une part, et des organismes de droit privé auprès desquels ces fonctionnaires sont mis à disposition, d'autre part, sont susceptibles d'avoir des répercussions sur le droit applicable.

Ainsi, et même si on admet une indépendance complète des deux zones de droit et la compétence de principe du juge judiciaire pour les litiges s'élevant à l'occasion de ces contrats de travail, cela ne préjuge en rien du droit applicable (par exemple, peut-on appliquer à ces personnes le droit commun de la rupture des contrats de travail ?).

C'est ce qui semble ressortir des arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001⁷⁶ : « *Le fonctionnaire mis à disposition d'un organisme de droit privé est lié à cet organisme par un contrat de travail. Encourt la cassation l'arrêt qui déboute l'intéressé*

⁷⁴Cass. Soc. 23 avril 1997, Bull. V n°142.

⁷⁵TC 10 mars 1997, Bull. n°6.

⁷⁶Dr. Soc. 2001, p.544, note Jean Savatier.

de ses demandes adressées à la juridiction prud'homale au titre de l'exécution et de la rupture de ce contrat, après que l'association ait pris l'initiative de mettre fin à la mise à disposition. [...] Le conseil de prud'hommes peut décider qu'il n'y a pas lieu à question préjudicielle sur la question de la légalité de la convention entre l'État et l'organisme de droit privé, alors que l'exception d'illégalité était sans effet sur les obligations de l'association ».

Il résulte de tout cela que la question de la détermination du juge compétent risque de se poser à chaque fois qu'il faudra vérifier au préalable l'existence d'un contrat de travail, l'origine de la décision qui a eu des répercussions sur le rapport de travail, voire la légalité de l'action administrative si celle-ci a eu une incidence sur le contrat de travail⁷⁷.

C/ Cas d'agents de services publics exploités par une personne de droit privé, puis repris par une personne de droit public

En marge peut-être du strict cadre de la détermination du juge compétent, le transfert d'activité peut donner lieu à des questions relatives au droit applicable au personnel compris dans le transfert⁷⁸ (droit public ou droit privé), et donc par ricochet au juge compétent. Pour déterminer quelle peut-être l'incidence sur le statut des personnels d'un transfert d'activités « du public vers le privé » ou « du privé vers le public », des règles ont été posées par la jurisprudence, et, plus récemment par la loi.

Le principe est simple : les « redécoupages territoriaux » ne font pas perdre la qualification de fonctionnaires ou d'agents publics à ceux qui sont dans cette situation. Les problèmes ne commencent que lorsqu'il y a cession de service public.

⁷⁷ Voir J.-F. Lachaume : « La situation d'un fonctionnaire mis à disposition d'un organisme de droit privé », Dr. Soc. 1997, p. 710.

Au cours de nos investigations, la région de Haute-Normandie nous a cité le cas d'agents mis à disposition d'associations intervenant dans le domaine de l'action économique, culturelle ou sportive, ou d'associations de personnels, pour lesquels peuvent se poser des problèmes résultant de conflits de normes de droit public et de droit privé (par exemple à propos de règles spécifiques au droit du travail prévoyant un repos compensateur pour les personnels en contact avec le public, ou de règlements régissant de manière différente la rémunération d'heures supplémentaires).

⁷⁸ Cela a été le cas, au cours de notre enquête, de la ville d'Alès (à la suite de la reprise en régie d'un service des eaux, certains personnels ont revendiqué un statut de droit public. Cette demande n'a toutefois pas fait l'objet de recours contentieux, et au final les personnels en question ont conservé leur statut de droit privé) et de l'université Lyon2 (une société de valorisation de la recherche a été créée par l'Université Lyon 1, à laquelle s'est joint plus tard l'Université Lyon 2... et il a fallu trouver une solution pour les personnels contractuels de droit public de l'université n'ayant plus dorénavant de tâche à accomplir. Cela a été réglé par la négociation).

Il faut dès lors mettre en parallèle deux types de considérations.

- Les règles propres au service public desquelles découlent l'application de principe d'un statut de droit privé aux personnels employés à la gestion d'un SPIC, quelque soit par ailleurs la nature de la personne morale gestionnaire du service (sauf plus haute fonction de direction et comptable). Alors qu'en matière de service public administratif, si la personne morale gestionnaire est de droit public, les personnels employés à la gestion d'un tel service seront eux aussi de droit public.
- Les règles du Code du travail (article L 122-12 al. 2) selon lesquelles, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fond, mise en société, les contrats de travail en cours au jour de la modification continuent entre le personnel et le nouvel employeur.

Selon la Cour de cassation⁷⁹, il y a continuation des contrats dès lors que l'on peut vérifier l'existence d'une « entité économique autonome, conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ». Cette formule est d'ailleurs quasiment reprise par la directive communautaire du 14 février 1977⁸⁰, puis par celle du 12 mars 2001 selon laquelle est considéré comme transfert, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.

Dans la recherche des indices permettant la caractérisation de « l'entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie », la jurisprudence judiciaire considérait que le mode de gestion devait être identique. Ainsi, la simple présence d'un service public administratif excluait toute possibilité de transfert, du privé vers le public ou du public vers le privé.

Or, quelquefois, la reprise de la gestion d'un service (SPIC) par une personne morale de droit public pouvait impliquer que ce service devenait un SPA⁸¹ et inversement la reprise de la gestion (SPA) par une personne morale de droit privé pouvait impliquer que ce service

⁷⁹ Ass. pl. 16 mars 1990, 2 espèces.

⁸⁰ modifiée par celle du 29 juin 1998.

⁸¹ Cass. 4 juillet 1990, Bull. n°343.

devenait SPIC⁸², les personnels revendiquant dans la première hypothèse un statut de droit public, et dans la seconde - plus rare, il est vrai - un statut de droit privé !

Un arrêt du 25 juin 2002⁸³ semble mettre un terme à cette difficulté ; selon la chambre sociale de la Cour de cassation, le fait qu'un transfert implique un EPA n'entraîne pas pour autant modification de l'entité économique transférée.

En dehors de cela, les règles posées par les juges paraissent claires.

- Quand l'activité est reprise par une personne morale de droit public sous forme de SPA, l'article L 122-12 ne s'applique pas⁸⁴. Pour éviter les licenciements, il faut signaler que le législateur est intervenu et que la Cour de Justice des Communautés européennes applique la directive européenne 77/187 modifiée au transfert d'une entité économique d'un gestionnaire privé à un gestionnaire public⁸⁵.

L'article 63 de la loi du 12 juillet 1999⁸⁶ permet le transfert à certaines conditions du privé vers le public : *« Les personnels employés par une association créée avant la date de promulgation de la présente loi dont la dissolution résulte du transfert intégral de son objet et des moyens corrélatifs à une collectivité territoriale, à un établissement public de coopération intercommunale ou à un syndicat mixte, et qui sont recrutés par cette collectivité, cet établissement ou ce syndicat pour la gestion d'un service public administratif, peuvent continuer à bénéficier des stipulations de leur contrat de travail antérieur lorsqu'elles ne dérogent pas aux dispositions légales et réglementaires régissant les agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Sont applicables à ces contrats les conditions de durée résultant du troisième alinéa de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ».*

Par dérogation à l'article L 122-9 du Code du travail, les personnes recrutées dans les conditions fixées à l'alinéa précédent ne perçoivent pas d'indemnités au titre du licenciement lié à la dissolution de l'association ».

⁸² Cass. Soc. 1^{er} décembre 1993, JCP 1994, II, 22230.

⁸³ Cass. Soc. 25 juin 2002, AGS de Paris c./ Hamon et autres (à paraître).

⁸⁴ Cass. Soc. 10 juillet 1995 : « remunicipalisation » d'activités gérées initialement par des associations. AJDA 20 mai 1996.

⁸⁵ C.J.C.E., 26 septembre 2000, Mayeur c./APIM.

De plus, l'article 9 de la loi du 3 janvier 2001⁸⁷ a rajouté que « *les personnels bénéficiant d'un contrat de travail à la date de promulgation de la présente loi avec une association, qui a été créée ou qui a succédé par évolution statutaire, transformation ou reprise d'activité à une association qui avait été créée avant le 31 décembre de l'année au titre de laquelle les transferts de compétences prévus par la loi n°82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, par la loi n°83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État et par la loi n°83-663 du 22 juillet 1983 complétant la loi n°83-8 du 7 janvier 1983 précitée ont pris effet dans le domaine d'activité dont relève cette association et dont l'objet et les moyens sont transférés dans leur intégralité à une collectivité territoriale, à un établissement public de coopération intercommunale ou à un syndicat mixte, peuvent être recrutés par cette collectivité ou cet établissement, en qualité d'agent non titulaire, pour la gestion d'un service public administratif.*

Les agents non titulaires ainsi recrutés peuvent conserver le bénéfice des stipulations de leur contrat de travail antérieur lorsqu'elles ne dérogent pas aux dispositions légales et réglementaires régissant les agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Toutefois, ils peuvent conserver le bénéfice de leur contrat à durée indéterminée ainsi que celui de la rémunération perçue au titre de leur contrat de travail antérieur et de leur régime de retraite complémentaire et de prévoyance ».

Par dérogation à l'article L 122-9 du Code du travail, les personnes recrutées dans les conditions fixées aux alinéas précédents ne perçoivent pas d'indemnités au titre du licenciement lié à la dissolution de l'association.

L'intervention législative, qui permet ainsi le transfert à certaines conditions du privé vers le public, et le recrutement par la collectivité en qualité d'agent non titulaire risque cependant de donner lieu à du contentieux ; par exemple, que se passera-t-il si seulement quelques personnes sont recrutées par la collectivité ? Que pourront faire les autres ? Devant quel juge ? Le juge judiciaire pour déterminer s'il y a « entité économique autonome » et le juge administratif pour vérifier les conditions du recrutement. Sans compter que, pour les

⁸⁶ Loi n°99-586 du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale, JO p.10361.

personnels qui seront repris par la collectivité, on ne peut pas parler de continuité du contrat, puisque par définition, c'est un nouveau contrat qui sera conclu.

En effet, les agents non titulaires ainsi recrutés peuvent conserver le bénéfice des stipulations de leur contrat de travail antérieur lorsqu'elles ne dérogent pas aux dispositions légales et réglementaires régissant les agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Cependant, la loi prévoit le maintien du bénéfice de leur contrat à durée indéterminée ainsi que celui de la rémunération (perçue au titre de leur contrat de travail antérieur) et de leur régime de retraite complémentaire. Mais, par dérogation à l'article L 122-9 du Code du travail, les personnes recrutées dans ces conditions ne perçoivent pas d'indemnités au titre du licenciement ... ce qui laisse supposer que leur contrat de droit privé a bel et bien été rompu !

- Ces problèmes ne se posent plus lorsque le service public est industriel et commercial, sa reprise par une personne publique doit respecter les dispositions de l'article L 122-12 du Code du travail⁸⁸.

II / DIFFICULTES PROPRES AUX ETABLISSEMENTS PUBLICS « A DOUBLE VISAGE »

Certains établissements publics, qualifiés d'administratifs ou d'industriels et commerciaux, exercent à titre accessoire des activités ne correspondant pas à leur qualification fondée sur leur mission principale. Or cette double activité n'est pas sans conséquence sur la détermination du juge compétent à l'égard des personnels employés aux activités annexes.

Nous avons cerné au moins trois cas :

- celui des personnels des chambres de commerce et d'industrie affectés à un service public industriel et commercial.

⁸⁷ Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption emploi précaire, à la modernisation du recrutement dans la fonction publique et au temps de travail dans la fonction publique territoriale.

⁸⁸ Cass. Soc. 10 mai 1999, Dr. Soc. ou Cass. Soc. 22 janvier 2002, Dr. Soc. p.463, obs. A. Mazeaud.

- celui des personnels des lycées agricoles affectés aux exploitations agricoles ou aux ateliers technologiques.
- celui des agents de l'ONF.

A / Cas des personnels des chambres de commerce et d'industrie affectés à un service public industriel et commercial

La qualité d'établissement public administratif a été reconnue aux chambres de commerce et d'industrie, il y a une dizaine d'années. Ces EPA sont chargés, à la fois, de missions de service public administratif et de missions de service public industriel et commercial : ce sont par excellence des établissements publics à « double visage ».

Cette situation entraîne certaines conséquences à l'égard du droit applicable à ces personnels :

- Les agents employés dans les services chargés de la mise en œuvre des missions de SPA relèvent d'un « statut de droit public spécifique » qui est élaboré par une commission paritaire nationale (6 présidents de CCI, 6 représentants du personnel) présidée par le représentant du ministère de tutelle, le ministre de l'Industrie ; les dispositions arrêtées par la commission sont entérinées par un décret ; ce « statut » a les apparences formelles d'un statut de droit public, mais peut comporter des règles inspirées du droit privé.
- Parmi les agents employés par les services chargés de la mise en œuvre des missions de SPIC, il convient de distinguer : certains relèvent du « statut de droit public » précédemment évoqué : il s'agit des personnels de direction (JP de Robert Lafreygère : par exemple, directeur d'aéroport) ou des agents qui participent aux missions régaliennes (exemple : personnel de surveillance des tours de contrôle, sapeurs pompiers, agents de circulation sur les pistes). Les autres relèvent du droit privé.
- La situation est plus délicate quand les agents participent aux deux types de missions. C'est le cas, par exemple des hôtesse dont certaines fonctions relèvent de missions de SPA (accueil) et d'autres de missions qui relèvent de SPIC (billetterie).

Le juge compétent sera déterminé par la nature précise de l'activité exercée et qui est à l'origine du litige (critère matériel), en tout point identique à celui qui prévalait sous l'emprise de jurisprudence Dame Vve Mazerand. C'est précisément à ce type de situation que le Tribunal des conflits avait entendu mettre un terme avec la jurisprudence Berkani.

Les chambres de commerce et d'industrie éprouvent des difficultés à faire trancher ce litige par les juges, d'autant qu'il semble qu'elles soient peu assurées de la solution qu'elles souhaiteraient voir prévaloir.

B/ Cas des personnels des lycées agricoles affectés aux exploitations agricoles ou aux ateliers technologiques

Les lycées agricoles sont des établissements publics locaux d'enseignement agricole qui ont un caractère administratif ; ils ont reçu de la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999 (Code rural, livre VIII, art L 811-1 et ss.) les missions suivantes :

- 1° ils assurent une formation générale, technologique et professionnelle initiale et continue ;
- 2° ils participent à l'animation du milieu rural ;
- 3° ils contribuent à l'insertion scolaire des jeunes, sociale et professionnelle de ces derniers et des adultes ;
- 4° ils contribuent aux activités de développement, d'expérimentation et de recherche appliquée ;
- 5° ils participent à des actions de coopération internationale, notamment en favorisant les échanges et l'accueil d'élèves, apprentis, étudiants, stagiaires et enseignants.

En leur sein, ces missions sont assurées par des centres tels que les exploitations agricoles, les centres hippiques, les ateliers de technologie qui peuvent poursuivre un but de service public industriel et commercial, à côté de l'activité de service public administratif principalement conférée à ces établissements.

Ces centres disposent d'une relative autonomie de gestion au sein des établissements puisqu'ils sont dotés d'un budget annexe. Leur personnel a un statut de droit privé : les agents

sont liés à leur employeur⁸⁹ par un contrat de travail, ils cotisent à la MSA et ils sont soumis aux conventions collectives en vigueur dans cette branche (qui leur apportent, d'ailleurs, des avantages qu'ils ne sauraient certainement pas retrouver dans le statut de la fonction publique).

C'est là l'un des arguments qu'invoque le direction générale de l'Enseignement du ministère de l'Agriculture pour souhaiter conserver ce mode de gestion de ces personnels, les autres arguments étant la spécificité de l'enseignement agricole et des contraintes liées à la présence d'animaux vivants ou au poids des conditions climatiques, la crédibilité que peuvent retirer ces établissements, auprès des acteurs de la filière, d'une gestion économique dans des conditions de droit commun.

Les lycées agricoles sont des établissements publics locaux d'enseignement agricole à caractère administratif, dont une partie des activités relève d'un service public administratif et l'autre d'un service public industriel et commercial, donc des établissements publics à « double visage ».

Le caractère de droit privé de la gestion des agents intervenant dans ce domaine s'expliquerait donc, si l'on s'attache aux deux conditions posées par l'arrêt Berkani, dans ce cas précis, par l'absence du but de service public administratif de l'activité de la personne publique en question.

Ceci étant, cette position officielle du ministère de l'Agriculture, ne fait pas l'unanimité.

D'abord, au sein même du ministère, des divergences existent au niveau central (DAFE, EPS) mais aussi au niveau local : l'Inspection du travail peut adopter, selon les cas et les départements, des points de vue contradictoires : par exemple, le service de la Corrèze opte pour le droit privé, alors que celui de la Haute-Vienne considère que ces agents relèvent du droit public.

⁸⁹ Qui est généralement le lycée, mais qui peut aussi être une collectivité locale : voir en ce sens le cas du Conseil général de la Haute-Vienne, mais ce cas s'explique essentiellement par des raisons historiques.

Ensuite, postérieurement à l'arrêt Berkani, le ministère, analysant les contrats signés entre 1983-84 et 2001 (loi Sapin), s'est rendu compte que ceux-ci, préparés dans un tel climat d'incertitude juridique, étaient presque tous illégaux. Des employeurs ont pu être mis en difficulté : par exemple, le Conseil général de Haute-Vienne a eu un contentieux dans le cadre de l'application des 35 heures ; une décision en référé lui a donné tort ; puis, sur le fond, le tribunal administratif a rejeté la requête des personnels pour des questions de recevabilité.

L'ARTT constitue, en effet, un enjeu de ce débat, tout comme la mise en place de la politique de résorption de l'emploi précaire (janvier 2001) : ces agents sont-ils recevables à demander le bénéfice de la loi Sapin ?

A ce jour, quelques décisions de tribunaux administratifs vont dans le sens d'une situation de droit public, mais il n'existe pas jurisprudence de haut niveau. Il nous semble avoir compris que le souhait du ministère serait d'obtenir un arbitrage de la part du Conseil d'État, sans pour autant y parvenir, à la fois pour des raisons de politique générale : ici, comme dans le cas des personnels des chambres de commerce, le contexte de la cohabitation, puis électoral, voire européen⁹⁰, n'a pas été favorable à une démarche volontariste dans un domaine qui concerne la redéfinition du périmètre des interventions de l'État.

C / Cas des agents de l'ONF

La loi d'orientation sur la forêt du 9 juillet 2001, si elle a accru les missions de l'Office national des Forêts, n'a pas modifié le régime juridique de cet établissement public qui reste qualifié d'industriel et commercial (art. 1 du Code forestier).

La situation de son personnel n'est cependant pas résumée par l'application des principes applicables au personnel des EPIC, qui confèrent au seul directeur général et à l'agent comptable central la qualité d'agent public. L'article L 122-3 du Code forestier dispose en effet que les agents de l'office sont régis par des statuts particuliers pris en application de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 ; il leur confère ainsi la qualité d'agent public.

⁹⁰ Voir par exemple, le modèle allemand de fonction publique qui réserve la qualité de fonctionnaire à ces agents spécifiquement chargés de fonctions régaliennes, et dont l'influence, au niveau européen, est sans doute beaucoup plus marquée que celle du système français.

L'Office, en effet, n'assure pas uniquement des activités industrielles et commerciales en matière notamment d'exploitation, de gestion et d'équipement de la forêt. On peut ici rappeler qu'une telle activité de gestion économique des ressources forestières, lorsqu'elle est assurée par une commune dans le cadre de la gestion de son domaine privé, n'est pas une activité de service public pour l'application de la jurisprudence Berkani : le Tribunal des conflits l'a affirmé avec force dans une affaire jugée le 18 juin 2001⁹¹. L'Office exerce également une activité de protection, de conservation et de surveillance de la forêt qui relève d'une mission de service public administratif⁹².

Comment cette double activité se traduit-elle en ce qui concerne la qualification de ceux des agents qui n'entrent pas dans les catégories mentionnées par les textes régissant l'office ? Il faut ici signaler que si l'article L 122-4 du Code forestier dispose qu'un décret fixera les conditions de recrutement des agents contractuels saisonniers et temporaires de l'Office, ce décret n'est pas encore intervenu. S'agissant d'un EPIC, le Conseil d'Etat affirme alors que les dispositions du décret du 17 janvier 1986 relatif aux agents non titulaires des EPA de l'Etat ne peuvent pallier ce manque⁹³. Il faudrait donc pour qualifier la nature du contrat et en déduire le droit applicable se poser la question classique de la nature du service en cause. Le Conseil d'Etat avait retenu une solution tranchée dans une affaire Fache⁹⁴ qui attribuait à la juridiction judiciaire les litiges relatifs aux agents autres que le directeur et le comptable et que les « agents à statut ». La position adoptée par le Tribunal des conflits est comparable : alors même que le contrat conclu avec un agent « hors statut » comporterait des clauses exorbitantes du droit commun, le juge judiciaire est compétent : il en va ainsi pour le chef cuisinier d'un centre de formation de l'ONF, sans que la question de la nature du service ainsi assuré soit posée⁹⁵.

Cette solution peut convenir lorsque sont en cause les ouvriers forestiers employés par l'ONF pour exercer des activités « industrielles et commerciales » et qui sont d'ailleurs

⁹¹ Lelaidier c/ Ville de Strasbourg, AJFP, 6-2001, p. 4.

On ne peut, à ce propos, s'empêcher de rappeler le cas (ci-dessus évoqué pp. 37-38) des Hospices civils de Lyon, propriétaires, eux aussi, d'un important parc immobilier exploité dans un but purement patrimonial, et qui, à la suite de l'arrêt Berkani, ont modifié les contrats de leurs gardiens d'immeubles dans le sens du droit public.

⁹² CE, GIE « Groupedubois », 29 avril 1994, n°91549, dans la lignée de l'arrêt du Tribunal des Conflits du 9 juin 1986, commune de Kintzheim c/ ONF, n°2428.

⁹³ CE, 28 décembre 2001, Syndicat national des Personnels administratifs de l'ONF-FO.

⁹⁴ 20 octobre 1982, n° 33639.

⁹⁵ TC, 10 janvier 1983, Beck.

régis par des conventions collectives conclues selon les modalités prévues par le Code du travail. Pour les autres agents et en l'absence de texte sur ce point, deux options peuvent cohabiter : ou bien faire prévaloir la nature du service précisément accompli par l'agent contractuel et retrouver les difficultés d'application de la jurisprudence Berkani à ce type d'établissement, comme signalé précédemment pour d'autres organismes, ou bien faire prévaloir la qualification industrielle et commerciale de l'établissement en retenant une logique de bloc de compétence. Aucun cas précis et actuel illustrant cette difficulté de qualification n'a cependant été signalé au groupe de travail.

On citera pour mémoire les personnels des services d'utilité agricole des chambres d'agriculture (exemple : service de remplacement agricole, comités d'expansion ou de promotion, etc....) dont la gestion, y compris donc celle du personnel, est clairement définie par le code rural⁹⁶ comme relevant expressément du droit privé⁹⁷.

Certes, dans la recherche de son juge, le requérant peut commettre des erreurs d'orientation, mais une fois que l'employeur et le cadre de l'activité sont clairement identifiés, la compétence du juge judiciaire ne pose aucune difficulté.

⁹⁶ Art. L 511-4.

⁹⁷ Voir en ce sens TC 19/02/1996, Mme Pirrolu c/Comité régional d'expansion et de promotion agricole de la Corse, rec. p. 956 ; CAA Paris 25/07/1996, Mme Badat, rec. p. 956.

CONCLUSION : DES PROPOSITIONS EN VUE D'UNE SIMPLIFICATION DES RÈGLES DE RÉPARTITION DES COMPÉTENCES.

L'étude réalisée confirme donc l'hypothèse de départ : celle d'une diversité des situations des personnels des services publics, d'où découle une grande difficulté à déterminer une ligne de partage claire entre celles relevant du droit public et de la compétence des juridictions administratives et celles relevant du droit privé et de la compétence prud'homale.

Cette disparité apparaît, *a priori*, d'autant plus choquante qu'elle est double et affecte tant la compétence juridictionnelle que le « statut » (public ou privé) des agents. L'arrêt Berkani a amené une certaine simplification de la situation, mais est loin d'avoir réglé tous les problèmes⁹⁸. Il faut d'ailleurs se rendre compte que la diversité des statuts du personnel correspond à la complexité des réalités sociales : la détermination du « statut » applicable et du juge compétent pour un type de situation doit tenir compte d'exigences qui sont spécifiques à chaque type de situation (voir notamment le cas des établissements publics « à double visage ») et très variables d'une hypothèse à une autre.

La pure logique inciterait à suggérer l'application du droit privé du travail et de la compétence prud'homale à la totalité des personnels employés par l'Etat et les autres personnes publiques gérant un service public administratif et n'ayant pas la qualité de fonctionnaires. Cette solution aurait le mérite de la simplicité et ne serait certainement pas défavorable aux intéressés, surtout depuis l'interdiction qui est désormais faite à l'Etat de conclure, avec ses agents non titulaires, des contrats à durée indéterminée, car le régime du droit administratif qui s'applique actuellement aux agents publiques non titulaires est beaucoup moins protecteur que celui du Code du travail (qui confère notamment un emploi sur contrat à durée en principe indéterminée, des indemnités de chômage plus importantes, le bénéfice d'accords collectifs ainsi que des institutions représentatives du personnel).

⁹⁸ Voir par exemple, TC 18 juin 2001 Lelaidier c/ ville de Strasbourg.

En outre, l'adoption de cette solution permettrait de mettre notre pays en conformité avec les conceptions qu'ont la plupart de nos partenaires européens en matière de fonction publique et surtout en phase avec la définition communautaire de la notion d'emploi dans l'administration publique⁹⁹.

Cependant, cette suggestion présente peut-être un caractère trop révolutionnaire et serait sans doute difficile à faire accepter par les intéressés eux-mêmes, tant est forte en France l'attractivité exercée par la Fonction publique en raison essentiellement de la sécurité de l'emploi qu'elle implique en fait et des espoirs que nourrit toujours la récurrence des plans de titularisation des agents contractuels.

A défaut du choix de l'option que l'on vient de suggérer, ce qui peut être recherché en vue de réduire l'incertitude dans laquelle se trouvent certains personnels des services publics sur leur situation tant au regard du statut qui leur est applicable qu'à celui du juge compétent, c'est une meilleure information des intéressés sur cette situation. Il ne s'agit pas d'inclure dans les contrats ou dans les décisions de recrutement, des clauses d'attribution de compétence qui, de toute façon, seraient sans effet (les règles de compétence étant d'ordre public) mais de prévoir que tout recrutement d'agent dans un organisme assurant un service public doit s'accompagner de la remise d'un document écrit précisant les principales règles régissant sa relation avec le service employeur, y compris évidemment les règles de compétence juridictionnelle en cas de litige. Rappelons d'ailleurs que cette obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail est posée par la directive communautaire du 14 octobre 1991¹⁰⁰ qui s'applique à tout travailleur salarié ayant un contrat ou une relation de travail définis par le droit en vigueur dans un Etat membre (si les Etats peuvent prévoir qu'elle ne concerne pas certains travailleurs, cette faculté ne concerne pas les employeurs publics).

⁹⁹ Notamment les dispositions de l'art. 48 du traité qui excluent du champ d'application de la libre circulation des travailleurs les « emplois dans l'administration publique » ; (les états membres sont aussi autorisés à réserver ces emplois à leurs nationaux). Mais d'un état à l'autre la notion « d'emploi dans l'administration publique revêt un sens différent. Aussi la cour de justice de la communauté a-t-elle réputé inopérantes les qualifications nationales et donné une définition communautaire de cette notion. La cour a circonscrit étroitement la portée de l'exception au libre accès à l'emploi en la limitant aux « emplois caractéristiques des activités spécifiques de l'administration publique » ceux « qui comportent une participation directe ou indirecte aux fonctions ayant pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat » (17 déc. 1980 Chemins de Fer Belges RTDE 1981, 286 et 357, chr. Druésne). En France une loi est intervenue pour autoriser l'accès des ressortissants communautaires aux fonctions et emplois publics dont les attributions sont séparables de l'exercice de la souveraineté ou ne comportent aucune participation à l'exercice de prérogatives publiques : loi du 26 juillet 1991 X. Pretot, ALD 1992, 67).

¹⁰⁰ La directive ne prévoit expressément que certaines mentions : notamment lieu de travail – emploi occupé – durée du congé payé et du préavis de rupture – rémunération – durée du travail, mais la Cour de Justice a jugé que l'obligation d'information

.../...

On sait que cette directive a été transposée formellement en droit français par un décret du 31 août 1994, mais incorrectement, car ce décret se borne à considérer que l'employeur satisfait aux exigences de la directive en délivrant des bulletins de paye alors même que ces bulletins ne contiennent pas, loin s'en faut, tous les éléments essentiels du contrat. Une nouvelle transposition plus correcte de la directive s'avère donc indispensable¹⁰¹.

Ainsi le simple respect de cette obligation communautaire d'information permettrait de limiter les nombreuses hypothèses dans lesquelles les justiciables cherchent leur juge !

Juillet 2002

n'est pas limitée aux éléments expressément énumérés et qu'elle concerne tout élément essentiel du contrat (CJCE 8 fév. 2001 Lange, Dr soc 2001, 548).

¹⁰¹ De toute façon, en vertu du principe de l'effet direct des normes communautaires en droit interne, la Cour de Justice des communautés a précisé que lorsqu'une directive n'a pas été transposée dans le droit interne d'un état membre à l'expiration du délai fixé ou qu'elle n'a pas été transposée correctement, les justiciables peuvent invoquer directement les dispositions de la directive à l'encontre de l'état défaillant (CJCE 19 jan 1982 Becker c/Finanzamt) notamment lorsque l'état est pris en qualité d'employeur (CJCE 15 mai 1986 N Johnston).

ANNEXES

Appel d'offre

FICHE N° 2 : ETUDE DU DROIT POSITIF EN MATIERE DE REPARTITION DES COMPETENCES ENTRE JURIDICTIONS ADMINISTRATIVES ET JUDICIAIRES A L'EGARD DES LITIGES TOUCHANT LES PERSONNELS DES SERVICES PUBLICS

L'imprécision des textes relatifs à la compétence d'attribution des conseils de prud'hommes (article L 511-1 alinéa 7 du code du travail, lequel dispose : « Les personnels des services publics, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé, relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes ») a conduit la jurisprudence à jouer un rôle majeur dans la détermination des règles de compétence entre juridictions de l'ordre judiciaire et juridictions de l'ordre administratif, notamment en cas de litige touchant un agent non titulaire du secteur public ou parapublic. Cette imprécision a été pour partie réduite par le législateur dans certains cas spécifiques, mais elle reste d'une manière générale, une source de complexité tant pour le justiciable intéressé que pour les juridictions prud'homales saisies.

Lancée à l'initiative du Conseil supérieur de la prud'homie, l'étude envisagée devra permettre non seulement de clarifier les actuelles règles de partage de compétence et leurs conséquences pratiques pour les agents des services publics ne relevant pas du statut de la fonction publique, mais surtout de mettre l'accent sur les situations pour lesquelles persistent des zones d'incertitude et d'étudier les pistes de solution envisageables dans ces hypothèses.

Elle devra, pour ce faire, apporter un éclairage sur la question à la fois au regard du droit privé et du droit public, et suivre la démarche suivante :

1. Repérage des questions concrètes pouvant se poser en ce domaine (par des rencontres de représentants des administrations impliquées dans la gestion de ces personnels et dans l'organisation des élections prud'homales, des représentants des partenaires sociaux et de représentants de conseils de prud'hommes).
2. Brève étude de la littérature juridique sur le sujet.
3. Examen des situations problématiques détectées
4. Eléments d'analyse juridique et propositions de pistes concernant ces situations.

**Questionnaire sur le juge compétent à l'égard des litiges touchant les
personnels des services publics ¹**

I Dans l'arrêt Berkani de Mars 1996, le tribunal des conflits a décidé que tous les personnels non statutaires, travaillant pour le compte d'une personne de Droit Public gérant un service public administratif, sont des agents contractuels de droit public, quelles que soient la nature et les conditions de leur emploi, relevant en conséquence de la compétence du juge administratif.

- Connaissez-vous cette jurisprudence ?

.....
.....

- Comment en avez-vous été informé ?

.....
.....

- Votre service, collectivité ou établissement employait-il à l'époque des agents qui, sous la jurisprudence antérieure, ne relevaient pas de la compétence du juge administratif car ne participaient pas directement à la mission du service public ?

.....
.....

- Quelles conséquences ont été tirées de l'arrêt Berkani à l'égard des agents concernés par cette nouvelle jurisprudence ?

.....
.....

- Votre service, collectivité, établissement s'est-il inspiré de solutions utilisées par d'autres services, collectivités ou établissements ?

.....
.....

- Y a-t-il eu chez les agents concernés des difficultés de compréhension de cette jurisprudence ou des initiatives prises par votre administration (collectivité – établissement) pour répondre à la jurisprudence Berkani ?

.....
.....

¹ Ce questionnaire est un questionnaire-type, adressé à des services et établissements très divers ; en conséquence, certaines questions posées peuvent ne pas concerner votre service ou établissement, il vous suffit alors de répondre à celles le concernant.

- Votre service, collectivité, établissement continue-t-il d'employer à ce jour du personnel de droit privé (hors CES et emplois-jeunes ou tout autre contrat aidé)

.....
.....

II De manière plus générale, connaissez-vous, dans votre administration, collectivité, établissement ou dans d'autres, des problèmes de détermination du juge compétent (ou d'incohérence dans la détermination de ce juge) à l'égard des litiges touchant les personnels des services publics, notamment :

1. Litiges relatifs aux personnels de structures de droit privé étroitement liées et dépendantes d'une administration ou d'une collectivité territoriale : structure de coopération, associations diverses, etc ...

.....
.....
.....
.....

2. Litiges relatifs à des fonctionnaires mis à disposition d'une association privée ou exerçant parallèlement à leurs fonctions publiques, une activité pour une association.

.....
.....
.....
.....

3. Litiges relatifs aux enseignants des établissements scolaires sous contrat avec l'Etat.

.....
.....
.....
.....

4. Personnels employés par un établissement public administratif gérant, de manière accessoire, un service public industriel et commercial (par ex. chambre de commerce gérant accessoirement un aéroport, un centre de formation, ...)

.....
.....
.....
.....

5. Personnels d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public de coopération inter-communale affectés à une activité à caractère industriel ou commercial

.....
.....
.....
.....

6. Litiges relatifs aux personnes employées dans les services publics administratifs sur contrats aidés : emplois - jeunes – contrat emploi solidarité (CES) – etc...

.....
.....
.....
.....

7. Litiges relatifs aux personnels d'entreprises publiques dont le statut a évolué (du public au privé) : Poste – France Télécommunication etc...

.....
.....
.....
.....

8. Litiges relatifs aux salariés d'entreprises privées à qui une administration, une collectivité territoriale ou un établissement a confié le nettoyage ou le gardiennage de ses locaux, la restauration de ses agents ou tout autre service, lorsque l'administration, la collectivité ou l'établissement reprend directement la gestion du service en cause.

.....
.....
.....
.....

9. Litiges concernant d'autres catégories de personnels, lesquelles ?

.....
.....
.....
.....

Quelle personne doit-on contacter pour obtenir d'éventuels renseignements complémentaires ?

NOM

FONCTIONS

TELEPHONE

ADRESSE POSTALE

ADRESSE ELECTRONIQUE

Le 5 oct. 01

Monsieur le Responsable des Ressources Humaines,


Les deux centres de recherche de la faculté de droit de Saint-Etienne procèdent actuellement, pour le compte du Conseil Supérieur de la prud'homie, à une étude sur le juge compétent (juge judiciaire ou juge administratif) à l'égard des litiges touchant les personnels des services publics.

Cette étude consiste dans un premier temps, en une enquête de terrain visant à recenser les catégories de personnel pour lesquelles se posent encore des problèmes de détermination du juge compétent pour trancher les litiges relatifs à leurs droits individuels.

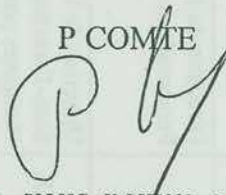
Pour mener à bien cette enquête, nous avons évidemment besoin de la collaboration des personnes compétentes des services du personnel des administrations, de l'Etat, des collectivités territoriales et des grands établissements publics. C'est pourquoi, nous vous demandons de bien vouloir consacrer un peu de temps à répondre au questionnaire ci-joint, aussi complètement et précisément que possible, en joignant si besoin à votre réponse lettre de commentaires, ou documents divers qui vous paraissent utiles. Nous vous demandons de bien vouloir nous adresser vos réponses d'ici la fin novembre 2001 au plus tard.¹

En vous remerciant de l'attention que vous voudrez bien apporter à ce courrier, nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos meilleures salutations.

M VERICEL



P COMTE



¹ En cas de difficulté pour répondre à ce questionnaire, vous pouvez nous contacter téléphoniquement, nous sommes à votre disposition pour vous apporter toutes précisions utiles et renseignements complémentaires : tel secrétariat : 04.77.42.19.35 (après midi)
tel M VERICEL poste direct 04.77.42.19.37
domicile 04.77.90.93.31

Merci de renvoyer vos réponses à :

UNIVERSITE JEAN MONNET:
CERCRID
6 RUE BASSE DES RIVES
42023 SAINT-ETIENNE CEDEX 2

MINISTERES

NOMS	INTITULE	FONCTION	CONTACT	ADRESSE
MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PECHE	Direction Générale de l'Administration Sous-Direction Gestion des personnels	Directeur de la Gestion des personnels	Constant LECOEUR	78 RUE DE VARENNE 75349 PARIS 07 SP
MINISTERE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION	Direction de l'Administration Générale Service du Personnel et Affaires Sociales	Directeur du Service du Personnel et Affaires Sociales	Alain BONHOMME	4 RUE DE LA BANQUE 75002 PARIS
MINISTERE DE L'EQUIPEMENT, DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT	Direction du Personnel et des Services Personnels non titulaires	Directeur des Personnels non titulaires	Patrice ARRES-LAPOQUE	TOUR PASCAL B 92055 LA DEFENSE CEDEX
MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE	Direction de l'Administration Sous-Direction Relations et Ressources Humaines pour l'Administration Centrale Bureau Gestion de personnels	Directrice du Bureau Gestion de personnels	Marylène MESTON de REN	110 RUE GRENELLE 75007 PARIS
MINISTERE DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE ET DE L'ENVIRONNEMENT	Direction Générale de l'Administration des finances et des affaires internationales Sous-Direction Ressources Humaines Bureau Gestion des ressources Humaines	Directrice du Bureau Gestion des ressources humaines	Cécile LERAY	20 AVENUE DE SEGUR 75302 PARIS CEDEX 07 SP
MINISTERE DE L'ECONOMIE, DES FINANCES ET DE L'INDUSTRIE	Direction du personnel, de la modernisation et de l'Administration Sous-Direction 4.Personnel	Directrice du personnel	Michèle FEJOZ	139 RUE DE BERCY TELEDOC 273 75572 PARIS CEDEX 12
MINISTERE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS	Direction du personnel et de l'Administration Sous-Direction Affaires Générales Bureau Administration Centrale	Directeur du Bureau Administration Centrale	Bernard BRODU	78 RUE OLIVIER DE SERRES 75739 PARIS CEDEX 15
MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITE	Direction de l'Administration Générale, du personnel et du budget Service Ressources Humaines Sous-Direction Gestion du Personnel	Directrice de la Gestion du Personnel	Michèle BRUN-EYCHENNE	5-11 PLACE DES 5 MARTYRS DU LYCEE BUFFON 75696 PARIS CEDEX 14

NOMS	ADRESSES
<i>REGIONS</i>	
Conseil Régional d'Ile De France	M. Le Président du Conseil 33 RUE BARBET DE JOUY 75007 PARIS
Conseil Régional de Haute Normandie	M. Le Responsable des Ressources Humaines Claude CATEL 25 BD GAMBETTA 76174 ROUEN CEDEX 1
Conseil Régional de Rhône Alpes	M. MERCIER Directeur Affaires juridiques 78 ROUTE DE PARIS 69751 CHARBONNIERES LES BAINS CEDEX
Conseil Régional du Languedoc	M. Le Président du Conseil 201 AV POMPIGNANE 34000 MONTPELLIER
Conseil Régional du Limousin	M. Le Président du Conseil 27 BD CORDERIE 87000 LIMOGES
Conseil Régional PACA	M. Le Président du Conseil 208 ROUTE DE GRENOBLE 06200 NICE
<i>DEPARTEMENTS</i>	
Conseil Général de Corrèze	M. Le Président du Conseil HOTEL DU DPT 9 RUE RENE ET EMILE FAGE 19000 TULLE
Conseil Général de l'Ain	M. Le Président du Conseil 45 AVENUE ALSACE LORRAINE 01000 BOURG EN BRESSE
Conseil Général de l'Ardèche	Claude LAVERDURE Direction R H HOTEL DU DEPARTEMENT 07000 PRIVAS
Conseil Général de l'Aude	M. Le Président du Conseil REU MOULIN DE LA SEIGNE 10000 CARCASSONNE
Conseil Général de l'Essonne	M. Le Président du Conseil BD DE France 91000 EVRY
Conseil Général de l'Eure	M. Le Président du Conseil HOTEL DU DPT BD GEORGES CHAUVIN 27000 EVREUX
Conseil Général de l'Hérault	M. Le Président du Conseil 1000 RUE ALCO 31000 MONTPELLIER
Conseil Général de l'Isère	M. Le Président du Conseil HOTEL DU DEPARTEMENT 7 RUE FANTIN LATOUR 38000 GRENOBLE
Conseil Général de la Creuse	M. Le Président du Conseil 4 PLACE LOUIS LACROCQ 23000 GUERET
Conseil Général de la Drôme	M. Le Président du Conseil 26 AV PRESIDENT EDOUARD HERRIOT 26026 VALENCE CEDEX 9
Conseil Général de la Haute Savoie	M. Le Président du Conseil 1 RUE DU 30è R I 74000 ANNECY
Conseil Général de la Haute Vienne	M. FERRU Nicolas Directeur Affaires juridiques 43 AVENUE DE LA LIBERATION 870310 LIMOGES CEDEX
Conseil Général de la Loire	M. Le Président du Conseil 2 RUE CHARLES DE GAULLE 42022 SAINT ETIENNE CEDEX 1
Conseil Général de la Lozère	M. Le Président du Conseil 4 RUE ROVERE 48000 MENDE
Conseil Général de Savoie	M. Le Président du Conseil LE CHATEAU DUCS DE SAVOIE 73000 CHAMBERY
Conseil Général de Seine Maritime	M. Le Président du Conseil HOTEL DU DPT COURS CLEMENCEAU 76100 ROUEN
Conseil Général des Alpes de Haute Provence	M. Le Président du Conseil HOTEL DU DPT 13 RUE DOCTEUR ROMIEU 04000 DIGNE LES BAINS
Conseil Général des Alpes Maritimes	M. Le Président du Conseil ROUTE DE GRENOBLE 06200 NICE
Conseil Général des Bouches du Rhône	M. Le Président du Conseil 52 AVENUE ST JUST 13256 MARSEILLE CEDEX 20
Conseil Général des Hautes Alpes	M. Le Président du Conseil PLACE ST ARNOUX 05000 GAP
Conseil Général des Pyrénées Orientales	M. Le Président du Conseil 24 QUAI SADI CARNOT 66000 PERPIGNAN
Conseil Général du Gard	M. Le Président du Conseil REU GUILLEMETTE 30000 NIMES
Conseil Général du Rhône	M. Le Président du Conseil 29-31 COURS DE LA LIBERTE 69483 LYON CEDEX 03
Conseil Général du Var	M. Le Président du Conseil 390 AVENUE DES LICES 83000 TOULON
Conseil Général du Vaucluse	M. Le Président du Conseil RUE VIALA 84000 AVIGNON
<i>COMMUNES</i>	
Mairie d'AIX EN PROVENCE	M. Le Maire PLACE HOTEL DE VILLE 13100 AIX EN PROVENCE
Mairie d'ANNECY	M. Le Maire PLACE HOTEL DE VILLE 74000 ANNECY

Collectivités Territoriales (régions, départements, communes)

Mairie d'ARLES	M. Le Maire PLACE DE LA REPUBLIQUE 13200 ARLES
Mairie d'AVIGNON	M. Le Maire PLACE DE L'HORLOGE 84000 AVIGNON
Mairie de ALBERVILLE	M. Le Maire 12 COURS HOTEL DE VILLE 73200 ALBERVILLE
Mairie de ALES	Isabelle SCHMIDT Responsable Juridique BP 345 PLACE HOTEL DE VILLE 30115 ALES CEDEX
Mairie de ANNONAY	M. Le Maire BP 133 07101 ANNONAY
Mairie de APT	M. Le Maire PLACE GABRIEL PERI 84400 APT
Mairie de AUBUSSON	M. Le Maire 50 GRANDE RUE 23200 AUBUSSON
Mairie de BARCELONNETTE	M. Le Maire PLACE ST LAURICE 04400 BARCELONNETTE
Mairie de BELLAC	M. Le Maire PLACE DE LA REPUBLIQUE 87300 BELLAC
Mairie de BELLEY	M. Le Maire 11 BD VERDUN 01300 BELLEY
Mairie de BERNAY	M. Le Maire PLACE GUSTAVE HEON 27300 BERNAY
Mairie de BEZIERS	CUQ Pascale HOTEL DE VILLE PLACE GABRIEL PERI 34500 BEZIERS
Mairie de BONNEVILLE	M. Ulrich HOURIEM Responsable R H BP 139 2 PLACE HOTEL DE VILLE 74136 BONNEVILLE
Mairie de BOURG	M. Le Maire PLACE HOTEL DE VILLE 01000 BOURG EN BRESSE
Mairie de BRIANCON	M. Le Maire IMMEUBLE CORDELIERS 1 RUE ASP JAN 05100 BRIANCON
Mairie de BRIGNOLLES	M. Le Maire HOTEL DE VILLE 9 PLACE CARMAY 83170 BRIGNOLLES
Mairie de BRIVE	M. Le Maire PLACE HOTEL DE VILLE 19100 BRIVE LA GAILLARDE
Mairie de CARCASSONNE	M. Le Maire 32 RUE AIME RAMOND 11000 CARCASSONNE
Mairie de CARPENTRAS	M. Le Maire PLACE MAURICE CHARRETIER 84200 CARPENTRAS
Mairie de CASTELLANE	M. Le Maire PLACE MARCEL SAUVAIRE 0412 CASTELLANE
Mairie de CERET	M. Le Maire 6 BD MARECHAL JOFFRE 66400 CERET
Mairie de CHAMBERY	M. DUMOGET Directeur R H BP 1105 PLACE HOTEL DE VILLE 73011 CHAMBERY CEDEX
Mairie de DIE	M. Le Maire PLACE HOTEL DE VILLE 26150 DIE
Mairie de DIEPPE	Direction des ressources humaines PARC JEHAN ANGO 76200 DIEPPE
Mairie de DIGNE LES BAINS	M. Le Maire PLACE GL DE GAULLE 04000 DIGNE LES BAINS
Mairie de DRAGUIGNAN	M. Le Maire HOTEL DE VILLE 28 RUE GEORGES CLISSON 83300 DRAGUIGNAN
Mairie de ETAMPES	M. Le Maire 2 PLACE HOTEL DE VILLE 91150 ETAMPES
Mairie de EVREUX	M. Le Maire 7 PLACE DU GL DE GAULLE 27000 EVREUX
Mairie de EVRY	M. Le Maire PLACE DES DROITS DE L'HOMME 91000 EVRY
Mairie de FLORAC	M. Le Maire PLACE LOUIS DIDES 48400 FLORAC
Mairie de FORCALQUIER	M. Le Maire PLACE BOURGUET 04300 FORCALQUIER
Mairie de GAP	M. Le Maire 3 RUE COL ROUX 05000 GAP
Mairie de GEX	M. Le Maire RUE DE L'HORLOGE 01170 GEX
Mairie de GRASSE	M. Le Maire 57 CHEMIN CHAPELLE ST ANTOINE 06130 GRASSE
Mairie de GRENOBLE	Françoise BERTI 11 BD JEAN PAIN 38000 GRENOBLE
Mairie de GUERET	M. Le Maire PLACE BONNYAUD 23000 GUERET
Mairie de ISTRES	M. Le Maire 5 RUE ABEL AUBRUN 13800 ISTRES

Mairie de LA TOUR DU PIN	M. Le Maire 6 PLACE CHAMP DE MARS 28110 LA TOUR DU PIN
Mairie de LE HAVRE	Direction Ressources Humaines Etienne HEURTEL BP 51 PLACE HOTEL DE VILLE 76084 LE HAVRES CEDEX
Mairie de LES ANDELYS	M. Le Maire AV GL DE GAULLE 27700 LES ANDELYS
Mairie de LIMOGES	Daniel VALLET PLACE LEON BETOULLE 87031 LIMOGES CEDEX
Mairie de LIMOUX	M. Le Maire 49 RUE MAIRIE 11300 LIMOUX
Mairie de LODEVE	M. Le Maire 7 PLACE HOTEL DE VILLE 34700 LODEVE
Mairie de LYON	Jean Philippe HEPPE Directeur R H 1 PLACE COMEDIE 69001 LYON
Mairie de MARSEILLE	M. Le Maire HOTEL DE VILLE QUAI PORT 13002 MARSEILLE
Mairie de MENDE	Gérard LENIVEAU PLACE DU GL DE GAULLE 48000 MENDE
Mairie de MONTBRISON	M. Le Maire BP 179 42605 MONTBRISON CEDEX
Mairie de MONTPELLIER	M. Le Maire 1 PL FRANCIS PONGE 34000 MONTPELLIER
Mairie de NANTUA	M. Le Maire 17 RUE DE L'HOTEL DE VILLE 01130 NANTUA
Mairie de NARBONNE	J. Luc MONTES Directeur R H BP 823PLACE HOTEL DE VILLE 11108 NARBONNE CEDEX
Mairie de NICE	M. Le Maire 5 RUE HOTEL DE VILLE 06000 NICE
Mairie de NIMES	M. VINCENS Directeur Affaires Juridiques PLACE DE L'HOTEL DE VILLE 30033 NIMES CEDEX 9
Mairie de NYONS	M. Le Maire PLACE JOSEPH BUFFAVEN 26110 NYONS
Mairie de PALAISEAU	M. Le Maire CENTRE ADM. 11 REU D'Auvergne 91120 PALAISEAU
Mairie de PERPIGNAN	M. Le Maire PLACE LOGE 66000 PERPIGNAN
Mairie de PRADES	M. Le Maire ROUTE RIA 66500 PRADES
Mairie de PRIVAS	M. Le Maire HTEL DE VILLE BP 612 07006 PRIVAS CEDEX
Mairie de ROANNE	M. Le Maire PLACE HOTEL DE VILLE 42300 ROANNE
Mairie de ROCHECHOUART	MAZOIN Bernard PLACE DU CHATEAU 87600 ROCHECHOUART
Mairie de ROUEN	M. Le Maire HOTEL DE VILLE PLACE DU GL DE GAULLE 76000 ROUEN
Mairie de SAINT ETIENNE	MB ANCELLET Attaché PLACE HOTEL DE VILLE 42000 SAINT ETIENNE
Mairie de ST JEAN DE MAURIENNE	M. Le Maire PLACE HOTEL DE VILLE 73300 ST JEAN DE MAURIENNE
Mairie de ST JULIEN EN GENEVOIS	M. Le Maire 1 PLACE GL DE GAULLE 74160 ST JULIEN EN GENEVOIS
Mairie de THONON LES BAINS	M. Le Maire 1 PLACE HOTEL DE VILLE 74200 THONON LES BAINS
Mairie de TOULON	M. Le Maire AVENUE DE LA REPUBLIQUE 83000 TOULON
Mairie de TULLE	M. Le Maire 10 RUE FELIX VLDALIN 19000 TULLE
Mairie de USSEL	M. Le Maire 26 AV MARMONTEL 19200 USSEL
Mairie de VALENCE	M. Le Maire 1 PLACE DE LA LIBERTE 26000 VALENCE
Mairie de VIENNE	M. Le Maire 17 PLACE HOTEL DE VILLE 38200 VIENNE
Mairie de VILLEFRANCHE	M. Le Maire 183 RUE DE LA PAIX 69400 VILLEFRANCHE SUR SAONE
Mairie du VIGAN	M. Le Maire 1 PL QUATREFAGES DE LA ROQUETTE 30120 LE VIGAN

Directions Régionales

NOMS	ADRESSES
Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt	M. Le responsable des ressources humaines 19 BD DE LA CORDERIE 87039 LIMOGES CEDEX
Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt	CITE ADMINISTRATIVE M. Le Chevalier, secrétaire général 2 RUE SAINT SEVER 76032 ROUEN CEDEX
Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt Languedoc	ZAC DU MAS D'ALCO M. ROUX François BP 3141 34034 MONTPELLIER CEDEX 1
Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt de Rhône Alpes	La Part Dieu M. BALAUD Patrick, chef de mission 165 RUE GARIBALDI BP 3202 69401 LYON CEDEX 03
Direction Régionale et inter départementale de l'Agriculture et de la Forêt	M. Le responsable des ressources humaines 18 AVENUE CARNOT 94234 CACHAN CEDEX
Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt	M. Le responsable des ressources humaines PARC DE MARVEYRE 13272 MARSEILLE CEDEX 8
Direction Régionale des Affaires Culturelles	Le Grenier d'Abondance M. Le responsable des ressources humaines 6 QUAI SAINT VINCENT 69283 LYON CEDEX 01
Direction Régionale des Affaires Culturelles	M. Le responsable des ressources humaines 98 RUE DE CHARONNE 75011 PARIS
Direction Régionale des Affaires Culturelles	M. Le responsable des ressources humaines 21-23 BD DU ROI RENE 13617 AIX EN PROVENCE
Direction Régionale des Affaires Culturelles	M. Le responsable des ressources humaines 6 RUE HAUT DE LA COMEDIE 87036 LIMOGES CEDEX
Direction Régionale des Affaires Culturelles	M. Le responsable des ressources humaines 5 RUE SALLE L'EVEQUE 34967 MONTPELLIER CEDEX 2
Direction Régionale des Affaires Culturelles	CITE ADMINISTRATIVE M. Le responsable des ressources humaines 2 RUE SAINT SEVER 76032 ROUEN CEDEX
Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	TOUR SUISSE M. Le responsable des ressources humaines 1 BD VIVIER MERLE 69443 LYON CEDEX 3
Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le responsable des ressources humaines 66 RUE DE MOUZAIA 75931 PARIS CEDEX 19
Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le responsable des ressources humaines 180 AVENUE DU PRADO 13285 MARSEILLE CEDEX 8
Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le responsable des ressources humaines 2 ALLEE SAINT ALEXIS BP 13203 87032 LIMOGES CEDEX
Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	ANTIGONE M. Le responsable des ressources humaines 3 PLACE PAUL BEC 34000 MONTPELLIER
Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le responsable des ressources humaines 14 AVENUE ARISTIDE BRIAND 76108 ROUEN CEDEX
Direction Régionale de l'Environnement Délégation de bassin Rhône-Méditerranée-Corse	M. Le responsable des ressources humaines 19 RUE DE LA VILLETTE 69425 LYON CEDEX 03
Délégation Régionale de l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie	M. Le responsable des ressources humaines 10 RUE DES EMERAUDES 69006 LYON
Direction Régionale de l'Environnement	M. Le responsable des ressources humaines 18 AVENUE CARNOT 94234 CACHAN CEDEX
Direction Régionale de l'Environnement	M. Le responsable des ressources humaines BP 120 13603 AIX EN PROVENCE CEDEX 1
Direction Régionale de l'Environnement	M. Le responsable des ressources humaines 8 COURS BUGEAUD 87000 LIMOGES
Direction Régionale de l'Environnement Haute Normandie	M. Le responsable des ressources humaines M. FONTAINE Secrétaire Général 420 ALLEE HENRI II DE MONTMORENCY 34000 MONTPELLIER
Direction Régionale de l'Environnement Languedoc	M. Le responsable des ressources humaines 22 PLACE GADEAU DE KERVILLE 76100 ROUEN
Direction Régionale de l'Industrie, la Recherche et l'Environnement Alès	M. Le responsable des ressources humaines 2 RUE ANTOINE CHARIAL 69426 LYON CEDEX 03
Direction Régionale de l'Industrie, la Recherche et l'Environnement	M. Le responsable des ressources humaines 10 RUE CRILLON 75194 PARIS CEDEX 04
Direction Régionale de l'Industrie, la Recherche et l'Environnement	M. Le responsable des ressources humaines 15 PACE JOURDAN 87038 LIMOGES CEDEX

Direction Régionale de l'Industrie, la Recherche et l'Environnement	M. André MOULIN Secrétaire Général 6 AVENUE DE CLAVIERES 30319 ALES CEDEX
Direction Régionale de l'Industrie, la Recherche et l'Environnement	M. Le responsable des ressources humaines 21 AVENUE DE LA "PORTE DES CHAMPS 76037 ROUEN CEDEX
Centre d'Information et de Communication du Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie	COMITE REGIONAL M. Le responsable des ressources humaines 2 RUE JEAN LECANUET 76037 ROUEN CEDEX
Centre d'Information et de Communication du Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie	ZAC D'ANTIGONE M. Le responsable des ressources humaines 68 ALLEE DE MYCENES 34000 MONTPELLIER
Direction Régionale de l'Equipelement	165 RUE GARIBALDI BP 3203 69401 LYON CEDEX 03
Direction Régionale de l'Equipelement	M. Le responsable des ressources humaines 37 BD PERIER 13285 MARSEILLE CEDEX 8
Direction Régionale de l'Equipelement	M. Le responsable des ressources humaines 30 COURS GAY LUSSAC 87060 LIMOGES CEDEX
Direction Régionale de l'Equipelement	M. Le responsable des ressources humaines 520 ALLEE HENRI II DE MONTMORENCY 34064 MONTPELLIER CEDEX 2
Direction Régionale de l'Equipelement	M Laure CHRISTOL Responsable du Bureau Administratif 2 RUE SAINT SEVER 76032 ROUEN CEDEX
Rectorat de l'Académie de Lyon	M. Le responsable des ressources humaines 92 RUE DE MARSEILLE BP 7227 69354 LYON CEDEX 07
Rectorat Aix en Provence	Michèle ROUSSET Secrétaire Générale PLACE LUCIEN PAYE 13621 AIX EN PROVENCE
Rectorat Limoges	Mme MOUTANDON Responsable contentieux 13 RUE FRANCOIS CHENIEUX 87031 LIMOGES CEDEX
Rectorat de l'Académie de Grenoble	M.OLIVIERI Responsable Services Juridiques 7 PLACE BIR HAKEIM BP 1065 38021 GRENOBLE CEDEX
Rectorat de l'Académie de Paris	M. Le responsable des ressources humaines 47 RUE DES ECOLES 75230 PARIS CEDEX 05
Rectorat de l'Académie de Créteil	M. Le responsable des ressources humaines 4 RUE GEORGES ENESCO 94010 CRETEIL CEDEX
Rectorat de l'Académie de Versailles	M. Le responsable des ressources humaines 3 BD DE LESSEPS 78017 VERSAILLES CEDEX
Rectorat de l'Académie de Nice	M. Le responsable des ressources humaines 53 AV CAP DE CROIX 06081 NICE CEDEX 2
Rectorat de l'Académie de Montpellier	Gérard FEBVRE Chef du service des Affaires juridiques et sociales 31 RUE DE L'UNIVERSITE 34064 MONTPELLIER CEDEX 02
Rectorat de l'Académie de Rouen	M. Le responsable des ressources humaines 25 RUE DE FONTENELLE 76037 ROUEN CEDEX
Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le responsable des ressources humaines 239-241 RUE GARIBALDI 69422 LYON CEDEX 3
Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse et des Sports PARIS ILE DE FRANCE	M. Philippe DELACOURT, Secrétaire Général 6-8 RUE EUGENE OUDINE 75013 PARIS
Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le responsable des ressources humaines 7 AVENUE DU GENERAL LECLERC 13331 MARSEILLE CEDEX 3
Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le responsable des ressources humaines 45 RUE TURGOT 87036 LIMOGES CEDEX
Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le responsable des ressources humaines 190 AVENUE DU PERE DE SOULAS 34094 MONTPELLIER CEDEX 5
Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le responsable des ressources humaines BP 1358 55 RUE AMIRAL CECILLE 76179 ROUEN CEDEX

Directions Départementales

NOMS	ADRESSES
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	France DE OLIVERA Gestionnaire du Personnel Parc Agro Forest BP 12 5 RUE DES SILOS 05008 GAP CEDEX
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	BP 217 Monsieur le Responsable des ressources humaines 38 BD GASSENDI 04003 DIGNE LES BAINS CEDEX
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	CITE ADM. BP 1055 M. le Responsable des ressources humaines COURS JEAN JAURES 84099 AVIGNON CEDEX
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	BP 122 Gilbert SARLAT Chef du service administratif PLACE NOEL BLACHE 83071 TOULON CEDEX
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	BP 3038 M. Le Responsable des ressources humaines CENTRE ADMINISTRATIF 06201 NICE CEDEX 3
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	BP 247 M. Le Responsable des ressources humaines 154 AV DE HAMBourg 13285 MARSEILLE CEDEX 08
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	CITE ADM. M. Le Responsable des ressources humaines BD GEORGES CHAUVIN 27023 EVREUX CEDEX
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	CITE ADMINISTRATIVE M. Le Responsable des ressources humaines BD DE France 91010 EVRY CEDEX
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	M. Le Responsable des ressources humaines 83 AVENUE DE LYON 73018 CHAMBERY CEDEX
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	M. Le Responsable des ressources humaines BP 31 42 AV MARCELIN BERTHELOT 38040 GRENOBLE CEDEX 9
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	M. Le Responsable des ressources humaines BP 78215 1120 ROUTE DE ST GILLES 30942 NIMES CEDEX 9
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	M. Le Responsable des ressources humaines CITE ADM. QUARTIER DES CARMES 18008 MENDE CEDEX
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	MAISON DE L'AGRICULTURE Nathalie ALEU-SABY PLACE CHAPTAL 34261 MONTPELLIER CEDEX
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	M. Le Responsable des ressources humaines 3 RUE DE TRIVALLE 11890 CARCASSONNE CEDEX 9
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	René MOLINER Chef du service adm. Générale 19 AV DE GRANDE BRETAGNE 66025 PERPIGNAN CEDEX
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	M. Le Responsable des ressources humaines 10 RUE CLAUDIUS BUARD 42024 ST ETIENNE CEDEX 2
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	M. Le Responsable des ressources humaines 4 BD VOLTAIRE 01012 BOURG EN BRESSE
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	M. Le Responsable des ressources humaines 7 BD DU LYCEE 07007 PRIVAS CEDEX
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	M. Le Responsable des ressources humaines 245 RUE GARIBALDI 69422 LYON CEDEX 03
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	M. Le Responsable des ressources humaines RUE DUPANLOUP 74040 ANNECY CEDEX
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	M. Le Responsable des ressources humaines BP 2145 33 AV DE ROMANS 26021 VALENCE CEDEX
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	M. Le Responsable des ressources humaines CITE ADM. PLACE BLANQUI 87031 LIMOGES CEDEX
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	M. Le Responsable des ressources humaines CIT ADM. BP 147 23003 GUERET CEDEX
Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt	Arlette LAPLAZE DUSSOURD Chef du service d'adm. générale CITE ADM. JEAN MONTALAT 19011 TULLE CEDEX
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	BP 129 M. Le Responsable des ressources humaines CITE ADM. DESMICHELIS 05004 GAP CEDEX
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le Responsable des ressources humaines RESIDENCE LA SOURCE RUE DU TRELUS 04000 DIGNE LES BAINS
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le Responsable des ressources humaines BP 331 72 ROUTE DE MONTFAVET 84022 AVIGNON CEDEX 01
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le Responsable des ressources humaines BP 131 177 RUE CHARLES BARNIER 83071 TOULON CEDEX
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le Responsable des ressources humaines CENTRE ADM. ROUTE DE GRENOBLE 06036 NICE CEDEX 3
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le Responsable des ressources humaines CITE ADM. BD GEORGES CHAUVIN 27023 EVREUX CEDEX
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le Responsable des ressources humaines CITE ADM. 2 RUE ST SEVER 76032 ROUEN CEDEX

Directions Départementales

Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le Responsable des ressources humaines 523 PLACE DES TERRASSES DE L'AGORA 91034 EVRY CEDEX
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le Responsable des ressources humaines CARRE CURIAL 73018 CHAMBERY CEDEX
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le Responsable des ressources humaines 17-19 RUE DU COMMANDANT L'HERMINIER 38032 GRENOBLE CEDEX
Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le Responsable des ressources humaines BP 7139 174 RUE ANTOINE BLONDIN 30913 NIMES CEDEX
Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le Responsable des ressources humaines LE ST CLAIR AV DU 11 NOVEMBRE 48005 MENDE CEDEX
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le Responsable des ressources humaines 615 BD D'ANTIGONE 34064 MONTPELLIER CEDEX 2
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le Responsable des ressources humaines 76 BD ARISTIDE BRIAND 66026 PERPIGNAN CEDEX
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le Responsable des ressources humaines 11 RUE BALAY 42029 SAINT ETIENNE CEDEX
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le Responsable des ressources humaines 34 AV DES BELGES 01012 BOURG EN BRESSE CEDEX
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le responsable des ressources humaines 15 AV CLEMENT FAUGIER 07007 PRIVAS CEDEX
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	Dominique CHAVAND Secrétaire Générale 8-10 RUE DU NORD 69625 VILLEURBANNE CEDEX
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le responsable des ressources humaines EUROPE 48 AV DE LA REPUBLIQUE 74960 CRAN GEVRIER
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le Responsable des ressources humaines BP 2121 70 AV DE LA MARNE 26021 VALENCE CEDEX
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le responsable des ressources humaines BP 13203 2 ALLEE SAINT ALEXIS 87032 LIMOGES CEDEX
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le responsable des ressources humaines BP 132 PLACE BONNYAUD 23003 GUERET CEDEX
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le responsable des ressources humaines BP 153 CITE ADM. JEAN MONTALAT 19011 TULLE CEDEX
Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	M. Le Responsable des ressources humaines BP 1006 ZI DE BOURIETTE RUE JEAN MELIES 11850 CARCASSONNE CEDEX 9
Direction Départementale de l'Equipeement	BP 98 M. Le responsable des ressources humaines 3 PLACE DU CHAMPSAUR 05007 GAP CEDEX
Direction Départementale de l'Equipeement	BP 211 M. Le responsable des ressources humaines AV DEMONTZEY 04002 DIGNE LES BAINS CEDEX
Direction Départementale de l'Equipeement	M. Le responsable des ressources humaines BP 1045 CITE ADM. 84098 AVIGNON CEDEX 09
Direction Départementale de l'Equipeement	M. Le responsable des ressources humaines BP 501 244 AV INFANTERIE DE MARINE 83041 TOULON CEDEX 9
Direction Départementale de l'Equipeement	M. Le responsable des ressources humaines BP 3003 CENTRE ADM. 06201 NICE CEDEX 3
Direction Départementale de l'Equipeement	M. Le responsable des ressources humaines 7 AV DU GENERAL LECLERC 13332 MARSEILLE CEDEX
Direction Départementale de l'Equipeement	M. Le responsable des ressources humaines HOTEL EQUIPEMENT 1 AV MARECHAL FOCH 27022 EVREUX CEDEX
Direction Départementale de l'Equipeement	M. Le responsable des ressources humaines BD DE France 91012 EVRY CEDEX
Direction Départementale de l'Equipeement	M. Le responsable des ressources humaines L'ADRET 1 RUE DES CEVENNES 73011 CHAMBERY CEDEX
Direction Départementale de l'Equipeement	M. Le responsable des ressources humaines BP 45 17 BD JOSEPH VALLIER 38040 GRENOBLE CEDEX 9

Directions Départementales

Direction Départementale de l'Équipement	M. Le responsable des ressources humaines 89 RUE WEBER 30907 NIMES CEDEX
Direction Départementale de l'Équipement	M. Le responsable des ressources humaines 4 AV DE LA GARE 48005 MENDE CEDEX
Direction Départementale de l'Équipement	M. Le responsable des ressources humaines 520 ALLEE HENRI II DE MONTMORENCY 34064 MONTPELLIER CEDEX 2
Direction Départementale de l'Équipement	M. Le responsable des ressources humaines BP 838 22 RUE DU CHERCHE MIDI 11838 CARCASSONNE CEDEX 9
Direction Départementale de l'Équipement	M. Le responsable des ressources humaines BP 909 2 RUE JEAN RICHEPIN 66020 PERPIGNAN CEDEX
Direction Départementale de l'Équipement	M. Le responsable des ressources humaines BP 509 43 AV DE LA LIBERATION 42007 ST ETIENNE CEDEX
Direction Départementale de l'Équipement	M. Le responsable des ressources humaines BP 613 1 AV DU VANEL 07006 PRIVAS CEDEX
Direction Départementale de l'Équipement	M. Le responsable des ressources humaines 33 RUE MONCEY 69421 LYON CEDEX 03
Direction Départementale de l'Équipement	M. Le responsable des ressources humaines 15 RUE HENRY BORDEAUX 74998 ANNECY CEDEX 9
Direction Départementale de l'Équipement	M. Le responsable des ressources humaines BP 1013 4 PLACE LAENNEC 26015 VALENCE CEDEX
Direction Départementale de l'Équipement	M. Le responsable des ressources humaines 30 COURS GAY LUSSAC 87060 LIMOGES CEDEX
Direction Départementale de l'Équipement	M. Le responsable des ressources humaines BP 189 1 PLACE VARILLAS 23011 GUERET CEDEX
Direction Départementale de l'Équipement	M. Le responsable des ressources humaines CITE ADM. JEAN MONTALAT 19011 TULLE CEDEX
Direction Départementale de l'Équipement	M. Le responsable des ressources humaines 23 RUE BOURGMAYER 01012 BOURG EN BRESSE CEDEX
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale 12 AV DU MARECHAL FOCH BP 1001 05010 GAP CEDEX
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale 3 AV DU PLANTAS BP 224 04004 DIGNE LES BAINS CEDEX
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale 49 RUE THIERS 84077 AVIGNON CEDEX 9
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale BP 1204 RUE MONTEBELLO 83070 TOULON CEDEX
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale BP 3001 BD SLAMA 06201 NICE CEDEX3
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale 28 BD CHARLES NEDELEC 13231 MARSEILLE CEDEX 1
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale 24 BD GEORGES CHAUVIN 27022 EVREUX CEDEX
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale 5 PLACE DES FAIENCIERS 76037 ROUEN CEDEX
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale BD DE France 91012 EVRY CEDEX
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale CITE ADM. 1 RUE JOSEPH CHANRION 38032 GRENOBLE CEDEX 1
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale 58 RUE ROUGET DE LISLE 30031 NIMES CEDEX
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale RUE DE CHANTERONNE 48005 MENDE CEDEX
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale 31 RUE DE L'UNIVERSITE 34058 MONTPELLIER CEDEX 1
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale BP 816 56 AV DU DOCTEUR HENRI GOUT 11816 CARCASSONNE CEDEX 9
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale BP 1080 45 AV JEAN GIRAUDOUX 66103 PERPIGNAN CEDEX
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale 11 RUE DES DTS CHARCOT 42023 ST ETIENNE CEDEX 02
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale 10 RUE DE LA PAIX 01012 BOURG EN BRESSE CEDEX
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale PLACE ANDRE MALRAUX BP 627 07006 PRIVAS CEDEX
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale 21 RUE JABOULAY 69309 LYON CEDEX 07
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale CITE ADM. RUE DUPANLOUP 74040 ANNECY CEDEX
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale BP 1011 PLACE LOUISE CARDONNEL 26015 VALENCE CEDEX
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale 5 ALLEE ALFRED LEROUX 87031 LIMOGES CEDEX

Directions Départementales

Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale 2 BIS AV DE LA REPUBLIQUE 23011 GUERET CEDEX
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale CITE ADM. JEAN MONTALAT 19011 TULLE CEDEX
Inspection Académique	Direction des services dép de l'éducation nationale 131 AV DE LYON 73018 CHAMBERY CEDEX
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	Laurence RUINAT secrétaire BP 154 116 BD POMPIDOU 05008 GAP CEDEX
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le responsable des ressources humaines BP 129 LE RIVIERA 5 AV DE VERDUN 04004 DIGNE LES BAINS CEDEX
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le Responsable des ressources humaines BP 1058 1 AV DE SAINT JEAN 84097 AVIGNON CEDEX 09
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le Responsable des ressources humaines BP 8027 94 BD DESAIX 83067 TOULON CEDEX
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le Responsable des ressources humaines BUREAU 3000 AV EUGENE DONADEI 06706 ST LAURENT DU VAR
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le Responsable des ressources humaines 20 AV DE CORINTHE 13292 MARSEILLE CEDEX 3
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le Responsable des ressources humaines CITE ADM. BD GERGES CHAUVIN 27023 EVREUX CEDEX
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le Responsable des ressources humaines 98 ALLEE DES CHAPS ELYSEES 91080 COURCOURONNES
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. BLANCHET Secrétaire Général 6 MONTEE VALERIEUX 73025 CHAMBERY CEDEX
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le Directeur Bruno BETHUNE 11 AV PAUL VERLAINE 38000 GRENOBLE
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le Responsable des ressources humaines BP 7107 5 RUE DE LA PAIX 30912 NIMES CEDEX
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le Responsable des ressources humaines BP 134 12 BIS BD LUCIEN ARNAULT 48005 MENDE CEDEX
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le Responsable des ressources humaines BP 930 16 BIS COURS LAZARE ESCARGUEL 66020 PERPIGNAN CEDEX
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le Responsable des ressources humaines 9 RUE CLAUDE LEBOIS 42021 ST ETIENNE CEDEX 1
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le Responsable des ressources humaines 18 RUE DU 23è R. I. 01012 BOURG EN BRESSE CEDEX
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le Responsable des ressources humaines BP 625 3 AV DE VANEL 07006 PRIVAS CEDEX
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le Responsable des ressources humaines CITE ADM. RUE DUPANLOUP 74040 ANNECY CEDEX
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	Muriel FOISSOTTE BP 2108 PLACE LOUISE CARDONNEL 26021 VALENCE CEDEX
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le Responsable des ressources humaines BP 107 2 RUE CHARLES DE CHAREILLE 23002 GUERET CEDEX
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le Responsable des ressources humaines CITE ADM. JEAN MONTALAT 19011 TULLE CEDEX
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	M. Le Responsable des ressources humaines BP 64 8 RUE CAMILLE SAINT SAENS 11021 CARCASSONNE CEDEX

Etablissements Publics nationaux et locaux

NOMS	ADRESSES
<i>ETABLISSEMENTS PUBLICS</i>	
ANPE Direction Générale	M. MATHIOT Alain 4 RUE GALILEE 93160 NOISY LE GRAND
Assistance Publique de Paris	M. le responsable des ressources humaines 8 BIS AVENUE RENE COTY 75014 PARIS
Association des Maires de France	Valérie BRASSARD 41 QUAI D'ORSAY 75007 PARIS
Bibliothèque Nationale de Paris	M. le responsable des ressources humaines QUAI FRANCOIS MAURIAC 75013 PARIS CEDEX 13
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la petite couronne parisienne	Mme Sylvie HUSSON Directrice de l'expertise statutaire et des organismes paritaires 3 RUE ROMAINVILLE 75019 PARIS
Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Rhône	Christiane CERUTTI 18 RUE DOCTEUR EDMOND LOCARD 69322 LYON CEDEX 05
France Télécom Direction Générale	M. le responsable des ressources humaines 6 PLACE D'ALLERAY 75505 PARIS CEDEX
Hospices Civils de Lyon	M. Daniel BONGEAN DIRECTION DU PERSONNEL 37 RUE DU PLAT 69002 LYON
La Poste	M. LAIR François Dépt Ressources Humaines 11 RUE DU PRE 75018 PARIS
Musée du Louvre	M. le responsable des ressources humaines COUR NAPOLEON 34-36 QUAI DU LOUVRE 75001 PARIS CEDEX 01
Office Interprofessionnel des Céréales	M. le responsable des ressources humaines ADM. DE L'AGRICULTURE 21 AVENUR BOSQUET 75007 PARIS
Office National des Forêts	M. LIAGRE Secrétariat Juridique 2 AVENUE SAINT MANDE 75012 PARIS
Office Public d'Aménagement et de Construction de Saint-Etienne	M. JAMET 19 RUE HONORE DE BALZAC 42000 SAINT ETIENNE
OPAC du Grand Lyon	Nathalie CRACOWKI Responsable Administration du Personnel BP 6456 191 COURS LAFAYETTE 69413 LYON CEDEX 06
OPAC du Rhône	France BOUILLE 194 RUE DUGUESCLIN 69433 LYON CEDEX 03
Réunion des Musées Nationaux	M. le responsable des ressources humaines 49 RUE ETIENNE MARCEL 75001 PARIS
<i>CHAMBRES D'AGRICULTURE DES METIERS ET DU COMMERCE</i>	
Chambre d'Agriculture de l'Allier	M. Le responsable des ressources humaines 60 COURS JEAN JAURES 03000 MOULINS
Chambre d'Agriculture du Finistère	M.LESCOP Jean responsable administratif 5 ALLEE SULLY 29000 QUIMPER
Chambre de commerce et d'industrie de l'ESSONNE	M.P. POISSON Directrice R H 2 COURS MONSEIGNEUR ROMERO BP 135 91004 EVRY CEDEX
Chambre de commerce et d'industrie de LYON	Jean ENDERLIN Directeur R H PLACE DE LA BOURSE 69002 LYON CEDEX 02
Chambre de commerce et d'industrie MARSEILLE PROVENCE	M. Le Responsable des ressources humaines 9 LA CANEBIERE 13001 MARSEILLE
Chambre des métiers de Paris	M. Le Responsable des ressources humaines 72 RUE REUILLY 75012 PARIS
Chambre des métiers des BOUCHES DU RHONE	M. Le Responsable des ressources humaines 9 BD PEBRE 13008 MARSEILLE
Chambre des métiers du Rhône	M. LAROCHE Secrétaire Général 58 AV MARECHAL FOCH 69453 LYON CEDEX 06
<i>UNIVERSITES</i>	
Université Jean Monnet	Geneviève CLUZEL Direction R H 34 REU FRANCIS BAULIER 42100 SAINT ETIENNE
Université Lyon I Claude Bernard	J. P. BONHOTOL Secrétaire Général 43 BD DU 11 NOVEMBRE 1918 69622 VILLEURBANNE CEDEX
Université Lyon II	Mme La directrice R H ADMINISTRATION 86 RUE PASTEUR 69007 LYON

Université Paris 1 Panthéon Sorbonne	Geneviève DUROSELLE chef du service des affaires juridiques 12 PLACE PANTHEON 75231 PARIS CEDEX 05
Université Paris 3 Sorbonne Nouvelle	Président de l'Université 17 RUE DE LA SORBONNE 75005 PARIS
Université Paris 5 René Descartes	M. le Responsable des Ressources Humaines 12 RUE ECOLE DE MEDECINE 75006 PARIS
Université Paris 7 Denis Diderot	M. le Responsable des Ressources Humaines 2 PLACE JUSSIEU 75251 PARIS CEDEX 05
Université Paris 9	M. le Responsable des Ressources Humaines PLACE DU MARECHAL DELATTRE DE TASSIGNY 75116 PARIS