

CIG petite couronne



**CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA PETITE COURONNE DE LA RÉGION ILE-DE-FRANCE**

1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin CEDEX
01 56 96 80 80 • info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION
ET MISE EN PAGES

Direction de la diffusion statutaire,
de la documentation
et des affaires juridiques

STATUT COMMENTÉ

Sylvie Naçabal - Suzanne Marques
Philippe David - Chloé Ghebbi - Awena Le Crom

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz

© DILA - Paris 2020

ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n°2175 ADEP

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

Statut commenté

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 Procédure de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent
- 10 Mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans la fonction publique
- 20 Compte personnel de formation
Nominations équilibrées dans les emplois supérieurs de direction
Obligation de transmettre une déclaration d'intérêts

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 24 Refus de transformation d'un CDD en CDI et privation involontaire d'emploi

Actualité documentaire

LE POINT SUR...

- 29 Réforme de la fonction publique

35 ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

- 51 À LIRE ÉGALEMENT
-

DÉCRET D'APPLICATION
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Procédure de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent

Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 fixe les modalités de la procédure applicable aux recrutements d'agents contractuels sur emploi permanent. Applicable à tous les recrutements dont l'avis de vacance ou de création d'emploi est publié à compter du 1^{er} janvier 2020, cette procédure a vocation à garantir le principe d'égal accès aux emplois publics énoncé à l'article 32 du titre premier du statut général des fonctionnaires.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique⁽¹⁾ a sensiblement étendu le champ des emplois publics susceptibles d'être pourvus par des agents contractuels, par dérogation au principe général posé par l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983⁽²⁾ selon lequel les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires.

Cette ouverture accrue a conduit le législateur à renforcer les garanties offertes aux candidats pour accéder aux emplois publics conformément à l'article 6 de la

Déclaration des droits de l'homme et du citoyen en posant le principe d'une procédure de recrutement objective et transparente qui favorise l'égal accès des candidats aux emplois publics⁽³⁾.

Un principe général, énoncé par l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 précitée issu de la loi du 20 avril 2016⁽⁴⁾, dispose que les agents contractuels sont recrutés après appréciation de leur capacité à exercer les fonctions à pourvoir. Complétant ce dispositif, la loi du 6 août 2019 prévoit que

⁽¹⁾ Un dossier spécial a été consacré à cette loi dans le numéro des *IAJ* de septembre 2019.

⁽²⁾ Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

⁽³⁾ Étude d'impact de la loi du 6 août 2019.

⁽⁴⁾ La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, commentée dans les numéros des *IAJ* de juin et juillet 2016.

le recrutement ne peut être prononcé qu'à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics dont les modalités seront définies par un décret en Conseil d'État. Il est précisé que ces modalités pourront être adaptées en fonction du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement dont relève l'emploi à pourvoir ainsi que de la durée du contrat.

Tel est l'objet du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019, publié au *Journal officiel* du 21 décembre 2019 qui définit un socle minimal de procédure assorti de dispositions particulières visant à moduler le dispositif en fonction des particularités de chaque versant de la fonction publique. Dans ce cadre, il introduit neuf articles (numérotés 2-2 à 2-10) dans le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

La publication de ce décret entraîne par ailleurs l'entrée en vigueur de certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale introduites dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (5) par la loi du 6 août 2019. On citera notamment : l'extension des possibilités de recrutement d'agents contractuels (art. 3-3), l'élargissement des conditions de mise à disposition d'agents par les centres de gestion (art. 25), l'abaissement du seuil d'ouverture au recrutement direct de certains emplois fonctionnels de direction (art. 47).

Le champ d'application

Ainsi que le précise le nouvel article 2-2 du décret du 15 février 1988, cette procédure s'applique aux recrutements opérés pour pourvoir des emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels, sur le

fondement des articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, en l'occurrence pour les motifs suivants :

- assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison de certaines positions statutaires ou de certains congés,
- faire face à une vacance temporaire d'emploi,
- dans les cas énumérés par l'article 3-3, et notamment lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient, sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (voir encadré).

En revanche, le champ d'application du dispositif ne couvre pas les recrutements sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée (contrat de projet), ou en qualité de collaborateur du cabinet de l'autorité territoriale ou d'un groupe d'élu(e)s (articles 110 et 110-1 de la loi du 26 janvier 1984).

Pour rappel, cette procédure ne s'applique pas non plus aux recrutements d'agents contractuels pour pourvoir l'emploi de directeur général des services (DGS) par la voie du recrutement direct. En effet, selon l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 précitée, la

Recrutement d'agents contractuels sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984

Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et sous réserve de l'article 34 de la [loi du 26 janvier 1984], des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :

- 1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,
- 2° Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi,
- 3° Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois,
- 3° bis Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois,
- 4° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %,
- 5° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

(5) Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT.

procédure mise en œuvre par le décret ici commenté s'applique aux recrutements d'agents contractuels sur des emplois permanents, à l'exception de ceux de directeur général des services mentionnés aux 1^o et 2^o de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 accessibles par la voie du recrutement direct.

Enfin, s'agissant du recrutement direct dans les emplois de direction autres que ceux de directeur général des services mentionnés aux 1^o et 2^o de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, un décret doit prochainement définir les modalités d'une procédure de sélection spécifique. Seront concernés :

- les emplois de directeur général adjoint des services des départements ou des régions (ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions),
- les emplois de directeur général adjoint des services et de directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants,
- les emplois de directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient et dont la liste est fixée par décret.

Les principaux généraux

Les garanties

Le décret confirme le principe selon lequel la procédure de recrutement pour l'accès aux emplois permanents de la fonction publique susceptibles d'être occupés par des agents contractuels est organisée dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics et des garanties prévues par les articles 6 à 6 *ter*, 6 *quinquies* et 6 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983 (notamment les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement entre les candidats).

Les modalités de cette procédure doivent être mises en œuvre par l'autorité administrative dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi.

Chaque candidature doit être appréciée au regard des critères de sélection suivants :

- les compétences,
- les aptitudes,
- les qualifications et l'expérience professionnelles,
- le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

Toutefois, l'autorité administrative a la faculté de prévoir des modalités procédurales complémentaires pour éclairer son appréciation au regard de ces critères réglementaires de sélection, sous réserve de respecter les garanties précitées.

Elle a l'obligation, dès lors qu'elle décide de pourvoir un emploi permanent susceptible d'être occupé par un agent contractuel, de procéder à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable à cet emploi.

La publicité de l'avis de création ou de vacance d'emploi

L'autorité compétente doit assurer la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques intitulé « *place de l'emploi public* », accessible sur le site du ministère de l'action et des comptes publics, dans les conditions fixées par le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 (6). Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace, elle assure la publicité de l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

Pour mémoire, depuis le 1^{er} janvier 2019, la publicité des avis de vacance ou de création d'emploi permanent est effectuée par les instances de gestion (centre de gestion et CNFPT) sur cet espace numérique commun. L'obligation de publicité sur cet espace s'applique également aux emplois pourvus dans le cadre d'un contrat d'une durée supérieure ou égale à un an.

Le décret du 19 décembre 2019 prévoit par ailleurs que l'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste (voir encadré).

Pour rappel, dans la fonction publique territoriale, conformément à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984, l'employeur

La fiche de poste accompagnant la déclaration de création ou de vacance d'emploi

La fiche de poste doit comporter notamment les indications suivantes :

- les missions du poste,
- les qualifications requises pour l'exercice des fonctions,
- les compétences attendues,
- les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées au poste,
- le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir l'emploi au recrutement d'un agent contractuel,
- la liste des pièces requises pour déposer une candidature,
- la date limite de dépôt des candidatures.

(6) Se reporter à l'article publié dans le numéro des *IAJ* de janvier 2019. Voir également

le dossier relatif à la vacance d'emploi, dans le numéro des *IAJ* de mai 2018.

local doit déclarer les emplois permanents créés ou vacants auprès du centre de gestion qui en assure la publicité, conjointement avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour les emplois relevant des cadres d'emplois de catégorie A+. Les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par avancement de grade ne sont pas soumis à cette obligation. La vacance d'emploi doit préciser le motif de la vacance et comporter une description du poste à pourvoir. L'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 confirme que ces mêmes autorités assurent la publicité de la vacance et de la création des emplois susceptibles d'être occupés par des agents contractuels.

À cet égard, il est utile de rappeler que selon une jurisprudence constante, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent pas créer des emplois permanents exclusivement réservés à des agents contractuels. En revanche, ils peuvent préciser que ces emplois sont susceptibles d'être occupés par de tels agents, lorsque les conditions légales sont remplies, et fixer les conditions de leur recrutement (7).

L'autorité territoriale peut pourvoir ces emplois en nommant un candidat inscrit sur une liste d'aptitude établie après concours, ou un fonctionnaire recruté par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne ou d'avancement de grade.

À l'occasion d'une décision récente, le Conseil d'État a précisé que l'avis de vacance de poste ne peut privilégier

une voie particulière de recrutement parmi celles énoncées par l'article 41 de la loi et exclure les autres voies d'accès en méconnaissance du principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics. Il a estimé que, dans ces conditions, la publicité de la vacance d'emploi assurée par l'instance de gestion était irrégulière. Considérant que cette irrégularité avait privé les agents susceptibles de présenter leur candidature d'une garantie au sens de la jurisprudence « *Danthony* », il a confirmé l'annulation du recrutement opéré sur cet emploi (8).

La procédure de sélection

Selon le nouvel article 2-2 du décret du 15 février 1988, tout recrutement d'un agent contractuel pour occuper les emplois permanents des collectivités territoriales dans les cas prévus par les articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 doit s'opérer dans le respect des principes communs exposés précédemment et des règles posées par les articles 2-3 à 2-10 du décret.

Il décline ensuite les différentes étapes de la procédure applicable quel que soit le motif de recrutement (9).

Le dépôt des candidatures

Le délai accordé aux candidats potentiels pour faire acte de candidature ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de l'avis de création ou de vacance sur l'espace numérique commun, sauf en cas d'urgence (10). Ce délai minimal reprend celui prévu par l'article 4 du décret du 28 décembre 2018 précité. La date limite de dépôt des candidatures indiquée dans la fiche de poste jointe à l'avis de publicité doit donc être fixée compte tenu de ce délai minimal.

L'autorité territoriale ou son représentant est tenu d'accuser réception de chaque candidature. Elle doit également vérifier sa recevabilité au regard des dispositions législatives et

réglementaires régissant l'accès à l'emploi concerné et son occupation.

En l'absence d'exigence particulière, un accusé de réception peut être adressé par courrier électronique ou par courrier simple.

L'examen des candidatures

Toute personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire a la possibilité de se porter candidate dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir. Toutefois, lorsque le recours à un agent contractuel est fondé sur les motifs visés par l'article 3-3 (2°) de la loi du 26 janvier 1984 (besoins du service ou nature des fonctions), l'examen des candidatures présentées en qualité de contractuel par l'autorité territoriale ne peut pas intervenir tant que le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire n'est pas établi. Cette disposition vise à assurer le respect du principe général précité selon lequel les emplois civils permanents sont occupés par des fonctionnaires, sauf dérogation. À cet égard, il convient de rappeler que selon l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale doit prioritairement pourvoir ces emplois en nommant, soit un lauréat de concours inscrit sur une liste d'aptitude, soit un fonctionnaire par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou par voie de promotion interne et d'avancement de grade.

Ce n'est que dans un second temps, si aucune des candidatures ne correspond au profil recherché ou si aucun fonctionnaire (ou lauréat de concours inscrit sur liste d'aptitude) n'a postulé sur le poste, qu'il peut examiner les candidatures d'agent contractuel. Toutefois, le décret n'apporte pas de précision sur la durée du délai devant s'écouler pour que soit établi le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire. On rappellera que selon la jurisprudence, un délai raisonnable est à respecter entre la publication de l'avis de vacance et le recrutement d'un contractuel.

(7) Conseil d'État, 12 juin 1996, req. n°197514, Conseil d'État, 5 novembre 2003, req. n°242301.

(8) Conseil d'État, 6 février 2019, req. n°414066. Cette décision a été commentée dans le numéro des *IAJ* de juin 2019.

(9) Articles 2-4 à 2-10 du décret du 15 février 1988.

(10) Article 2 IV du décret du 19 décembre 2019.

LES ÉTAPES DE LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT D'UN AGENT CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT

RAPPEL : l'administration doit avoir au préalable publié, par tout moyen approprié, les modalités de cette procédure



* Les emplois pourvus par contrat pour une durée inférieure à un an ne sont pas soumis à cette obligation de publicité.

À titre d'indication, un délai de 30 jours a été jugé trop court (11). En revanche, un délai de 8 semaines a été considéré comme suffisant pour permettre aux agents titulaires de soumettre auparavant leur éventuelle candidature (12).

Pour ce type d'emploi, la règle de priorité s'applique également à l'occasion du renouvellement de l'engagement. Le décret précise en effet que le renouvellement du contrat d'un agent contractuel recruté sur le fondement de l'article 3-3 (2°) n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a préalablement établi le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

Les candidatures sont appréciées au regard des critères réglementaires indiqués précédemment : les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelle, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

La sélection des candidats convoqués aux entretiens préalables

Après avoir écarté les candidatures qui, de manière manifeste, ne correspondent pas au profil recherché pour l'emploi à pourvoir, l'autorité territoriale établit une liste des candidats présélectionnés qui seront convoqués aux entretiens préalables.

Lorsque l'emploi concerné relève de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 (remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible) par un contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois, la formalité de l'entretien préalable n'est pas obligatoire (13).

Les candidats présélectionnés doivent recevoir une information sur les obligations déontologiques auxquelles sont soumis les agents publics en vertu des articles 25, 25 septies et 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 et les manquements constitutifs du délit de prise illégale d'intérêts sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal (voir encadré page 8).

Le ou les entretiens préalables

En règle générale, le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi à pourvoir. Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique.

Par dérogation, dans les collectivités de plus de 40 000 habitants et les établissements publics assimilés à ces collectivités en application du décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 (14), l'autorité territoriale définit les emplois permanents pour lesquels la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités afférentes à l'emploi à pourvoir justifient une adaptation des modalités de l'entretien. Dans ce cas, le ou les entretiens de recrutement sont obligatoirement conduits par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément. L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité.

Le procès-verbal

À l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document est établi par la ou les personnes ayant procédé aux auditions. Il retrace les appréciations portées sur chaque candidat au regard

de ses compétences et aptitudes, ses qualifications et expérience professionnelles, son potentiel et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

La décision de l'autorité territoriale

Le procès-verbal retraçant les appréciations portées sur le ou les candidats est transmis à l'autorité territoriale, laquelle décide de la suite donnée à la procédure de recrutement. Elle peut donc décider de recruter un candidat ou surseoir à tout recrutement.

À cet égard, il est utile de rappeler que les décisions individuelles relatives au recrutement des agents contractuels, y compris le contrat d'engagement, sauf pour celles qui correspondent à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, sont soumises à l'obligation de transmission au représentant de l'État, chargé du contrôle de légalité.

La notification aux candidats non retenus

Chaque candidat non retenu doit être informé par l'autorité territoriale, par tout moyen approprié, de la décision de rejet de sa candidature.

(11) Conseil d'État, 16 juin 1997, req. n°149088.

(12) Cour administrative d'appel de Nancy, 4 avril 2013, req. n°12NC00960.

(13) Article 2-6 du décret.

(14) Décret n°2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux.

Art. 432-12.- Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement, est puni de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 Euros, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.

Toutefois, dans les communes comptant 3 500 habitants au plus, les maires, adjoints ou conseillers municipaux délégués ou agissant en remplacement du maire peuvent chacun traiter avec la commune dont ils sont élus pour le transfert de biens mobiliers ou immobiliers ou la fourniture de services dans la limite d'un montant annuel fixé à 16 000 Euros.

En outre, dans ces communes, les maires, adjoints ou conseillers municipaux délégués ou agissant en remplacement du maire peuvent acquérir une parcelle d'un lotissement communal pour y édifier leur habitation personnelle ou conclure des baux d'habitation avec la commune pour leur propre logement. Ces actes doivent être autorisés, après estimation des biens concernés par le service des domaines, par une délibération motivée du conseil municipal.

Dans les mêmes communes, les mêmes élus peuvent acquérir un bien appartenant à la commune pour la création ou le développement de leur activité professionnelle. Le prix ne peut être inférieur à l'évaluation du service des domaines. L'acte doit être autorisé, quelle que soit la valeur des biens concernés, par une délibération motivée du conseil municipal.

Pour l'application des trois alinéas qui précèdent, la commune est représentée dans les conditions prévues par l'article L. 2122-26 du code général des collectivités territoriales et le maire, l'adjoint ou le conseiller municipal intéressé doit s'abstenir de participer à la délibération du conseil municipal relative à la conclusion ou à l'approbation du contrat. En outre, par dérogation au deuxième alinéa de l'article L. 2121-18 du code général des collectivités territoriales, le conseil municipal ne peut décider de se réunir à huis clos.

Art. 432-13.- Est puni de trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000 Euros, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction, le fait, par une personne ayant été chargée, en tant que membre du Gouvernement, membre d'une autorité administrative indépendante ou d'une autorité publique indépendante, titulaire d'une fonction exécutive locale, fonctionnaire ou agent d'une administration publique, dans le cadre des fonctions qu'elle a effectivement exercées, soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions, de prendre ou de recevoir une participation par travail, conseil ou capitaux dans l'une de ces entreprises avant l'expiration d'un délai de trois ans suivant la cessation de ces fonctions.

Est punie des mêmes peines toute participation par travail, conseil ou capitaux dans une entreprise privée qui possède au moins 30 % de capital commun ou a conclu un contrat comportant une exclusivité de droit ou de fait avec l'une des entreprises mentionnées au premier alinéa.

Pour l'application des deux premiers alinéas, est assimilée à une entreprise privée toute entreprise publique exerçant son activité dans un secteur concurrentiel et conformément aux règles du droit privé.

Ces dispositions sont applicables aux agents des établissements publics, des entreprises publiques, des sociétés d'économie mixte dans lesquelles l'État ou les collectivités publiques détiennent directement ou indirectement plus de 50 % du capital et des exploitants publics prévus par la loi n°90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom.

L'infraction n'est pas constituée par la seule participation au capital de sociétés cotées en bourse ou lorsque les capitaux sont reçus par dévolution successorale. ●



> Fonction Publique Territoriale : tout le statut, et plus encore

BIP : la Banque d'informations statutaires pour la gestion du personnel territorial

Plus de 700 fiches pratiques sur le statut

Des fiches mises à jour en permanence avec un accès direct aux textes de référence.

Les thèmes traités : le recrutement, la carrière (avancement, promotion interne, positions...), la mobilité, l'incapacité physique, la déontologie, la rémunération, les régimes contractuels.

Les fiches valeurs, indices et taux : des données chiffrées pour la gestion de la paie
- Rémunération,
- Prestations d'action sociale,
- Cotisations et contributions,
- Allocations pour perte d'emploi.

"Au fil de la doc" : un journal d'actualité documentaire

Chaque document mentionné est assorti d'un résumé.

- Revue de presse,
- Revue de juris,
- Signalement des documents parlementaires,
- Comptes rendus des séances du Conseil Supérieur de la FPT.

ACTUALITÉS

Un focus sur les éléments marquants de l'actualité statutaire (textes législatifs et réglementaires, jurisprudence...).

Les textes et la jurisprudence : plus de 10 000 documents

Ses textes annotés permettent de trouver la bonne référence juridique en quelques clics.

- Textes normatifs mis à jour (codes, lois, décrets, arrêtés...)
- Textes interprétatifs (circulaires, réponses ministérielles aux parlementaires...)
- Jurisprudence significative.

+ Une version numérique attractive et accessible ainsi qu'un moteur de recherche intuitif !