

ASSOCIATION DES MAIRES ET ADJOINTS DE LA SARTHE

*La gestion des ressources humaines au sein
des collectivités territoriales*

Recrutement – Relationnel avec les élus –
Aspects disciplinaires

24 JUIN 2015

I/ LA SUPPRESSION D'EMPLOI

- Prévus par l'article 97 de la Loi du 26 janvier 1984
- Compétence exclusive de l'assemblée délibérante
- Avis préalable du comité technique obligatoire
- L'avis de la commission administrative n'est nécessaire qu'en cas de suppression d'emploi suite à la dissolution d'un EPCI
- Notification de la délibération au CNFPT (pour catégorie A) ou au CDGFPT (autres catégories)
- Motifs possibles :
 - Réorganisation des services
 - Mesure d'économie budgétaire, même si des recrutements interviennent postérieurement à la suppression, mais pour des emplois différents (*CE, 17 déc, 2003, CNFPT, n°248814*).

Contrôle du juge administratif limité à l'erreur manifeste d'appréciation

I/ LA SUPPRESSION D'EMPLOI

□ Conséquences pour l'agent :

- Si la collectivité ne peut offrir à l'agent un autre emploi correspondant à son grade, l'agent est maintenu en surnombre pendant 1 an, et tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité doit lui être proposé en priorité.
- Au terme de ce délai d'1 an, le fonctionnaire ne pouvant être réintégré dans sa collectivité d'origine est pris en charge par le CNFPT ou le CDGFPT.
- La collectivité qui employait l'agent verse au CDGFPT 150 % du montant des traitements et contributions sociales les 2 premières années (200% si la collectivité n'est pas obligatoirement affiliée), 100 % la 3ème année, puis 75 % au-delà.

La contribution cesse lorsque l'agent retrouve un emploi ou part à la retraite.

I/ LA SUPPRESSION D'EMPLOI

□ Conséquences pour l'agent :

- L'agent conserve le salaire de base correspondant à l'indice détenu dans son grade. S'il exerce des missions pour le CDGFPT, il peut en outre prétendre à un régime indemnitaire.
- La prise en charge cesse après 3 refus d'offre d'emploi, auquel cas l'agent est licencié par le CNFPT ou le CDGFPT.

Les allocations chômage sont versées à l'agent par le CNFPT ou le CDGFPT, et la collectivité qui employait l'agent est tenue de les rembourser.

II/ LE CHANGEMENT D'ATTRIBUTIONS DE L'AGENT

□ **Rappel** : si le fonctionnaire peut être considéré comme « propriétaire » de son grade, il ne l'est pas de ses fonctions.

MAIS le fonctionnaire dispose du droit de recevoir des fonctions correspondant à son grade.

Ex : Il ne peut être demandé à un agent d'entretien d'un CCAS de distribuer des médicaments aux pensionnaires d'une maison de retraite compte-tenu des risques et de l'absence de formation de l'agent (*TA Toulouse, 16 oct, 2003, Syndicat CFDT Interco du Tarn, n° 0303316*).

□ **Principe** : Le retrait et la modification des fonctions peuvent être légalement décidés s'ils ne présentent pas le caractère d'une sanction déguisée, et sont fondés sur l'intérêt du service.

Ex : Mutation pour pourvoir un poste vacant, ou pour éloigner un fonctionnaire, même non fautif, d'un poste où sa présence suscite des troubles.

II/ LE CHANGEMENT D'ATTRIBUTIONS DE L'AGENT

□ **Risque** : requalification de la mesure d'organisation du service en mesure disciplinaire déguisée.

□ **Critères utilisés par le juge** : incidences sur la rémunération et sur l'étendue des responsabilités.

Ex de décision ayant validé la modification d'attributions : directeur de conservatoire muté à un poste de chargé de mission pour la culture, la mesure ayant été prise pour mettre fin aux nombreux incidents l'ayant opposé aux parents d'élèves (*CE, 28 fév. 1996, n° 131710*).

Ex de décision ayant requalifié la modification d'attributions en sanction disciplinaire : décision retirant à un secrétaire général la plupart de ses attributions et le plaçant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, alors qu'elle n'était pas motivée par la nécessité de réorganiser les services (*CE, 16 déc. 1992, n° 106009, commune de Brétigny-sur-Orge*).

□ **Conséquences** de l'illégalité de la mesure : réintégration dans les anciennes fonctions + DI éventuels

III/ LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

- **Bases légales** : articles 89 et suivants de la Loi du 26 janvier 1984 et décret n° 89-677 du 18 sept. 1989.
- **Principes** : une sanction disciplinaire suppose une faute professionnelle (\neq insuffisance professionnelle), et la sanction doit être proportionnelle à la gravité de la faute.
- **4 groupes de sanctions :**

pour les agents titulaires

- 1^{er} groupe : Avertissement, blâme, exclusion temporaire pour une durée maximum de trois jours. *Ces sanctions peuvent être directement prononcées par l'autorité territoriale sans consultation du conseil de discipline.*
- 2^{ème} groupe : Abaissement d'échelon, exclusion temporaire pour une durée de 4 à 15 jours.
- 3^{ème} groupe : Rétrogradation, exclusion temporaire pour une durée de 16 jours à 2 ans.
- 4^{ème} groupe : Mise à la retraite, révocation.

III/ LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

pour les agents non titulaires :

1° L'avertissement

2° Le blâme

3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un mois

4° Le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement

□ Le juge administratif exerce désormais un « contrôle normal » (≠ contrôle limité à « l'erreur manifeste d'appréciation ») quant à l'adéquation de la sanction à la faute (*CE, Ass, 13 nov. 2013, Dahan, n° 347704*).

La sanction doit tenir compte des circonstances, des antécédents, des responsabilités et du grade de l'agent

III/ LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

□ Procédure :

- ▶ Rédaction d'un rapport circonstancié et motivé
- ▶ Information de l'agent par écrit qu'une procédure est ouverte à son encontre:
 - exposé des faits qui lui sont reprochés
 - rappel de la possibilité qui lui est offerte de consulter son dossier, et de se faire assister par le conseil de son choix
- ▶ Saisine du conseil de discipline (sauf pour les sanctions du 1^{er} groupe) au moyen d'un rapport circonstancié et attente de son avis (qui ne « lie » pas l'exécutif).
- ▶ Adoption et notification de la sanction à l'agent (motivation obligatoire)
- ▶ Saisine éventuelle du conseil de discipline de recours ou du TA par l'agent.

Nota : l'avis du conseil de discipline de recours « lie » l'exécutif

III/ LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

□ Panorama de jurisprudence :

1. Pour la mise à la retraite d'office (sanction du 4eme groupe)

Elle a été reconnue justifiée :

- pour un agent au comportement anormalement agressif et conflictuel avec le personnel et l'administration supérieure (*CE, 26 mars 1996, ministre de l'Économie, n° 119908*)
- pour un agent d'un service de contrôle surpris à voler dans une grande surface, qui présente sa carte professionnelle aux agents de sécurité, et porte ainsi atteinte à la réputation du service (*CAA Douai, 11 juillet 2002, V.*)
- pour un directeur des services techniques, en raison de la dégradation continue et prolongée de sa manière de servir, elle-même liée à un abus d'alcool (*CAA Paris, 7 février 2005, commune de Limous-en-Hurepoix, n° 01PA00623*)

III/ LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

2. Pour la révocation (sanction du 4eme groupe)

- **Des vols**, bien que l'agent n'ait jamais fait l'objet de sanctions antérieures et bien qu'aucune plainte n'ait été déposée (*CE, 25 nov. 1994, Picault, n° 137955*)
- **Des violences ou agressions de tous ordres**
- **Des manquements à l'obligation de réserve.** Ex : graves accusations de malveillance et d'incompétence proférées contre un maire et son adjoint par un agent territorial, après un précédent avertissement (*CE, 28 avril 1989, Duffaut*)
- **Des manquements à l'obligation d'obéissance.** Ex : comportement général d'insubordination et d'absentéisme intervenant après un blâme infligé un an plus tôt pour de mêmes faits (*CE, 25 septembre 1991, Sellam*)
- **Des manquements dans l'accomplissement des tâches.** Ex : graves négligences d'un secrétaire de mairie, déjà blâmé pour des faits identiques, dans la tenue des registres municipaux et le respect des horaires d'ouverture de la mairie au public (*CE, 23 mars 1994, commune de Saint-Romain-en-Viennois, n° 129378*)

III/ LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

- **Des manquements dans l'accomplissement des tâches.** Ex : manquements répétés à ses obligations d'une « chef biberonnière » qui, à plusieurs reprises, ne respecte aucune des obligations d'hygiène dans un établissement recevant des enfants à santé fragile (*CE, 10 décembre 1993, Alvarez, n° 122978*).
- **Des absences et des retards.** Ex: 3 absences successives et injustifiées, au cours d'une même année, d'un éboueur, intervenant après des avertissements répétés, et ayant entraîné la désorganisation du service de ramassage des ordures ménagères (*CE, 25 février 1991, Talbi, n° 83503*)
- **Nota** : la révocation d'un agent public pour des motifs tenant à des actes de sa vie privée est possible, dès lors qu'ils portent atteinte à la réputation du service, ainsi qu'à l'honneur et à la dignité des fonctions exercées (alcoolisme notoire, abus de faiblesse, violences,...)

III/ LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

3. Pour l'exclusion temporaire de fonctions (1^{er}, 2^{ème} ou 3^{ème} groupe)

- **Une attitude « particulièrement incorrecte »** lors d'une inspection générale, consistant notamment à apposer une mention grossière sur la note de service annonçant cette inspection, faits précédés d'une série d'actes d'indiscipline et d'insubordination : 18 mois (*CE, 25 février 1991, département de la Guyane, n° 84415*)
- **Des refus d'obéissance** : le refus de retirer des véhicules de pompiers les slogans revendicatifs, alors même que l'ordre a été donné par note de service que l'agent ne pouvait ignorer : 2 jours (*CAA Nantes, 30 décembre 1996, district de l'agglomération angevine, n° 95NT933*)
- **Des manquements aux obligations à l'égard du supérieur hiérarchique** : le fait pour un jardinier d'avoir un comportement irrespectueux à l'égard de sa hiérarchie, de ne pas déférer à une convocation : 10 jours (*CAA Paris, 22 novembre 2005, Traoré, n° 02PA00139*)

III/ LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

4. Pour l'avertissement (1^{er} groupe)

- Le fait de prendre copie d'un document qui n'est pas personnellement destiné à l'agent, sans y être antérieurement autorisé par le supérieur *hiérarchique* (CAA Nantes, 6 octobre 1999, Rogard, n° 98NT1398).

IV LA SUSPENSION DE L'AGENT

- Prévue par l'article 30 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
- Mesure conservatoire qui permet à l'employeur public de suspendre de ses fonctions un agent auquel est reprochée une faute grave en attendant le résultat de la procédure disciplinaire.

Les faits reprochés doivent présenter un caractère de vraisemblance suffisant. Tel n'est pas le cas si la faute éventuelle repose sur un témoignage unique et non circonstancié (*CAA Lyon, 19 juin 2001, Ministre de l'Education Nationale, n° 99LY02140*)

- N'étant pas une mesure disciplinaire, la suspension n'a pas à être motivée et ne nécessite pas d'être précédée des formalités prévues en matière disciplinaire.
- Sauf à ce que des poursuites pénales aient été engagées, la durée de la suspension ne peut excéder 4 mois, pendant lesquels l'agent conserve son traitement.

V/ LE LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

- Prévu par l'article 93 de la Loi du 26 janvier 1984
- Le licenciement doit être prononcé conformément aux règles de la procédure disciplinaire : consultation du dossier et assistance d'un conseil
- Consultation de la commission paritaire, dont l'avis ne lie pas l'autorité territoriale (*CE, 26 octobre 2001, M. Eric X., n° 197018*).
- La décision doit être accompagnée d'une motivation détaillée

V/ LE LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

- S'il ne remplit pas les conditions pour être admis à la retraite, le fonctionnaire titulaire reçoit (sauf en cas de faute lourde) une indemnité de licenciement égale aux $\frac{3}{4}$ du traitement brut, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement perçus au cours du dernier mois d'activité, multipliés par le nombre d'années de services valables pour la retraite, dans la limite de 15 ans.

Le fonctionnaire licencié peut bénéficier des allocations chômage, sous réserve de remplir les conditions requises.

V/ LE LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

□ Panorama de jurisprudence :

- Est bien justifié par une insuffisance professionnelle un licenciement prononcé en raison du comportement de l'agent ayant entraîné « *des notations successives médiocres quels que soient les services, les lieux et les chefs de service* » auprès desquels il avait été affecté. Le juge a considéré ces appréciations comme établies en raison de la diversité de leurs provenances, et du fait qu'elles étaient établies « *autant par la hiérarchie que par les autorités* » dont l'agent dépendait (CE, 23 février 2005, F., n° 262986).
- Le licenciement pour insuffisance professionnelle est justifié dès lors qu'il est établi que l'agent manque de diligence et de rigueur dans l'exécution de son travail, est inapte à exercer ses responsabilités professionnelles, est fréquemment absent de son service, et qu'il éprouve des difficultés dans ses relations avec les équipes au sein desquelles il est appelé à travailler (CE, 17 mars 2004, Provost, n° 205436).

V/ LE LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

□ Panorama de jurisprudence :

- La décision par laquelle un maire a prononcé le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent d'entretien aux termes de son stage a été considérée comme entachée d'une erreur manifeste d'appréciation dès lors que la Commune avait manifesté des **exigences excessives par rapport à celles qu'elle pouvait légitimement attendre de l'intéressé**, compte-tenu de la difficulté et de la diversité des tâches qui lui avaient été confiées, en sa qualité de seul agent employé à plein temps, et sans qu'il puisse bénéficier d'une formation et d'un encadrement (*TA de Lyon, 1er avril 1993, LACROIX*)
- **La perte de confiance** ne constitue pas, en tant que telle, une cause de licenciement suffisante, sauf dans certaines circonstances pour les emplois fonctionnels et les emplois de cabinet occupés par des non-titulaires.

VI/ LE NON-RENOUVELLEMENT D'UN CDD

□ Des conditions de forme réduites :

▶ Décision écrite de non-renouvellement devant intervenir au plus tard :

- 8 jours au moins si l'intéressé a accompli au moins 6 mois de services,
- 1 mois au moins s'il a accompli des services d'une durée supérieure à 6 mois mais inférieure à 2 ans,
- et 2 mois au moins si la durée des services est supérieure à 2 ans,
- au début du troisième mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée,

▶ Pour un contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

.....ne sont donc obligatoires ni la motivation de la décision ni la communication préalable du dossier

VI/ LE NON-RENOUVELLEMENT D'UN CDD

► Les contrats passés par les collectivités territoriales en vue de recruter des agents non titulaires doivent, sauf disposition législative spéciale contraire, être conclus pour une durée déterminée et ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse.

Toutefois, le maintien en fonction d'un agent à l'issue de son contrat initial a pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une durée déterminée et dont la durée est celle assignée au contrat initial.

Ainsi, et sauf circonstance particulière, la décision par laquelle l'administration met fin aux relations contractuelles doit être regardée comme un refus de renouvellement de contrat si elle intervient à l'échéance du nouveau contrat et comme un licenciement si elle intervient au cours de ce nouveau contrat.

S'il s'agit d'un licenciement, celui-ci ne peut intervenir qu'après un préavis de 2 mois (articles 39 et 40 du décret du 15 février 1988) (*CE, 14 mai 2007, Caussade, n° 273244*)

VI/ LE NON-RENOUVELLEMENT D'UN CDD

► Le non-renouvellement est possible même si l'agent est en congé maladie ou en état de grossesse, si bien sûr la décision n'est pas motivée par ces situations.

► L'agent ne peut prétendre ni au versement d'une indemnité de préavis (si le délai de préavis n'a pas été observé) ni à l'obtention d'une indemnité de licenciement.

En revanche il a droit à une indemnité compensatrice de congés payés (s'il n'a pas pu prendre tous ses congés du fait de la collectivité) et peut remplir les conditions d'obtention de l'indemnité pour perte d'emploi (auto-assurance ou affiliation optionnelle UNEDIC).

► La décision de non-renouvellement peut être déférée au juge administratif, lequel vérifie le respect des règles de forme, ainsi que le bien-fondé et la réalité des motifs allégués.

VI/ LE NON-RENOUVELLEMENT D'UN CDD

Ex : A été annulé le non-renouvellement du contrat d'un agent donnant satisfaction, alors que l'emploi n'était pas supprimé et que le nouvel agent embauché faisait partie de la famille du maire (*TA Pau, 10 juillet 1997, C., n° 96-1382,*)

Ex : A été annulé un non-renouvellement prétendument motivé par la réorganisation du service, mais celle-ci n'était pas intervenue ; la mesure fut regardée comme décidée pour des motifs étrangers à l'intérêt du service (*CE, 5 novembre 1986, commune de Blanquefort, n° 58870*).

► L'annulation de la décision de non-renouvellement ouvre droit à une indemnité correspondant au préjudice de l'agent, mais ne peut lui permettre de bénéficier du renouvellement de son contrat par tacite reconduction.

VII/ LE HARCÈLEMENT MORAL

A/ Le harcèlement moral en droit pénal

Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 € d'amende (art. 222-33-2 du Code pénal).

B/ Le harcèlement moral en droit administratif

- Introduction de la notion de harcèlement moral à l'article 6 du statut général des fonctionnaires, avec application aux agents contractuels (+ *circulaire du 4 mars 2014 appelant les employeurs publics à agir contre les faits de harcèlement*).
- Tout agent se rendant coupable de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

VII/ LE HARCÈLEMENT MORAL

C/ Les différentes formes du harcèlement

1/ **Harcèlement individuel** (le plus fréquent)

→ comportement d'un agent envers un autre, le plus souvent le supérieur hiérarchique, mais également de collègues de même rang ou de subordonnés : ordres répétés, intempestifs et inutiles, privation de moyens pratiques et matériels,.....

2/ **Harcèlement dit « de gestion »**

→ des méthodes de gestion autoritaires, bien que l'objectif premier en soit l'efficacité, peuvent caractériser un harcèlement moral (*C. Cass., 10 nov. 2009, Association Salon Vacances Loisirs, n° 07-45321*)

VII/ LE HARCÈLEMENT MORAL

C/ Les réactions au harcèlement

1/ Réaction individuelle: l'agent qui se considère victime de harcèlement moral peut porter plainte.

Devant le juge administratif, le harcèlement est plus souvent invoqué à l'occasion d'une mesure interne au service : mutations, changement d'attributions ou de poste de travail.

2/ Réaction collective : action du CHSCT

D/ Les suites au harcèlement

Sauf à ce qu'une faute personnelle de l'agent « victime » puisse lui être imputée OU que des motifs d'ordre général s'y opposent, la collectivité employeur doit intervenir, tant vis-à-vis de la victime que de l'auteur.

Nota : Le fait pour une collectivité d'avoir toléré des pratiques de harcèlement moral à l'égard d'un agent engage sa responsabilité vis-à-vis de ce dernier (*CE, 24 novembre 2006, Office national de la chasse, n° 256313*).

VII/ LE HARCÈLEMENT MORAL

- ▶ Ouverture d'une enquête (dès la plainte administrative déposée par la victime) et rédaction d'un rapport
- ▶ Eventuellement, saisine du Défenseur des Droits (ex Médiateur de la République), qui dispose de pouvoirs d'investigations, et peut saisir lui-même le Procureur de la République
- ▶ Eventuellement, plainte déposée auprès du Procureur de la République, ou constitution de partie civile de l'action pénale engagée par la victime
- ▶ Accorder la protection fonctionnelle à l'agent victime
- ▶ Réparer le préjudice subi par la victime, puis se retourner contre le harceleur aux fins de restitution des sommes
- ▶ Infliger une sanction disciplinaire au harceleur, que ce dernier pourra toujours contester devant le TA

VII/ LE HARCÈLEMENT MORAL

E/ Panorama de jurisprudence

1/ Cas où le harcèlement moral a été reconnu :

- Un agent, antérieurement chef de service de la communication de la commune, avait dans sa nouvelle affectation succédé, au service jeunesse-emploi-sports, à un agent de grade inférieur au sien, et dans des conditions matérielles de travail telles qu'il n'avait jamais pu exercer ses responsabilités (*CE, 12 mars 2010, commune de Hoenheim, n° 308974*) ;

- Dans la commune, où existaient de fréquentes tensions entre les agents, la requérante avait supporté une surcharge de travail importante et avait été mise à l'écart par sa hiérarchie, qui ne l'avait notamment pas informée d'un projet, alors même qu'elle était responsable du service concerné, écartée de certaines réunions internes et victime de réprimandes publiques du maire sur son lieu de travail concernant sa façon de répondre au téléphone et d'utiliser le chauffage (*TA Nantes, 29 décembre 2010, n° 075044*).

VII/ LE HARCÈLEMENT MORAL

- D'un supérieur hiérarchique au comportement vexatoire sur une longue durée, alors même que le comportement de l'agent était critiquable (*CE, 24 novembre 2006, Office national de la chasse, n° 256313*).

Le supérieur ne lui a plus adressé d'instructions que par voie écrite, parfois par lettre recommandée avec avis de réception, incitant ses collaborateurs à faire de même et multipliant, à cette occasion, les consignes inutilement tatillonnes, y compris pour les tâches les plus simples, dans lesquelles l'agent a été progressivement confiné ; celui-ci a en outre vu son comportement et ses capacités professionnelles systématiquement dénigrés, dans des termes souvent humiliants, et son honnêteté mise en doute, sans que jamais une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle ou de sanction disciplinaire ait été engagée.

Tout au plus, le comportement de l'agent est-il susceptible d'entraîner un partage de responsabilité s'il a, par son attitude, concouru à ce comportement fautif (*CAA Marseille, 23 mars 2004, commune de Cannes, n° 01MA01888*)

VII/ LE HARCÈLEMENT MORAL

2/ Cas où le harcèlement moral n'a pas été reconnu :

- L'agent avait été l'objet d'une mutation fondée sur des considérations tenant à sa personne, avait été mis en temps partiel, prenait de nombreux et longs congés de maladie, et avait de sérieuses difficultés relationnelles. Mais ces difficultés, en particulier avec la DRH, qui avait certes contribué à son état d'anxiété, avaient déjà été constatées dans l'exercice de ses fonctions antérieures (*CAA Versailles, 17 juin 2010, commune de Boulogne-Billancourt, n° 08VE01800*) ;

- Un fonctionnaire territorial soutenait qu'il avait été victime de harcèlement moral pendant 4 ans, au motif que le maire lui adressait des lettres récapitulant tous les griefs formulés sur son travail et son comportement, ainsi que, chaque jour, ses instructions par voie écrite, que plusieurs de ses demandes de stage de formation avaient été rejetées,.....Mais les rappels et avertissements en cause relèvent, eu égard au comportement de l'agent dans son service et dans les circonstances de l'espèce, de l'exercice normal de l'autorité hiérarchique ou du pouvoir disciplinaire et ne sont pas constitutifs de harcèlement moral (*CE, 7 juillet 2010, commune de Mailleroncourt-Saint-Pancras, n° 316668*).

CONTACTS

Christophe FORCINAL

Avocat Associé

Droit Public

christophe.forcinal@arthemis-conseil.fr

ARTHEMIS CONSEIL

Société d'avocats

10 rue du Cirque

72000 LE MANS

Tel : 02 53 35 65 10

Fax : 02 43 81 72 10

Mob: 07 84 00 65 35

CATHERINE BONON

Consultante en Ressources Humaines

catherine.bonon@gmail.com

META”SOPHIA R.H.

Cabinet Conseil en Ressources Humaines

10 rue du Cirque

72000 LE MANS

Mob: 06 60 29 22 42