

N° 307025
M. Anthony T...

Section du contentieux

Séance du 22 mai 2009

Lecture du 8 juin 2009

CONCLUSIONS

M. Julien BOUCHER, rapporteur public

(Ce texte est celui qui a été prononcé par M. Boucher en séance publique ; il a toutefois dû subir quelques modifications uniquement destinées à permettre d'identifier sans ambiguïté les références de jurisprudence citées dont les noms étaient effacés pour la mise en ligne.)

L'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose, en son premier alinéa, que « *l'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre librement fin à leurs fonctions* ». Il résulte de ces dispositions, selon votre jurisprudence, que les collaborateurs de cabinet, qui ne tiennent leurs fonctions que de la confiance que leur témoigne l'élu au service duquel ils sont placés, sont révocables *ad nutum* : saisis d'une décision mettant fin aux fonctions de l'un d'eux, vous vérifiez seulement qu'elle ne repose pas sur un motif matériellement inexact ou une erreur de droit et n'est pas entachée de détournement de pouvoir, mais vous ne contrôlez pas, même à l'aune de l'erreur manifeste, le bien-fondé de l'appréciation portée par l'autorité territoriale (28 décembre 2001, *Commune de Saint-Jory*, p. 681). L'essentiel de la spécificité des emplois de cabinet, dont il est usuel de souligner qu'ils se situent « *à la jonction du politique et de l'administratif* »¹, tient dans cette caractéristique, à laquelle il convient d'ajouter la règle, figurant à l'article 6 du décret du 16 décembre 1987² pris pour l'application des dispositions législatives que nous vous avons citées, selon laquelle « *les fonctions de collaborateur de cabinet prennent fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté* ».

Le dispositif dont nous venons de vous décrire brièvement l'économie n'est toutefois pas en vigueur sur l'ensemble du territoire de la République : en particulier, les dispositions législatives et réglementaires qui en constituent le fondement ne sont pas applicables en Polynésie française, où pourtant, et fort logiquement, les autorités territoriales éprouvent en la matière les mêmes besoins que leurs homologues de métropole. A la suite de vicissitudes sur lesquelles nous aurons l'occasion de revenir, c'est l'assemblée de cette collectivité qui s'est chargée de combler ce manque, en définissant un régime d'emplois de cabinet très directement inspiré de celui issu de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret du

¹ V. par ex. H. Alcaraz, « Les emplois à la jonction du politique et de l'administratif dans la fonction publique territoriale », RFDA 2008, p. 147.

² Décret n° 87-1004.

16 décembre 1987. Tel est en effet l'objet de deux délibérations adoptées le 24 août 1995, qui dotent de cabinets ainsi conçus, pour l'une (n° 95-129 AT), le président et les membres du gouvernement du territoire, et pour l'autre (n° 95-130 AT), les principales autorités de l'assemblée territoriale, à savoir son président, ses vice-présidents, le président de sa commission permanente et les présidents de ses commissions intérieures.

On retrouve dans ces délibérations les deux caractéristiques essentielles des emplois de cabinet que nous vous avons rappelées tout à l'heure. Pour s'en tenir à celle relative à l'assemblée territoriale, qui, comme nous allons le voir, fait l'objet du présent litige, son article 2 dispose ainsi que « *le président de l'assemblée territoriale peut, pour former son cabinet, ceux des vice-présidents, du président de la commission permanente et des présidents des commissions intérieures de l'assemblée territoriale, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre librement fin à leurs fonctions* ». Les articles 5 et 6 précisent que le recrutement a lieu par contrat à durée indéterminée en ce qui concerne les agents qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire et par une simple « *lettre d'engagement* » en ce qui concerne ces derniers. L'article 7, applicable aux seuls collaborateurs recrutés par contrat, dispose que « *la durée des fonctions de membre de cabinet est liée à celles du président, des vice-présidents, du président de la commission permanente ou du président de la commission intérieure auprès duquel il est placé* » et que « *ces fonctions prennent fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité auprès de laquelle il est placé* ». Quant au troisième alinéa de l'article 8, applicable aux mêmes agents, il porte que « *le manque de confiance allégué peut constituer un motif légitime de résiliation du contrat* ».

C'est par un contrat à durée indéterminée conclu, le 14 avril 1999, en application de cette délibération que M. Anthony T... a été engagé par le président de l'assemblée de la Polynésie française qui était alors M. Justin A..., en qualité de chargé de mission au sein de son cabinet. Un nouveau contrat, substantiellement identique au premier, a ensuite été signé le 10 avril 2000. D'après son article 1.2, « *les parties reconnaiss[aient] expressément que la cessation, pour [quelque] cause que ce soit, du mandat du Président de l'Assemblée de la Polynésie française, constitu[ait] une juste cause de résiliation immédiate du contrat, sans préavis, le salarié bénéficiant alors du seul paiement de l'indemnité compensatrice de congé payé qui lui serait due à la date de la résiliation* ». Par un courrier du 26 mars 2001, le président de l'assemblée de la Polynésie française a fait savoir à M. T... que, conformément à ces stipulations, son contrat de travail prendrait fin à l'issue de la mandature en cours, soit le 16 mai 2001 au soir.

S'estimant victime d'un licenciement abusif, l'intéressé a alors saisi le tribunal du travail de Papeete d'une demande tendant au versement de diverses indemnités. Par un jugement du 7 juillet 2003, ce tribunal a rejeté la demande présentée devant lui, en s'appuyant sur les dispositions de la délibération du 24 août 1995. M. T... a fait appel en contestant la légalité de cette délibération et, par un arrêt du 22 septembre 2005, la chambre sociale de la cour d'appel de Papeete a décidé de surseoir à statuer jusqu'à ce que la juridiction administrative se soit prononcée sur ce point. M. T... a alors saisi le tribunal administratif de la Polynésie française, qui par un jugement du 27 février 2007, a rejeté sa demande tendant à ce que la délibération du 24 août 1995 soit déclarée illégale. Il relève régulièrement appel de ce jugement devant vous.

1. Avant d'en venir à l'examen des moyens de sa requête, il nous faut vous dire quelques mots du contexte juridique particulier de cette affaire. Il ne vous aura pas échappé, en effet, qu'en application des principes posés par l'arrêt du Tribunal des conflits du 25 mars 1996, *Préfet de la région Rhône-Alpes, préfet du Rhône c/ Conseil des prud'hommes de Lyon* (n° 03000, p. 535), M. T..., qui travaille incontestablement pour le compte d'un service public administratif, a la qualité d'agent public. Mais, en Polynésie française, comme d'ailleurs en Nouvelle-Calédonie, il n'en résulte pas pour autant que son contrat de travail revête le caractère d'un contrat de droit public, ni, par conséquent, que la juridiction administrative soit compétente à l'endroit des conflits que son exécution suscite. En effet, la frontière entre droit public et droit privé est traditionnellement différente, en la matière, de ce qu'elle est en métropole.

Cette situation trouve son origine dans la loi du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'Outre-Mer³, dont l'article premier exceptait de son champ d'application les seules « *personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique* », c'est-à-dire, selon l'explicitation de cette expression rapidement donnée par la jurisprudence, les seuls agents publics ayant la qualité de fonctionnaires (TC 28 mars 1955, *Laborde*, p. 618 ; 25 mars 1957, *Cagliardi et autres*, p. 813). Il s'agissait à l'époque, selon les termes du rapporteur du texte devant l'Assemblée nationale, de répondre « *à la nécessité impérieuse de poser une réglementation des conditions de travail pour les employés des services publics outre-mer* » qui ne bénéficiaient pas des garanties prévues par le statut de la fonction publique⁴. Ceci a conduit à l'émergence d'une catégorie d'employés que l'on peut désigner, sans vain paradoxe, comme étant des « agents publics de droit privé » : soumis au droit du travail et à la compétence des juridictions du travail, ceux-ci n'en conservent pas moins, pour les besoins de l'application d'autres législations, la qualité d'agents publics (v. par ex., dans le cas de la Nouvelle-Calédonie, 17 avril 1991, *Ministre des départements d'outre-mer c/ C...*, n° 81774, T. p. 997-1007-1069 ; 6 novembre 1991, *Institut français de recherche-développement en coopération c/ B...*, n° 109181, 110745, T. p. 974-994-1069).

L'intervention de la loi du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française⁵ n'a pas, à cet égard, entraîné de rupture. En effet, tout en conférant aux autorités du territoire la compétence de principe en matière, notamment, de droit du travail, cette loi réservait à l'État la détermination des « *principes généraux* » de ce droit. C'est ce qui fut fait par la loi du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française⁶. Or l'article premier de cette loi, dont les termes sont demeurés inchangés, sur ce point, jusqu'en 2003, précisait que ses dispositions, applicables en principe à « *tous les salariés exerçant leur activité dans le territoire* » de la Polynésie française, ne l'étaient pas, par exception, aux seules « *personnes relevant d'un statut de droit public* ». Au-delà de l'actualisation des termes, c'est le *statu quo ante* qui était ainsi consacré, le législateur n'ayant entendu, selon les termes de M. Fritch, rapporteur du projet de loi devant l'Assemblée

³ Loi n° 52-1322.

⁴ Rapport de M. Joseph Dumas au nom de la commission des territoires d'outre-mer, n° 10913, *JO*, AN, Doc., p. 1713.

⁵ Loi n° 84-820.

⁶ Loi n° 86-845.

nationale, exclure du champ d'application du droit du travail que les « *agents appartenant à la fonction publique* »⁷. C'est bien ainsi, d'ailleurs, que, dès qu'il eut l'occasion de se prononcer sur la portée de ces nouvelles dispositions, l'entendit le Tribunal des conflits, qui jugea en effet que la réserve figurant à l'article premier de la loi du 17 juillet 1986 devait être interprétée comme ne visant que les « *personnes régies par les dispositions du titre premier du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales* » (TC 6 mars 1989, *L...*, (n° [02559](#), p.536); v. aussi, reprenant cette formule, CE 26 juillet 1996, *G...*, (n° [145108](#), T. pp. 782-957-1039).

Cette formule, qui renvoie aux personnes énumérées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires – à savoir, en bref, les « *fonctionnaires civils des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics* » –, n'est certes pas, elle-même, dénuée d'ambiguïté, dans la mesure où ni cette loi, ni celles des 26 janvier 1984⁸ et 9 janvier 1986⁹ portant dispositions statutaires relatives, respectivement, à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière, n'ont été rendues applicables en Polynésie française. Prise au pied de la lettre, la formule utilisée par le Tribunal des conflits ne visait donc, en pratique, que les fonctionnaires d'État, dont le statut revêt, quant à lui, le caractère d'une « loi de souveraineté » applicable en tout point du territoire de la République même en l'absence d'une mention expresse en ce sens. Cette restriction n'avait certes, à l'époque, guère de conséquences pratiques, puisque les seuls agents publics titulaires en service en Polynésie française étaient des agents de l'État, notamment ceux appartenant aux corps de fonctionnaires de l'État pour l'administration de la Polynésie française (CEAPF) créés en application d'une loi du 11 juillet 1966¹⁰. Elle est devenue plus problématique à partir du moment où, au début des années 1990, la collectivité polynésienne s'est dotée d'une fonction publique statutaire propre, qu'elle a naturellement entendu soustraire à l'empire du droit du travail.

La question de savoir si son statut, adopté par délibération de l'assemblée territoriale¹¹, pouvait être regardé comme un « *statut de droit public* » au sens de l'article premier de la loi du 17 juillet 1986, demeure ouverte. Il ne fait en revanche aucun doute que les agents non titulaires des services publics, qu'ils aient ou non la qualité d'agents publics en vertu des règles jurisprudentielles de droit commun, étaient soumis aux principes généraux du droit du travail tels que définis par cette loi. C'est ce que vous avez clairement affirmé, notamment, par une décision du 20 octobre 2000, *Gouvernement de la Polynésie française* (n° 217515, aux Tables du recueil sur un autre point), selon laquelle « *la réserve relative au statut de droit public ne concerne pas, en tout état de cause, les agents non titulaires du territoire de la Polynésie française* »¹².

⁷ Rapport de M. Fritch au nom de la commission des affaires culturelles, n° 250, p. 20.

⁸ Loi n° 84-53.

⁹ Loi n° 86-33.

¹⁰ Loi n° 66-496.

¹¹ Délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique du territoire de la Polynésie française.

¹² La formule « *en tout état de cause* » nous semble avoir eu précisément pour objet de réserver le cas des agents *titulaires* du territoire.

Or figurent assurément, au nombre de ces agents, les collaborateurs de cabinet dont la délibération litigieuse du 24 août 1995 autorise le recrutement. C'est certain pour ceux d'entre eux – apparemment les plus nombreux – qui, n'appartenant pas, par ailleurs, à la fonction publique, sont, à l'instar de M. T..., engagés par contrat ; l'article 2 de la délibération précise d'ailleurs que ceci « *ne leur donne aucun droit à être recrutés dans l'administration du territoire* ». Mais nous pensons que le respect des principes généraux fixés par la loi du 17 juillet 1986 ne s'imposait pas moins à l'assemblée territoriale en ce qui concerne le cas, expressément envisagé par la délibération litigieuse, des fonctionnaires détachés ou mis à disposition sur un emploi de cabinet. En effet, si, en pareille hypothèse, le lien de ces agents avec leur administration d'origine continue assurément de relever du seul droit public – avec les réserves que nous vous avons rappelées en ce qui concerne les fonctionnaires de la Polynésie française –, tel n'est pas le cas, à notre avis, de leur situation dans leur emploi d'accueil, alors même qu'elle ne donne pas lieu à un contrat de travail en bonne et due forme, mais, selon l'article 5 de la délibération, à une simple « *lettre d'engagement* ».

Rappelons en effet qu'il est de jurisprudence constante que les rapports qu'entretient un fonctionnaire détaché auprès d'un organisme de droit privé avec cet organisme relèvent en principe du droit privé et, notamment, du droit du travail (TC 24 juin 1996, *Préfet du Lot-et-Garonne*, n° 03031, p. 547). Il en va de même pour un agent mis à disposition d'un tel organisme, dans toute la mesure où ne sont pas en cause ses relations, naturellement plus étroites que dans le cas du détachement, avec son administration d'origine (TC 10 mars 1997, *Préfet de la région Alsace, préfet du Bas-Rhin c/Cour d'appel de Colmar*, p. 526 ; 21 mai 2001, *E... c/Commune de Manosque*, n° 3249, p. 740). Au cas d'espèce, et compte tenu des règles particulières régissant le partage entre droit public et droit du travail en Polynésie française, ce n'est pas la nature de l'organisme d'accueil qui doit entrer en ligne de compte, mais, nous semble-t-il, la nature de l'emploi occupé. C'est d'ailleurs ainsi qu'a raisonné le Tribunal des conflits, au regard des règles similaires applicables en Nouvelle-Calédonie, pour juger qu'un praticien hospitalier en position de détachement devait, en l'espèce, être regardé comme relevant d'un statut de droit public (TC 28 avril 2003, *P...*, n° 3350, T. p. 709-878).

Nous pensons en effet que la réserve de l'article premier de la loi du 17 juillet 1986 ne peut raisonnablement s'entendre que comme visant les fonctionnaires pris en tant que tels, c'est-à-dire lorsqu'ils occupent, comme ils y ont vocation, des emplois permanents : c'est d'ailleurs ce que disait expressément, nous vous l'avons rappelé, l'article premier de la loi du 15 décembre 1952. Or les emplois de cabinet, en Polynésie comme, du reste, en métropole, n'ont pas, à notre avis, le caractère d'emplois permanents. Compte tenu du principe de libre recrutement affirmé par la délibération litigieuse, dans la seule limite des crédits ouverts à cet effet, on doit considérer, en effet, que les emplois de cabinet, qui ne sont pas même des emplois budgétaires à proprement parler, n'existent que pour autant qu'un recrutement a été effectué et ne survivent pas au départ de ceux qui les occupent. Il en résulte, à notre avis, que la situation des intéressés est, en toute hypothèse, soumise aux principes généraux du droit du travail tels qu'ils sont définis par la loi du 17 juillet 1986.

2. Ainsi s'explique, quoi qu'il en soit, le paradoxe qui, dans cette affaire, conduit un juge judiciaire à surseoir à statuer, dans un litige concernant un agent public, pour renvoyer au juge administratif une question de droit du travail. C'est en gardant présente à l'esprit cette particularité qu'il convient désormais d'en venir à l'examen des moyens présentés par M. T...,

qui, tous, sont tirés, précisément, de la méconnaissance, par la délibération litigieuse, de la loi du 17 juillet 1986. Notons que, bien que l'arrêt de renvoi soit muet sur ce point, vous devrez, selon nous, pour donner à votre décision tout son effet utile, rechercher, compte tenu des moyens soulevés devant vous, si cette délibération, non seulement était légale à la date de son adoption, mais encore n'était pas devenue illégale, par suite d'un changement dans les circonstances de droit ou de fait, à la date à laquelle il en a été fait application pour licencier le requérant (v., sur ce point, votre décision d'Assemblée du 22 janvier 1982, A...W..., n° 35196, p. 33).

Les moyens repris par M. T... à l'appui de sa requête d'appel peuvent être regroupés en deux ensembles.

2.1. Il est d'abord soutenu, en bref, que la délibération litigieuse ne pouvait légalement prévoir le principe de la révocation *ad nutum* des collaborateurs de cabinet des autorités de l'assemblée territoriale, et en particulier permettre leur licenciement pour « *manque de confiance allégué* ». M. T... fait en effet valoir que la loi du 17 juillet 1986 exige en toute hypothèse une cause réelle et sérieuse de licenciement et que, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, la perte de confiance ne peut jamais être regardée comme telle.

Alors même que les dispositions en question ne sont pas celles qui, en l'espèce, ont justifié le congédiement de M. T..., ce moyen est recevable, contrairement à ce qui est soutenu en défense, dans la mesure où l'arrêt de renvoi n'a précisé, dans ses motifs et dans son dispositif, ni les dispositions de la délibération litigieuse dont le juge administratif aurait à apprécier la légalité, ni les moyens au vu desquels cette légalité devrait être appréciée (v. sur ce point Section, 17 octobre 2003, B... et autres, n° 244521, p. 403); et, disons-le d'emblée, nous croyons qu'il est fondé.

Relevons tout d'abord que la loi du 17 juillet 1986, transposant en cela les règles du code du travail métropolitain, exige effectivement que tout licenciement soit fondé sur une cause réelle et sérieuse. Cette exigence, qui figurait à l'origine au second alinéa de l'article 6, est, depuis l'intervention d'une ordonnance du 24 juin 1998, énoncée à l'alinéa 1^{er} de l'article 7-1, et ces articles ne sont pas au nombre de ceux que le dernier alinéa de l'article 79 déclare inapplicables « *aux personnels des services et établissements publics à caractère administratif du territoire, ainsi qu'aux collectivités publiques du territoire* ». En outre, selon l'article 8, il appartient au juge, en cas de litige, d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur. Or il apparaît d'emblée une contradiction majeure entre les exigences ainsi formulées et la disposition de l'article 2 de la délibération litigieuse selon laquelle l'autorité territoriale peut mettre « *librement* » fin aux fonctions de ses collaborateurs de cabinet, disposition qui, compte tenu de son inspiration, ne peut s'interpréter autrement que comme prévoyant la possibilité d'une révocation *ad nutum*, c'est-à-dire sans que l'employeur ait à justifier le bien-fondé de celle-ci. En effet, l'objet même de l'introduction dans le code du travail métropolitain, par la loi du 13 juillet 1973, de la notion de « *cause réelle et sérieuse* » a été de mettre un terme au caractère jusqu'alors discrétionnaire, pour l'essentiel, du licenciement. En l'absence de toute possibilité de dérogation ouverte, sur ce point, par la loi du 17 juillet 1986, la contradiction nous paraît insurmontable, et l'illégalité de la disposition contestée certaine.

Nous n'avons pas davantage de doute pour penser qu'il en va de même de la possibilité de licenciement pour « *manque de confiance allégué* » ouverte par le dernier alinéa de l'article 8 de la délibération litigieuse. En effet, et étant précisé que, à l'évidence, la notion de cause réelle et sérieuse ne saurait revêtir, dans la loi du 17 juillet 1986, un sens autre que celui qu'elle a dans le code du travail métropolitain, tant votre jurisprudence que celle de la Cour de cassation excluent absolument, désormais, que la perte de confiance puisse constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La première pierre de cette évolution a été posée, en ce qui concerne la Cour de cassation, par l'arrêt *Fertray* du 29 novembre 1990 (n° 87-40.184, Bull. civ. V, n° 597), qui juge « *qu'un licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs* » et « *que la perte de confiance alléguée par l'employeur ne constitue pas en soi un motif de licenciement* ». Dans l'état du droit issu de cet arrêt, on pouvait certes raisonnablement penser que la perte de confiance était encore susceptible de constituer un motif légitime de licenciement, pour peu que l'employeur ne se borne pas à de simples allégations, nécessairement subjectives, mais fasse état des « *éléments objectifs* » à l'origine de celle-ci. Toutefois, la porte ainsi entr'ouverte a été complètement refermée par un arrêt du 29 mai 2001 (Cass. Soc. n° 98-46.341, Bull. civ. V, n° 183), selon lequel « *la perte de confiance de l'employeur ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement même quand elle repose sur des éléments objectifs* » : « *seuls ces éléments objectifs peuvent, le cas échéant, constituer une cause de licenciement, mais non la perte de confiance qui a pu en résulter pour l'employeur* ». Il n'est pas sans intérêt de relever, comme le fait le requérant, que cette formulation de principe se retrouve, au visa de l'article 7-1 de la loi du 17 juillet 1986, dans un arrêt récent de la chambre sociale de la Cour de cassation rendu à la requête d'un salarié employé en Polynésie française, ce qui confirme, s'il en était besoin, l'unicité de la notion de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 10 mai 2005, n° 03-40352).

Votre propre jurisprudence, en matière de licenciement des salariés protégés, a épousé l'évolution de celle de la haute juridiction judiciaire. Ainsi, au début des années 1990, aviez-vous pu juger que « *dans le cas où, à l'appui de sa demande, l'employeur allègue la perte de confiance vis-à-vis du salarié protégé, il appartient à [l'administration] de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les éléments à l'appui de la demande justifient une telle allégation compte tenu de la nature des fonctions exercées par le salarié, de l'ensemble des règles applicables à son contrat de travail et des exigences propres à l'exécution du mandat dont il est investi* » (1^{er} avril 1992, *Société Ladbroke Hotels France*, p. 149). Mais, postérieurement à l'arrêt de la Cour de cassation du 29 mai 2001 (Cass. Soc. n° 98-46.341, Bull. civ. V, n° 183), vous avez, par votre décision de Section du 21 décembre 2001, *B...* (n° 224605, p. 669), infléchi votre jurisprudence en jugeant que « *lorsqu'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié bénéficiant d'une protection particulière est fondée sur des éléments qui se rattachent au comportement de l'intéressé et qui, sans caractériser l'existence d'une faute, rendraient impossible, selon l'employeur, la poursuite du contrat de travail, il appartient à [l'administration] de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si ces éléments présentent un caractère objectif et si, en raison du niveau élevé des responsabilités exercées par le salarié, ils peuvent, eu égard à l'ensemble des règles applicables au contrat de travail, et compte tenu des atteintes susceptibles d'être portées au fonctionnement de l'organisme en cause, justifier légalement l'octroi d'une autorisation de licenciement* » ; mais vous avez pris soin de préciser « *qu'en revanche, la*

perte de confiance de l'employeur envers le salarié ne peut jamais constituer par elle-même un motif pouvant servir de base à une autorisation de licenciement ».

Au regard de cette jurisprudence, dont le fondement doit être recherché dans le caractère nécessairement objectif de la cause réelle et sérieuse de licenciement, condition de l'effectivité du contrôle du juge, la disposition litigieuse de la délibération contestée, en indiquant que le simple manque de confiance « *allégué* » est de nature à justifier qu'il soit mis fin aux fonctions d'un collaborateur de cabinet, fait figure de chiffon rouge. Il est d'autant plus difficile d'en admettre la légalité, fût-ce au prix d'une interprétation neutralisante, que, si nous la comprenons bien, la délibération retient de la notion de collaborateur de cabinet une acception particulièrement extensive, qui inclut notamment les secrétaires, agents de sécurité, huissiers, chauffeurs et autres personnels de service, agents à l'égard desquels l'exigence d'un lien de confiance particulier est, en tout état de cause, moins aisément compréhensible. Dans sa lettre d'observations définitives consécutive au contrôle de la gestion de l'assemblée de la Polynésie française effectué en 2004-2005, la chambre territoriale des comptes soulignait d'ailleurs l'importance des effectifs des cabinets de cette institution : au début de l'année 2004, 135 agents y étaient en effet employés, dont 55 au sein du cabinet de la seule présidente.

Vous admettez certes, en ce qui concerne les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales de la métropole, ainsi que les titulaires d'emplois fonctionnels, qui constituent, au niveau local, l'équivalent des emplois supérieurs à la discrétion du gouvernement, que la perte de confiance puisse, par elle-même, justifier qu'il soit mis fin à leurs fonctions (v., en ce qui concerne les collaborateurs de cabinet, 28 décembre 2001, *Commune de Saint-Jory*, précitée (n° 225189); en ce qui concerne les titulaires d'emplois fonctionnels, 7 janvier 2004, *B...*, n° 250616, p. 5). Mais vous n'êtes pas liés, dans le champ du droit public, par l'exigence d'une cause réelle et sérieuse, et, au surplus, des textes exprès, à l'image de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984, commandaient ces solutions. Il n'est d'ailleurs pas sans intérêt de relever que, en dehors de ces hypothèses, vous n'avez pas hésité à poser en principe que la perte de confiance n'est pas un motif de nature à justifier le licenciement d'un agent public contractuel (6 avril 2001, *L...*, n° 207685, T. pp. 1025-1028). Nous voyons mal, dans ces conditions, comment échapper à une déclaration d'illégalité des dispositions litigieuses de la délibération du 24 août 1995.

2.2. La seconde série de moyens que soulève M. T... est dirigé contre la disposition, figurant à l'article 7 de la délibération, selon laquelle les fonctions de membre de cabinet prennent fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité auprès de laquelle est placé l'intéressé.

Indiquons d'emblée que cette disposition contribue tout particulièrement à faire des contrats de cabinet, dans le champ du droit du travail, des objets juridiques non identifiés. En effet, si, du fait notamment de la possibilité de licenciement à tout moment qu'ils prévoient, ces contrats s'apparentent à des contrats à durée indéterminée (v. en ce sens Cass. soc. 12 juillet 1999, n° 97-41654), leur cessation de plein droit avec la fin du mandat de l'autorité auprès de laquelle est placé l'intéressé les rapproche plutôt des contrats à durée déterminée, dont le code du travail et la loi du 17 juillet 1986 admettent qu'ils puissent avoir un terme incertain (par exemple dans le cas où il s'agit de remplacer un salarié absent). Il reste que les

auteurs de la délibération du 24 août 1995 ont expressément qualifié les contrats de cabinet de contrats à durée indéterminée, et c'est donc à l'aune des règles régissant ce type de contrats que vous devez vous interroger sur la possibilité de prévoir une telle résiliation de plein droit. Or, dès lors qu'on ne voit pas que la fin du mandat, qui n'a rien d'imprévisible, puisse constituer, sauf de manière très exceptionnelle, un cas de force majeure, on doit considérer que cette résiliation s'apparente à un licenciement, lequel doit donc – c'est la seule exigence de la loi du 17 juillet 1986 – avoir une cause réelle et sérieuse, appréciée par le juge en cas de litige. Or on peut sérieusement douter que cette exigence soit satisfaite par la disposition critiquée.

Relevons d'abord, en effet, qu'il est de jurisprudence judiciaire constante que, eu égard au caractère d'ordre public des règles concernant le licenciement, est de nul effet toute stipulation, insérée dans un contrat de travail à durée indéterminée ou une convention collective, qui prétendrait lier l'appréciation du juge quant au caractère réel et sérieux d'une cause de licenciement. La Cour de cassation estime ainsi « *qu'aucune clause du contrat de travail ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera une cause de licenciement* », le juge devant en toute hypothèse apprécier si les faits invoqués par l'employeur peuvent caractériser une telle cause (Cass. soc. 14 novembre 2000, n° 98-42.371, Bull. civ. V, n° 367 p. 281). De même, une convention collective ne peut déroger aux dispositions d'ordre public relatives au motif du licenciement dans un sens défavorable au salarié et, notamment, lier le juge dans l'appréciation de la cause réelle et sérieuse à laquelle il lui appartient de se livrer (Cass. soc. 26 novembre 1991, n° 88-42.050, Bull. civ. V, n° 529 p. 330 ; 6 mai 1998, n° 96-40.951, Bull. civ. V, n° 229 p.173).

Au regard de cette jurisprudence, qui nous paraît pleinement transposable au cas de la Polynésie française compte tenu des dispositions de l'article 8 de la loi du 17 juillet 1986 imposant au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, il nous paraît, de prime abord, difficile d'admettre la légalité d'une disposition réglementaire prévoyant la cessation automatique des fonctions à la date d'expiration du mandat de l'élu concerné. Vous ne pourriez le faire, à notre avis, que si vous vous estimiez en mesure d'affirmer que la fin du mandat est effectivement constitutive, dans la généralité des cas, d'une cause réelle et sérieuse de licenciement. Or, quoique l'hésitation soit permise, il nous semble que c'est plutôt la proposition inverse qui est vraie.

En effet, il est clair, d'abord, que l'expiration du mandat de l'élu au service duquel est affecté le collaborateur de cabinet ne saurait justifier son licenciement pour motif personnel, dans la mesure où la jurisprudence judiciaire exige que celui-ci soit fondé sur un élément non seulement objectif, mais imputable au salarié (Cass. soc. 27 mai 1998, n° 96-41.276, Bull. civ. V, n° 283 p. 214) : or tel n'est pas le cas, à l'évidence, de la fin du mandat de l'élu. C'est donc fort logiquement que, dans plusieurs affaires où était en cause le licenciement d'un collaborateur de cabinet du président de l'assemblée de la province Nord de la Nouvelle-Calédonie, la Cour de cassation a jugé « *que le non-renouvellement du mandat électif du président de l'assemblée de la collectivité territoriale, laquelle a engagé le salarié, n'est pas un élément objectif imputable à ce dernier, qu'elle qu'elle ait été la cause de son engagement* » (Cass. soc. 23 février 2005, n° 02-43.770, Bull. civ. V, n° 66 p. 58; dans le même sens : Cass. soc. 5 octobre 2004, n° 02-42.605 ; 11 octobre 2006, n° 04-47.456).

Nous n'ignorons certes pas que le licenciement peut également être fondé sur un motif non inhérent à la personne du salarié – c'est-à-dire, en bref, sur un motif d'ordre économique. Et, en dépit de l'apparente intransigeance des arrêts que nous venons de vous citer, nous avouons avoir été tenté de vous proposer une construction jurisprudentielle selon laquelle, l'objet d'un contrat de cabinet étant d'assister un élu pendant la durée de son mandat, l'expiration de celui-ci devrait normalement constituer un motif légitime de résiliation du contrat. Vous auriez notamment pu vous inspirer, pour cela, des contrats dits « de chantier », dont les caractéristiques ont été définies par la jurisprudence avant d'être reprises à son compte par le législateur dans le code du travail métropolitain. Ces contrats sont en effet conclus pour un objet déterminé – la réalisation d'un chantier –, mais ils n'en constituent pas moins des contrats à durée indéterminée. Le licenciement en fin de chantier est toutefois légal dès lors qu'il « revêt un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession », d'après l'article L. 1236-8 du code du travail, qui précise que celui-ci n'est alors pas soumis aux règles régissant le licenciement économique (v. par ex. Cass. soc. 15 novembre 2006, n° 04-48.672, Bull. civ. V, n° 342 p. 331). Certes, rien de tel n'est prévu dans la loi du 17 juillet 1986, qui ne distingue d'ailleurs même pas licenciement pour motif personnel et licenciement pour motif économique (v. Cass. soc. 15 mai 2002, n° 99-43362), mais on pourrait soutenir que la possibilité de licencier un collaborateur de cabinet en fin de mandat de l'élu est une simple concrétisation de la cause réelle et sérieuse à l'égard de ce type de contrats particuliers.

A la vérité, il nous aurait paru assez aisé d'entrer dans cette voie, aussi constructive qu'elle soit, si, dans l'économie du dispositif mis en place par la délibération litigieuse, l'employeur avait été l'élu, personne physique, auprès duquel est placé le salarié concerné. Tel est le cas, par exemple, des assistants parlementaires, qui sont liés par un contrat de travail de droit privé, non à l'État, personne morale, ni même à l'assemblée à laquelle appartient l'élu qu'ils secondent, mais à cet élu lui-même. On voit mal, en pareille hypothèse, comment justifier le maintien de ce contrat en cas d'expiration du mandat, laquelle conduit – sauf réélection – à la disparition de l'activité pour laquelle l'intéressé avait été recruté, et à la perte, par l'employeur, des moyens de le rémunérer. Il semble d'ailleurs que, depuis l'entrée en vigueur d'une délibération du 23 septembre 2005, qui a remplacé la délibération litigieuse, c'est un système proche de celui prévalant dans les assemblées parlementaires, comportant l'octroi d'un « crédit collaborateur », qui a été adopté pour le recrutement des proches collaborateurs des élus autres que le président de l'assemblée de la Polynésie française.

Ceci étant dit, le dispositif issu de la délibération du 24 août 1995 est, de ce point de vue, fort différent. Il n'est pas douteux, en effet, que les contrats passés en application de celle-ci unissent les collaborateurs de cabinet, non à l'élu auprès duquel ils exercent leurs fonctions, mais à la personne morale qu'est la collectivité de Polynésie française. Ceci nous semble résulter notamment de la circonstance que, d'après son article 2, l'ensemble des recrutements est effectué par le président de l'assemblée, même quand ils concernent les collaborateurs d'autres élus. On peut relever, en outre, que les collaborateurs de cabinet sont rémunérés, non sur une dotation allouée aux élus concernés, mais sur le budget même de l'assemblée. Dans ces conditions, il devient beaucoup plus difficile de regarder la fin du mandat d'un élu comme constituant, par elle-même, une cause réelle et sérieuse de licenciement de ses collaborateurs, compte tenu notamment des possibilités de reclassement pouvant exister dans les services de la collectivité. Il est significatif, à cet égard, que, dans ses

arrêts précités relatifs au licenciement des collaborateurs de cabinet du président de l'assemblée de la Province Nord de la Nouvelle-Calédonie, la Cour de cassation ait pris grand soin de souligner, avec une certaine insistance, que les salariés dont le licenciement était contesté avaient été engagés par cette collectivité territoriale – et non par le président personne physique.

Sans doute est-il possible de soutenir sans artifice que, eu égard à la nature des emplois de cabinet – lesquels, comme nous espérons vous en avoir convaincus, n'ont pas de caractère permanent –, la fin du mandat de l'élu qui était à l'origine de leur création entraîne *ipso facto* leur suppression ; l'exigence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement ne saurait raisonnablement, en d'autres termes, contraindre le successeur de l'élu concerné à conserver inchangé le cabinet composé par ce dernier. Mais, selon une exigence jurisprudentielle qui s'impose même sans texte, la suppression d'un emploi ne constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement que s'il est établi que le reclassement du salarié n'était pas possible (v. par ex. Cass. soc. 1^{er} avril 1992, n° 89-43.494, Bull. civ. V, n° 228 p. 141). Nous pensons donc que le licenciement d'un collaborateur de cabinet en fin de mandat ne pourrait, en tout état de cause, être regardé comme légitime qu'à la condition qu'il soit justifié de l'impossibilité de le reclasser dans un autre emploi, non seulement de l'assemblée, mais plus largement de la collectivité polynésienne – compte tenu toutefois des règles d'accès aux emplois de cette collectivité, qui peuvent s'opposer à un recrutement sans formalité. Il nous paraît en tout cas impossible, dans ces conditions, d'admettre, dans sa généralité, la légalité de la clause de résiliation automatique figurant à l'article 7 de la délibération litigieuse.

3. Nous pensons donc, vous l'aurez compris, que vous ne pourrez que déclarer illégales les dispositions critiquées de cette délibération – et elles seules, car, quelle que soit leur importance, leur déclaration d'illégalité ne rend pas inapplicable le reste du texte : il en résultera simplement que l'éviction des collaborateurs de cabinet recrutés sur son fondement sera subordonnée, au cas par cas, à la démonstration de l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, telle que définie par la jurisprudence de la Cour de cassation. Cette situation est certainement de nature à emporter, dans certains cas, des conséquences inopportunes : mais elle résulte nécessairement, à notre avis, de la volonté du législateur de soumettre au droit commun du travail l'ensemble des agents publics non titulaires en Polynésie française. Il nous reste, avant de conclure, à vous faire part de deux séries d'observations, à caractère, respectivement, rétrospectif et prospectif.

3.1. S'agissant du passé, nous ne pouvons éviter de vous entretenir un instant d'une décision *G...* du 7 juin 1995 (n° 112699, p. 230), dont se prévaut la collectivité défenderesse pour soutenir que la délibération litigieuse était légale. Par cette décision, vous avez en effet statué sur un recours en appréciation de validité formé à l'encontre, notamment, d'un arrêté du président du gouvernement de la Polynésie française comportant, en substance, en ce qui concerne les collaborateurs de cabinet du président et des membres du gouvernement, les mêmes dispositions que la délibération qui vous est aujourd'hui soumise. Or vous avez, dans cette affaire, tranché deux questions.

La première touchait à la répartition des compétences entre autorités de la Polynésie française : vous avez jugé qu'aucune disposition de la loi statutaire – qui était alors la loi du 6 septembre 1984 – ne donnait « *compétence au conseil des ministres du territoire ou au*

président du gouvernement du territoire pour prendre des actes réglementaires relatifs au régime général, aux rémunérations ou aux indemnités d'une catégorie de personnels du territoire », et vous avez pour ce motif déclaré illégal l'arrêté en litige.

Mais, en amont de cette question, s'en posait une autre, consistant à savoir qui, des autorités de l'État ou de celles de la Polynésie française, était compétent pour adopter les règles en cause, compte tenu des dispositions du 12° de l'article 2 de la loi du 6 septembre 1984 réservant à l'État la compétence en matière de « *principes généraux du droit du travail* ». Or vous avez jugé, sur ce point, que les autorités polynésiennes étaient seules compétentes à cet effet, en relevant non seulement « *que la détermination, par l'arrêté dont la légalité est contestée, du régime général d'emploi et de rémunération applicable aux personnels des services dénommés "cabinets" et placés auprès du président et des ministres du gouvernement du territoire, n'entre dans aucune des matières réservées à l'État* », mais surtout « *qu'en particulier [...], les dispositions de l'article 8 dudit arrêté, en vertu desquelles le manque de confiance allégué ou la fin des fonctions du président du gouvernement ou du ministre peuvent constituer des motifs légitimes de résiliation du contrat de travail des membres des cabinets, n'affectent pas les principes généraux du droit du travail dont la définition est réservée à l'État* ».

C'est à la suite de cette décision que, estimant apparemment avoir reçu de votre part un blanc-seing à cet effet, l'assemblée territoriale a adopté les deux délibérations du 24 août 1995 dont l'une est à l'origine du présent litige. De fait, vous semblez, par les motifs que nous venons de vous citer, avoir d'ores et déjà pris parti, dans un sens contraire à celui que nous vous avons proposé d'adopter, sur les principales questions en débat. Nous ne prétendons pas nier qu'il y ait, à cet égard, un peu plus qu'une apparence de contradiction ; nous croyons en revanche pouvoir vous expliquer les raisons de cette divergence d'appréciation. Elles tiennent pour l'essentiel, à notre avis, à la circonstance que, dans votre décision du 7 juin 1995, vous n'avez abordé la question de la légalité des dispositions ultérieurement reprises dans la délibération litigieuse, compte tenu des moyens dont vous étiez saisis, que sous l'angle de la répartition des compétences entre l'État et la Polynésie française. Vous avez donc recherché si, *dans l'absolu*, les dispositions en cause « *affectaient* » les principes généraux du droit au sens qu'avait cette expression dans la loi statutaire du 6 septembre 1984, c'est-à-dire empiétaient sur la compétence étatique. Et, dans la mesure où elles se présentaient comme une simple concrétisation, à l'égard d'une catégorie particulière d'agents publics, présentant des caractéristiques les distinguant nettement des autres salariés, des motifs légitimes de résiliation unilatérale du contrat de travail, sans création d'une nouvelle catégorie de contrats, on comprend que vous ayez pu estimer que les « *principes généraux du droit du travail* », notion aux contours, du reste, assez insaisissables, n'étaient pas en cause.

Vous n'avez en revanche nullement confronté les dispositions critiquées, sous l'angle de la violation de la loi, au *contenu* que le législateur avait donné aux principes généraux, et notamment à l'exigence cardinale d'une cause réelle et sérieuse de licenciement : or c'est précisément ce que vous oblige aujourd'hui à faire le recours de M. T....

3.2. Vous devez, à notre avis, avoir d'autant moins de scrupule à déclarer en partie illégale la délibération litigieuse qu'il nous semble que, désormais, les autorités de la Polynésie française ont les coudées franches pour se doter, dans des conditions de sécurité

juridique satisfaisantes, d'un régime d'emplois de cabinet inspiré de celui mis en place par l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984. Tel est l'objet de notre dernière série d'observations, tournées, cette fois, vers l'avenir.

Le contexte juridique a en effet considérablement évolué depuis la date d'adoption de la délibération litigieuse. Relevons d'abord, à cet égard, que la loi du 21 juillet 2003 de programme pour l'outre-mer est venue, au bénéfice d'un amendement présenté par M. Flosse, compléter le texte de l'article 1^{er} de la loi du 17 juillet 1986 pour préciser qu'échappent à son champ d'application, au titre des « *personnes relevant d'un statut de droit public* », « *les fonctionnaires et les agents non titulaires relevant du statut de droit public adopté par délibération de l'assemblée de la Polynésie française* ». La portée de cette modification n'est certes pas des plus évidentes. Elle peut passer pour une confirmation de l'état du droit existant en ce qui concerne les fonctionnaires du territoire ; elle innove en revanche assurément en ce qu'elle a pour effet d'autoriser désormais l'assemblée de la Polynésie française à prévoir le recrutement d'agents non titulaires de droit public, ce qu'elle ne pouvait pas faire antérieurement. Quoique votre jurisprudence n'ait pas, à ce jour, clairement pris parti sur la portée de ces nouvelles dispositions, sauf pour dire qu'elles demeureraient sans effet sur les contrats antérieurement conclus (3 novembre 2006, *T...*, n° 292013), il est donc permis de penser que, à elles seules, elles auraient peut-être d'ores et déjà permis à l'assemblée de la Polynésie française de soustraire des agents non titulaires tels que les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales au champ d'application de la loi du 17 juillet 1986 – et donc à l'exigence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

En tout état de cause, la loi organique du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française, qui a fait accéder celle-ci au rang de collectivité d'outre-mer dotée de l'autonomie au sens de l'article 74 de la Constitution, a supprimé la compétence résiduelle de l'État en matière de droit du travail, avec pour conséquence que les autorités de la Polynésie française disposent désormais, en la matière, d'une plénitude de compétence. Compte tenu de ce que, par ailleurs, ces autorités sont également pleinement compétentes en matière de fonction publique de la collectivité, il leur est donc loisible de modifier la loi du 17 juillet 1986 en tant notamment qu'elle fixe la ligne de partage entre droit du travail et droit de la fonction publique, ainsi que, quel que soit le choix fait à cet égard, d'adopter, le cas échéant en dérogeant à l'exigence d'une cause réelle et sérieuse, une disposition du type de celle qui figure à l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 – la « loi du pays » étant, à l'évidence, le vecteur approprié pour cette modification.

L'adoption d'une telle disposition ne se heurterait certainement à aucune contrainte d'ordre constitutionnel : bien au contraire, dans une décision du 20 janvier 1984 (n° 83-168 DC), le Conseil constitutionnel, qui s'est saisi d'office de la conformité à la Constitution des dispositions de l'alinéa premier de l'article 110 de la future loi du 26 janvier 1984, a relevé que celles-ci avaient « *justement consacré un principe conforme aux exigences de l'article 72 de la Constitution* ». Pour le juge constitutionnel, la possibilité pour les autorités territoriales de recruter librement des collaborateurs de cabinet et de mettre librement fin à leurs fonctions apparaît donc comme un attribut de la libre administration des collectivités territoriales.

On peut en revanche sérieusement se demander si l'adoption d'une telle disposition ne se heurterait pas à un principe général du droit – au sens, précisons-le, que votre

jurisprudence donne à cette expression, qui n'est pas celui qu'elle avait pour la détermination du champ de la compétence étatique en matière de droit du travail avant l'entrée en vigueur du statut de 2004. Comme vous le savez, en effet, les « lois du pays » de la Polynésie française sont, alors même qu'elles interviennent dans le domaine de la loi, des actes administratifs, soumis, comme tels, au contrôle du juge administratif, et dont la loi organique statutaire dispose expressément que, sauf exception prévue par elle, ils demeurent soumis au respect des principes généraux du droit. Or, même si nous ne pouvons ici qu'effleurer la question, qui est d'une ampleur dépassant de beaucoup le cadre de la présente affaire, il est permis de penser que la législation contemporaine relative au licenciement a acquis, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 13 juillet 1973, une maturité suffisante pour qu'elle puisse être regardée comme s'inspirant, à tout le moins, d'un principe général selon lequel le licenciement ne peut revêtir un caractère discrétionnaire, son bien-fondé devant pouvoir, en toute hypothèse, être contrôlé par le juge compétent. Nous nous bornerons à relever, au soutien de cette thèse, qu'il s'agit d'une exigence désormais suffisamment partagée, à l'échelle internationale, pour qu'elle ait pu être incluse dans la désormais fameuse convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail sur le licenciement.

Si ce principe, à supposer qu'il existe, devait s'imposer en toutes circonstances, et à l'égard de tout agent en dehors de la fonction publique de carrière, il faudrait alors en déduire que seul le législateur organique serait compétent pour instituer un régime d'emplois de cabinet tel que celui dont ont entendu se doter les autorités de la Polynésie française. Une telle conclusion n'aurait, à notre avis, rien d'aberrant, dans la mesure où, compte tenu notamment de la décision du Conseil constitutionnel que nous vous avons citée tout à l'heure, il ne serait pas impossible de rattacher l'institution de cabinets aux « règles d'organisation et de fonctionnement des institutions de la collectivité » visées par l'article 74 de la Constitution.

Nous pensons toutefois, quoique la prudence soit de rigueur en la matière, qu'il n'est pas nécessaire d'en arriver là : il est de jurisprudence constante, en effet, que les principes généraux issus du droit du travail ne s'appliquent aux agents des services publics, en l'absence de texte, que dans la mesure où « aucune nécessité propre à ces services ne s'y oppose » (v. not. Assemblée, 8 juin 1973, *Dame P.*, n° 80232, p. 406, concl. Grévisse). Or tant la tradition républicaine que votre propre jurisprudence, quoiqu'elle soit peu abondante sur le sujet, et celle du Conseil constitutionnel, tendent à reconnaître la nécessité, pour les autorités politiques, qu'elles soient nationales ou locales, de disposer, en vue de l'accomplissement de leur mission, de collaborateurs de confiance révocables *ad nutum*. Pour peu qu'elles veillent à définir de façon suffisamment stricte le cercle des collaborateurs concernés par un tel régime, de façon à ne pas excéder les contours de cette nécessité, les autorités polynésiennes nous semblent donc pouvoir, sans méconnaître aucun principe, s'en doter par leurs propres moyens.

Mais, par les motifs précédemment indiqués, nous concluons :

- à ce que soient déclarés illégaux, à l'article 2 de la délibération n° 95-130 AT du 24 août 1995, les mots : « *et mettre librement fin à leurs fonctions* », l'article 7 de la même délibération ainsi que le troisième alinéa de son article 8 ;
- à la réformation, dans cette mesure, du jugement du tribunal administratif de la Polynésie française du 27 février 2007 ;

- à ce que soit mise à la charge de la Polynésie française la somme de 3 000 € au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;
- et au rejet des conclusions présentées par la Polynésie française au même titre.

* * *