



Mission
Opérationnelle
transfrontalière

MOT

Synthèse des réponses au questionnaire relatif au personnel des organismes de coopération transfrontalière aux frontières françaises



SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	3
SYNTHESE	4
1. ORGANISMES ET STRUCTURES AYANT REPONDU AU QUESTIONNAIRE.....	4
2. PROFIL TYPE DE L'EQUIPE OPERATIONNELLE	6
3. MONTAGES JURIDIQUES POUR PORTER LES CONTRATS DU PERSONNEL DES ORGANISMES TRANSFRONTALIERS	7
3.1 Montage juridiques identifiés	7
3.2 Montages juridiques utilisés	8
3.3 Questions et difficultés soulevées par le choix du montage juridique.....	9
4. RECRUTEMENT DU PERSONNEL.....	11
4.1 Critères de recrutement.....	11
4.2 Modalités pratiques de recrutement.....	12
Annexe 1 : Liste des collectivités, organismes transfrontaliers et autres personnes morales ayant répondu au questionnaire	14
Annexe 2 : tableaux de synthèse, recrutement des organismes de coopération transfrontalière de droit public	15

INTRODUCTION

La MOT a réalisé fin 2010 une enquête auprès de son réseau sur le personnel des organismes de coopération transfrontalière, le type de montage juridique retenu et les questions soulevées par le recrutement et la gestion d'équipes plurinationales et pluridisciplinaires.

La MOT a reçu plus d'une quinzaine de réponses provenant de GEIE, GLCT, GECT créés ou en projet (Cf. liste en annexe 1).

Au regard du droit applicable au personnel des organismes transfrontaliers (Cf. tableaux en annexe 2), les réponses apportées ont permis :

- de mieux connaître la composition des équipes opérationnelles et les profils recherchés,
- d'identifier le type de montages juridiques privilégiés par les organismes de coopération transfrontalière,
- de mettre en exergue le type de problèmes rencontrés par les organismes de coopération transfrontalière dans la constitution de leurs équipes techniques.

SYNTHESE

Structures de gouvernance territoriale ou organismes à vocation opérationnelle, les 14 organismes de coopération transfrontalière existants (8) ou en cours de création (6), qui ont répondu à cette enquête, reflètent la diversité des démarches de coopération.

Quelles sont les attentes des organismes transfrontaliers dans le recrutement et la gestion de leurs équipes techniques ?

Au regard des réponses reçues, les organismes transfrontaliers :

- 1) souhaitent recruter des équipes plurinationales, multiculturelles, provenant de l'ensemble des territoires représentés dans le partenariat de l'organisme transfrontalier ;
- 2) privilégient des équipes de taille restreinte, de 4 à 5 personnes avec un personnel polyvalent pouvant prendre en charge plusieurs tâches (gestion de projets, ressources humaines, communication, traduction, interprétariat...) ;
- 3) sont particulièrement attentifs aux critères linguistiques (maîtrise des langues des membres de l'organisme de coopération transfrontalière), à l'expérience des candidats en matière de coopération transfrontalière et/ou à leur connaissance du contexte transfrontalier et des institutions de part et d'autre de la frontière ;
- 4) sont dans une phase transitoire de constitution de leurs équipes et d'expérimentation de montages inédits pour répondre à leurs besoins, aux attentes de leur personnel, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à leur démarche de coopération (différence de niveaux de salaires de part et d'autre de la frontière, contraintes budgétaires, nombre limité de candidatures correspondant aux profils recherchés) ;

Quels sont les montages juridiques privilégiés pour porter les contrats ?

Toutes formes juridiques et toutes frontières confondues, et dans le respect du cadre juridique applicable, les différents organismes plébiscitent en premier lieu la mise à disposition, bien que ce montage ne soit pas exempt d'inconvénients. Le recours aux contrats à durée déterminée signés directement entre l'organisme de coopération et le personnel est également très usité dans la pratique.

Complexité du cadre juridique des contrats des personnels des organismes de coopération transfrontalière

Chaque organisme transfrontalier emploie son personnel en fonction du droit du lieu de son siège. Sa nature même, publique ou privée, va conditionner le droit applicable au contrat ainsi que le montage juridique et financier envisagé.

Au-delà du seul montage juridique, le fait pour les membres du personnel d'une structure, ayant son siège d'un côté de la frontière, de travailler physiquement de l'autre côté de la frontière a des incidences sur leur situation personnelle, en termes de retraite, de protection sociale ou d'imposition des revenus...

Cette situation peut poser plus ou moins de difficultés, selon le lieu de résidence de chaque membre du personnel et du type de carrière (publique/privée) qu'il a suivi avant de rejoindre l'organisme transfrontalier.

1. Organismes et structures ayant répondu au questionnaire

La MOT a reçu 16 réponses au questionnaire¹ : elles concernent les frontières franco-belge (3), franco-luxembourgeoise (1), franco-allemande (4), franco-suisse (1) franco-italienne (1), franco-espagnole (5) et bulgare-serbe (1).

Typologie et localisation des organismes ayant répondu au questionnaire

	FR/BE	FR/LU	FR/DE	FR/CH	FR/IT	FR/ES	BU/SR	Total
GECT	2		2					4
GECT en projet		1			1	3		5
GLCT			2	1				3
GEIE						1		1
GEIE en projet						1		1
Autres	1						1	2
TOTAL	3	1	4	1	1	5	1	16

Ces réponses proviennent principalement d'organismes de coopération transfrontalière de droit public comme :

- les groupements européens de coopération territoriale (GECT) créés et en projet, issus du règlement communautaire 1082/2006 et
- les groupements locaux de coopération transfrontalière (GLCT), de l'Accord de Karlsruhe sur la coopération transfrontalière des collectivités et groupements de collectivités luxembourgeois, allemands, suisses et français.

La majorité de ces groupements ont leur siège en France et relèvent donc du droit français, à l'exception d'un GLCT et de deux futurs GECT qui relèvent respectivement du droit allemand, du droit italien et du droit espagnol.

Ont également répondu au questionnaire deux groupements européens d'intérêt économique (G.E.I.E) de droit espagnol.

Un Conseil général a également contribué à ces travaux au titre de son service « coopération transfrontalière » ainsi que l'Etat Bulgare pour le secrétariat technique conjoint Interreg qui est dépourvu de personnalité juridique.

Pour les organismes transfrontaliers dotés de la personnalité juridique (14 réponses), il s'agit majoritairement de structures de gouvernance transfrontalière (10 réponses), auxquelles s'ajoutent un institut de formation, un parc naturel, une autorité organisatrice des transports et une chambre consulaire transfrontaliers.

¹ Cf. Liste en annexe 1 ;

2. Profil type de l'équipe opérationnelle des organismes transfrontaliers

Les données ci-dessous proviennent de la synthèse des réponses des 13 organismes de coopération transfrontalière situées aux frontières françaises. Ces équipes, existantes ou à venir, sont composées de 1 à 10 membres, avec une moyenne de 4,5 postes de travail, soit des équipes relativement réduites. Leur composition varie en fonction des tâches à remplir et de l'ancienneté de la structure.

Direction	Nombre d'organismes	%
Direction générale unique	10/13	77%
Double direction de la structure à temps plein ou mi-temps	3/13	23%
Autres postes		
Chargé(e) de mission (1 à 3 postes)	9/13	69%
Secrétariat à temps plein ou partiel (de 0,5 à 2 postes)	7/13	54%
Chef de projet européen (1 poste)	4/13	31%
Responsable de la communication (1 poste)	3/13	23%
Responsable administratif et financier (1 poste)	3/13	23%
Autre(s)poste(s) liés aux fonctions propres de la structure	3/13	23%
Webmaster à temps partiel	2/13	15%
Interprétariat à temps partiel	1/13	8%

Sur ce panel de 13 organismes transfrontaliers, 10 organismes ont ou envisagent d'avoir une direction générale unique. Seulement 3 des organismes transfrontaliers disposent ou disposeront d'une double direction à temps plein ou mi-temps.

Concernant la mise en œuvre de leurs missions, 9 organismes sur 13 ont mis en place ou envisagent de créer des postes de chargés de mission (de 1 à 3 personnes) mais seuls 4 organismes transfrontalier ont ou comptent embaucher des chefs de projets européens et 3 organismes un poste de responsable de la communication.

Concernant les activités de nature administrative et financière, plus de la moitié des organismes de coopération ont ou envisagent de créer un ou deux postes de secrétariat administratif à temps plein ou à temps partiel, mais seuls 2 organismes sur 13 ont créé des postes à temps partiel d'interprétariat ou de webmaster. Seuls trois organismes transfrontaliers ont ou envisagent de recruter un directeur administratif et financier pour gérer le personnel.

Le faible nombre de postes d'interprétariat doit être mis en relation avec les critères d'embauche du personnel qui placent le critère linguistique en tête des critères de sélection quand la structure transfrontalière a plusieurs langues de travail (Cf. 4. Critères de recrutement, page 11).

En conclusion, de nombreuses équipes privilégient la polyvalence du personnel, souvent amené à remplir plusieurs tâches : la gestion administrative et financière peu être confiée à la direction, et la communication, la traduction et l'interprétariat sont réalisés directement par les membres de l'équipe sans poste dédié.

3. Montages juridiques pour porter les contrats du personnel des organismes transfrontaliers

3.1 Montages juridiques identifiés

L'analyse des réponses reçues a permis de dégager deux types de situations :

- soit l'organisme transfrontalier est l'employeur direct du personnel du GECT,
- soit l'employeur est un tiers, membre de l'organisme transfrontalier ou non, et le personnel est « mis à disposition » par cet employeur au bénéfice de l'organisme transfrontalier.

Les montages identifiés ci-dessous sont utilisables en fonction de la frontière concernée, de la nature de l'organisme (publique ou privée), du régime juridique auquel il est soumis, et du droit applicable à ses membres².

Types de montages	En pratique
Hypothèse 1 : l'organisme transfrontalier est l'employeur du personnel	
Option 1 : Emploi direct de fonctionnaires territoriaux ou d'agents assimilés fonctionnaires du pays voisin	Les organismes de droit public (de type GECT et GLCT) ont la possibilité d'ouvrir leurs postes à des titulaires de la fonction publique territoriale (quand le siège de l'organisme est en France) ou à des agents assimilés fonctionnaires dans un pays voisin (siège dans un Etat frontalier).
Option 2 : Emploi direct sur la base d'un contrat de droit public	Les organismes de droit public (de type GECT et GLCT) ont la possibilité d'employer directement leurs salariés sur la base de contrats de droit public : <ul style="list-style-type: none"> - à durée déterminée, transformable en CDI, sous certaines conditions (siège en France et dans certains Etats riverains) ; - à durée indéterminée (siège dans certains Etats riverains).
Option 3 : Emploi direct sur la base d'un contrat de droit privé	Les organismes de droit privé de type GEIE et certains organismes de droit public (de type GECT et GLCT), en fonction du lieu de leur siège et de leurs statuts, ont la possibilité d'employer directement leur salarié sur la base de contrats de droit privé à durée déterminée ou indéterminée.
Option 4 : Emploi direct après détachement	Un membre de l'organisme transfrontalier détache une personne issue de son propre personnel, pour une durée déterminée, auprès de l'organisme transfrontalier qui devient son employeur.
Hypothèse 2 : l'organisme transfrontalier n'est pas l'employeur de son personnel	
Mise à disposition	Un membre de l'organisme transfrontalier ou une structure tierce met à disposition de l'organisme de coopération une personne issue de son propre personnel, pour une durée déterminée, à temps plein ou partiel. Le contrat de travail de la personne reste géré par le droit du membre ou de la structure qui met à disposition. Le coût supporté par le membre ou la structure tierce fait l'objet d'un remboursement de la part de l'organisme transfrontalier.

² Cf. tableaux récapitulatifs en annexe 2;

3.2 Montages juridiques utilisés

Au regard des réponses apportées par les 13 organismes de coopération transfrontalière, il convient de distinguer les organismes existants (7), des structures en projet (GECT et GEIE) (6) qui n'ont pas encore recruté leurs équipes techniques. Leurs réponses sont par conséquent des hypothèses de travail basées notamment sur les dispositions de leurs futurs statuts.

Pour ces **13 organismes transfrontaliers**, le recours à la mise à disposition est largement plébiscité, même s'il n'est pas exempt d'inconvénients (Voir ci-après, 3.3). Près de la moitié des organismes utilise à la fois le système de la mise à disposition et le recours à l'emploi direct.

Types de montages opérationnels retenus tous postes confondus	TOTAL	Mise à disposition	Emploi direct
Uniquement des mises à disposition	4/13	10/13	
Recours à la mise à disposition et à l'emploi direct	6/13		9/13
Uniquement des emplois directs	3/13		

Si l'on affine les résultats sur les **10 organismes transfrontaliers** qui ont déjà recruté du personnel ou défini leur politique de recrutement, on retrouve la même hiérarchie : **la mise à disposition reste prédominante.**

Types de montages opérationnels retenus tous postes confondus	TOTAL
Mise à disposition	8/10
CDD droit public	4/10
CDI droit privé	2/10
Recrutement direct de fonctionnaires territoriaux	2/10
CDD droit privé	1/10
Détachement	0/10

Les organismes ont, dans plusieurs cas, **recours au recrutement direct via des CDD de droit public ou privé, voire des CDI de droit privé**: quand le siège est en France et que le régime juridique de droit privé de l'organisme le permet, quand son siège est de l'autre côté de la frontière et que le régime juridique applicable l'y autorise, ou quand les dispositions de ses statuts le permettent.

Le recrutement de titulaires de la fonction publique territoriale est envisagé mais uniquement pour les postes de direction. A noter qu'aucun organisme n'a encore expérimenté la formule du détachement. Ce montage nécessite en effet une base légale spécifique et adaptée au contexte transfrontalier³. Il soulève notamment la question de la reconnaissance du nombre d'années passées à l'étranger ainsi que la gestion de la carrière et de la retraite des personnes concernées.

La majorité de ces organismes sont dans une phase expérimentale : les solutions retenues au moment de l'enquête pourront être amenées à évoluer, principalement au moment du renouvellement des montages à durée déterminée tels que les CDD ou les mises à disposition.

³ Cf. tableaux récapitulatifs en annexe 2 ;

3.3 Questions et difficultés soulevées par le choix du montage juridique

Les organismes transfrontaliers ayant répondu au questionnaire ont opté majoritairement pour la mise à disposition et le recours à l'emploi direct via des contrats de travail. Ils ont pu expérimenter les avantages et les inconvénients de ces deux types de montages.

3.3.1. Avantages et inconvénients de la mise à disposition

La mise à disposition nécessite une bonne coordination entre l'organisme transfrontalier et la structure membre de rattachement : pour le choix de la personne et la gestion du poste, y compris les relations financières.

Dans la phase de recrutement

Le recrutement relève du membre qui met à disposition et peut dépendre de sa propre politique de recrutement. Ceci peut avoir un impact sur la durée de la mise à disposition qui peut être déconnectée des besoins de la structure transfrontalière.

Les membres de l'organisme transfrontalier sont susceptibles de poser des conditions supplémentaires pour le recrutement du personnel de l'organisme.

Ils peuvent également tenter de pourvoir les postes avec du personnel interne qui ne disposera pas nécessairement des compétences requises ou dont le salaire ne correspondra pas aux moyens financiers de la structure transfrontalière.

La mise à disposition donnant lieu à un remboursement de la collectivité employeur membre de l'organisme de coopération, certaines collectivités peuvent être tentées de recruter sur le niveau de remboursement et non sur le niveau de diplôme et d'expérience requis pour le poste dans l'organisme transfrontalier.

L'organisme transfrontalier peut bien entendu refuser la mise à disposition si le collaborateur proposé par le partenaire ne convient pas à ses attentes, mais ce type de situation provoque des retards dans le recrutement.

Dans la gestion du personnel

La gestion du personnel (horaires hebdomadaires, congés) dépend d'une codécision entre la direction de l'organisme transfrontalier et les services des ressources humaines de chaque collectivité employeur. En effet, seuls ces services connaissent toutes les dispositions juridiques s'appliquant à chaque agent.

Mise à disposition à temps partiel

La mise à disposition partielle (en temps passés) constitue une variante de la mise à disposition à temps plein.

Ce type de montage offre une souplesse de fonctionnement, particulièrement adaptée au début de l'activité de l'organisme transfrontalier. Une évolution vers un recrutement direct reste souhaitable pour pérenniser son activité.

Cette solution est appropriée lorsqu'un projet précis nécessite l'implication de techniciens disposant de compétences techniques spécifiques (par exemple l'organisation des transports en commun).

Cette solution permet également de mieux répartir les charges (en particulier de personnel) liées à un projet entre les membres d'un organisme transfrontalier.

Ceci concerne plus particulièrement les membres disposant d'équipes techniques réduites et qui rencontrent des difficultés pour déléguer du personnel dans les activités du groupement (participation aux groupes de travail par exemple).

Cette mise à disposition de services permet d'intégrer dans le dispositif de portage la prise en charge de frais de structure, notamment quand l'organisme transfrontalier ne dispose pas de locaux et de moyens techniques propres.

Les organismes concernés doivent se mettre d'accord sur les modalités pratiques : justificatifs à fournir, base de remboursement, gestion des frais de missions. Les membres doivent s'accorder pour faire l'avance des frais (au moins en partie).

Ce montage nécessite également un investissement des membres et des personnes mises à disposition afin de bien répartir les temps passés pour le compte de l'organisme de coopération transfrontalière et de la structure membre.

Le risque étant que le personnel mis à disposition privilégie les tâches à effectuer pour la structure qui l'emploie au détriment de l'organisme de coopération. Cette situation peut s'avérer particulièrement difficile lorsque des divergences apparaissent entre le membre employeur et l'organisme transfrontalier.

3.3.2. L'emploi direct contractuel : comment choisir la durée du contrat ?

Les organismes de coopération transfrontalière ayant répondu au questionnaire notent que le recrutement initial en CDD s'avère particulièrement utile pour le développement d'un projet spécifique. La pérennisation du poste via un CDI intervient uniquement si le projet et les financements correspondant sont assurés sur le long terme.

L'organisme transfrontalier peut, par exemple, fonctionner avec une équipe permanente restreinte (direction) qui recrute par phase des chefs de projets dédiés aux projets opérationnels que mènera l'organisme de coopération.

Le recours au CDD peut toutefois entraîner un roulement de personnel important. Le différentiel de conditions de travail entre les équipes peut de surcroît entraîner un risque de traitement discriminatoire entre les différents membres du personnel de l'organisme transfrontalier (durée de l'engagement, salaire...).

Cette situation perdure même s'il existe, de part et d'autre de la frontière, un régime de droit public pour le personnel des organismes de coopération transfrontalière, dès lors que les règles applicables sont différentes.

Par exemple, il existe des modalités différentes de recrutement selon le droit public français et allemand : possibilité de recruter directement en CDI pour les contractuels relevant du droit public allemand, durée distincte des CDD renouvelable entre le droit français (3 ans) et allemand (5 ans).

De même des contractuels de droit belge peuvent être recrutés en CDI contrairement au droit français.

4. Recrutement du personnel

4.1 Critères de recrutement

4.1.1 Classification des critères

Les critères privilégiés dans le recrutement des personnels des organismes de coopération transfrontalière sont les suivants, par ordre décroissant d'importance :

- 1) Quand il existe plusieurs langues de travail, maîtrise des langues de travail de l'organisme de coopération transfrontalière.
- 2) Expérience en matière de coopération transfrontalière.
- 3) Niveau de diplôme.
- 4) Approche interculturelle du territoire de coopération.
- 5) Connaissance de l'organisation et de la culture administrative des membres.
- 6) Connaissance des politiques européennes.
- 7) Appartenance à la fonction publique territoriale.
- 8) Maîtrise de l'anglais, à l'exception du secrétariat technique conjoint.

En résumé, ces organismes transfrontaliers :

- 1) souhaitent recruter des équipes plurinationales, multiculturelles, provenant de l'ensemble des territoires représentés dans le partenariat de l'organisme transfrontalier ;
- 2) sont particulièrement attentifs aux critères linguistiques (maîtrise des langues des membres de l'organisme de coopération transfrontalière), à l'expérience des candidats en matière de coopération transfrontalière et/ou à leur connaissance du contexte transfrontalier et des institutions de part et d'autre de la frontière.

4.1.2 Questions pratiques soulevées par le critère du bilinguisme

La compréhension linguistique est un critère important car elle conditionne la mise en œuvre de la démarche et des projets transfrontaliers.

La maîtrise des langues de travail du territoire transfrontalier constitue un élément central dans le contact quotidien avec les pouvoirs publics, collectivités territoriales, acteurs en tous domaines.

Dans les situations où deux langues de travail sont utilisées, il apparaît important à certains organismes que le personnel comprenne a minima les deux langues et en parle au moins une des deux.

D'autres organismes transfrontaliers privilégient une réelle capacité rédactionnelle de leur personnel dans les langues utilisées sur le territoire transfrontalier, au-delà de la seule compréhension de celles-ci. Ceci facilite la coopération, réduit les frais de traduction et contribue à l'efficacité du travail de l'équipe technique.

Les organismes de coopération transfrontalière reconnaissent qu'il est difficile de trouver des personnes bilingues et possédant les qualifications nécessaires.

Le critère du bilinguisme est difficilement compatible avec les critères de recrutement de la fonction publique territoriale française.

La procédure de recrutement peut par ailleurs être faussée si le critère linguistique supplante les aptitudes à la fonction.

Pour éviter ce type de situation, certains organismes transfrontaliers ont dû revoir leurs critères de recrutement en tenant compte de la capacité (au vu de l'expérience professionnelle et du diplôme) et de la motivation du candidat à apprendre une nouvelle langue.

Au-delà de l'aspect linguistique, l'approche culturelle revêt également une grande importance. La coopération transfrontalière doit constituer une troisième culture de chaque membre du personnel travaillant dans ces organismes transfrontaliers, en plus de la connaissance des contextes culturels, linguistiques et économiques de chacun des territoires concernés.

4.2 Modalités pratiques de recrutement

Le recrutement du personnel pour un organisme transfrontalier suppose de développer des procédures et savoir-faire spécifiques afin de :

Définir le profil de poste et la rémunération

Pour chaque organisme transfrontalier, la première difficulté résulte des différences de niveaux de rémunérations, et de réglementations applicables (charges sociales, retraites...) de part et d'autre de la frontière.

Quand le siège est en France, la question se pose de savoir :

- comment offrir des salaires attractifs pour avoir une équipe mixte et disposant de compétences spécifiques,
- avec une équité de traitement des membres du personnel,
- tout en respectant les règles qui régissent les collectivités territoriales françaises, auxquelles sont rattachés les organismes de droit publics ayant leur siège en France (GLCT, GECT),
- et sans faire croître excessivement le budget de fonctionnement de ces organismes.

Or, le personnel bilingue et techniquement qualifié est rare, donc cher.

La question est récurrente sur les frontières où il existe un différentiel de salaire important de part et d'autre de la frontière pour des recrutements à compétences et expériences professionnelles égales.

Il a d'ailleurs été proposé d'étudier la revalorisation de l'indemnité prévue en cas de pratique d'une langue étrangère dans le cadre de la fonction publique territoriale française, afin de compenser en partie les écarts de salaire avec le pays frontalier.

Définir la procédure de recrutement et les critères de sélection

Les membres des organismes de coopération transfrontalière doivent tenir compte de l'existence de modalités formelles différentes des procédures de recrutement de part et d'autre de la frontière (période de publication, indication du salaire).

Informers les candidats sur les éléments essentiels de leur futur statut

Les organismes de coopération transfrontalière doivent être en mesure de définir les aspects suivants :

- application du droit du travail,
- gestion de la paie et des congés,
- affiliation au régime d'assurance-maladie, d'assurance risque et de retraites,
- gestion des charges sociales et de l'imposition quand elle est à la source.

La gestion au quotidien de ces questions est rendu complexe par la multiplicité des statuts et des différences dans les règles et les usages entre les institutions membres de l'organisme transfrontalier.

A ce titre les organismes de coopération transfrontalière soulignent la difficulté à informer les candidats sur les éléments essentiels de leur futur statut au moment de l'embauche.

Ils évoquent également le risque contentieux lié à la question du droit applicable en cas de litige avec l'employeur : doit-on appliqué le droit qui régit l'organisme ou celui du lieu d'exercice de l'activité ? Quelle incidence du Règlement (CE) No 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) sur les contrats signés avec les personnels des organismes de coopération transfrontalière⁴ ?

⁴ Notamment l'article 8 du Règlement (CE) No 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles qui prévoit que : « 1. Le contrat individuel de travail est régi par la loi choisie par les parties [...] Ce choix ne peut toutefois avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable selon les paragraphes 2, 3 et 4 du présent article. 2. À défaut de choix exercé par les parties, le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. »

Annexe 1 : Liste des collectivités, organismes transfrontaliers et autres personnes morales ayant répondu au questionnaire

Frontière franco-belge

- GECT Eurométropole Lille Kortrijk Tournai
- GECT / EGTS West-Vlaanderen / Flandre – Dunkerque – Côte d’Opale
- Conseil général du Pas-de-Calais au titre de l’équipe dédiée à la coopération transfrontalière du Département du Pas-de-Calais

Frontière franco-luxembourgeoise

- DREAL Lorraine au titre du futur GECT Alzette – Belval

Frontière franco-allemande

- GECT SaarMoselle
- GLCT Eurodistrict REGIO PAMINA
- Communauté urbaine de Strasbourg au titre du GECT Eurodistrict Strasbourg-Ortenau
- GLCT de l’Euro-Institut, Institut pour la coopération transfrontalière

Frontière franco-suisse

- GLCT Transports Publics

Frontière franco-italienne

- Office de l’environnement de la Corse au titre du futur GECT Parc marin international des Bouches de Bonifacio

Frontière franco-espagnole

- CCI Bayonne Pays-Basque au nom du futur GEIE BIHARTEAN – CCI Transfrontalière Gipuzkoa/Bayonne Pays Basque
- GEIE de l’Agence transfrontalière pour le développement de l’Eurocité basque Bayonne-San Sebastian
- Conseil général des Pyrénées-Atlantiques au titre du futur GECT Espace Pourtalet
- Communauté de Communes Pyrénées-Cerdagne au titre du futur GECT Pyrénéus Cerdanya
- Conseil Général des Pyrénées-Orientales au titre du futur GECT de l’Eurodistrict de l’Espace Catalan Transfrontalier

Frontière bulgaro-serbe

- Ministère du développement régional et des travaux publics (MDRTP) bulgare au titre du Secrétariat Technique Conjoint Bulgarie-Serbie

Annexe 2: tableaux de synthèse, recrutement des organismes de coopération transfrontalière de droit public

Tableau 1 : Recrutement direct par un GECT/GLCT ayant son siège en France.....	16
Tableau 2 : Mise à disposition au bénéfice d'un GECT/GLCT ayant son siège en France.....	17
Tableau 3 : Mise à disposition au bénéfice d'un organisme de coopération transfrontalière de droit public ayant son siège à l'étranger.....	18
Tableau 4 : Détachement auprès d'un GECT/GLCT ayant son siège en France	19
Tableau 5 : Détachement auprès d'un organisme de coopération transfrontalière de droit public ayant son siège à l'étranger	19

Tableau 1 : Recrutement direct par un GECT/GLCT ayant son siège en France

Type de recrutement direct	GECT/GLCT assimilé à un EPA*	GECT/GLCT assimilé à un EPIC**
Personnel titulaire de la fonction publique territoriale	Le personnel titulaire relève de la fonction publique territoriale dès lors que l'organisme comprend au moins une collectivité locale ou un groupement de collectivités locales (CE 12 juin 1995 Guiheneuf)	<ul style="list-style-type: none"> Personnel de direction Comptable public (Réponse ministérielle 20357 J.O. Sénat 10 avril 1997 p. 1129 ; CE 26 janvier 1923, de Robert de la Fregeyre ; 8 mars 1957, Jalenques de Labeau)
Personnel régi par un contrat de droit public (contractuel)	Oui, sous condition (Cf. loi du 24/01/1984) : <ul style="list-style-type: none"> - pour faire face à des besoins occasionnels ou saisonniers ; - après une procédure de publicité et si aucune candidature d'agent statutaire : contrat d'un an éventuellement renouvelable, après nouvelle procédure de publicité ; - lorsqu'il n'existe pas de cadres d'emplois correspondants aux fonctions ou, <u>uniquement pour la catégorie A</u>, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, pour un contrat de 3 ans, renouvelable 1 fois puis transformable en CDI 	<ul style="list-style-type: none"> Personnel de direction Comptable public
Personnel régi par un contrat de droit privé	Non	Oui, sauf cas ci-dessus (personnel de direction et comptable public)

*EPA = établissement public administratif

** EPIC = établissement public industriel et commercial

Distinction EPIC/EPA :

	EPA	EPIC
Objet de l'établissement	Administratif	Production et commercialisation de biens et services à destination des usagers
Ressources principales	Contributions des membres	Redevances payées par les usagers
Modalités de fonctionnement	Mêmes règles de droit public qu'une collectivité locale	Identiques à ceux d'une entreprise privée

Tableau 2 : Mise à disposition au bénéfice d'un GECT/GLCT ayant son siège en France

Organisme mettant à disposition	Conditions de mise à disposition
Collectivités locales françaises et leurs groupements membres du GECT/GLCT	Agent titulaire : possible (Article 61-1- I de la loi n°84-53 du 26/01/1984)
	Agent non titulaire en contrat à durée indéterminée : possible (Article 136 de la loi du 26/01/1984 et article 35-1-I du décret n°88-145 du 15/02/1988)
Etat (France)	Agent titulaire : possible (Article 42 - 2° de la loi n° 84-16 du 11/01/1984)
	Agent non titulaire à condition que le GECT soit assimilé à un organisme « <i>contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes</i> ». (Article 33-1, III - 2° du décret n°86-83 du 17/01/1986)
Membre étranger (Collectivité ou Etat)	Possible au regard du Code général des collectivités territoriales et à condition que le droit régissant le membre étranger le prévoit.
Personne morale de droit privé extérieure au GECT	<p>Salarié de droit privé réalisant une mission ou d'un projet déterminé qui ne pourrait être mené à bien sans les qualifications techniques spécialisées qu'il détient, pour une durée maximum de quatre ans. (Loi n°2007-148 du 2/02/2007 de modernisation de la fonction publique et article 11 du décret n°2008-580 du 18/06/2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics)</p> <p>Contrat d'intérim pour le remplacement momentané d'un agent en raison d'un congé, d'une vacance temporaire d'un emploi, d'un accroissement temporaire d'activité, d'un besoin occasionnel ou saisonnier pour une durée maximum comprise entre 9 et 24 mois selon les cas envisagés. (Article 21 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009)</p>

Tableau 3 : Mise à disposition au bénéfice d'un organisme de coopération transfrontalière de droit public ayant son siège à l'étranger

Organisme mettant à disposition	Condition de mise à disposition
Collectivité locale française ou groupement de collectivités locales françaises membres de l'organisme	Agent titulaire : possible (Article 4 du décret n° 2008-580 du 18/06/2008 et 61-1 de la loi n°84-53 du 26/01/1984) sous réserve que le droit du lieu du siège de l'organisme autorise la mise à disposition de personnel issu des membres
	Agent non titulaire en contrat à durée indéterminée : possible (Article 136 de la loi du 26/01/1984 et article 35-1 -III du décret n°88-145 du 15/02/1988) sous réserve que le droit du lieu du siège de l'organisme autorise la mise à disposition de personnel
Membre étranger	Possible si le droit interne régissant le l'organisme de coopération transfrontalière et le membre étranger le permet
Personne morale de droit privé extérieure à l'organisme de coopération	Possible si le droit interne régissant le l'organisme de coopération transfrontalière le permet

Tableau 4 : Détachement auprès d'un GECT/GLCT ayant son siège en France

Organisme d'origine	Conditions de détachement
Collectivités locales françaises ou leurs groupement membres du GECT/GLCT	Agent titulaire : possible (Article 2 du décret n°86-68 du 13/01/1986)
	Agent non titulaire : impossible
Etat (France)	Agent titulaire : possible (Article 14 §2 du décret n°85-986 du 16/09/1985)
	Agent non titulaire : congé de mobilité lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée (Article 33-2 du décret n°86-83 du 17/01/1986)
Membre étranger (Etat ou collectivité)	Possible si le droit interne régissant le membre étranger le permet et dans les conditions fixées dans le décret n°2003-672 du 22/07/2003

Tableau 5 : Détachement auprès d'un organisme de coopération transfrontalière de droit public ayant son siège à l'étranger

Organisme d'origine	Conditions de détachement
Collectivité locale française ou groupement de collectivités locales françaises	Agent titulaire : possible, - si assimilé à un détachement pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger (Article 2 §9 du décret n°86-68 du 13/01/1986) - ou si l'organisme de coopération transfrontalière est assimilé à un établissement public dépendant d'un Etat-membre de la Communauté européenne (Article 2 §22 du décret n°86-68 du 13/01/1986) - et à condition que le droit interne régissant l'organisme de coopération le prévoit
	Agent non titulaire = congé de mobilité possible (Article 35-2 du décret n°88-145 du 15/02/88); le recrutement de l'agent non titulaire par l'organisme de coopération transfrontalière s'effectue initialement pour une durée déterminée
Membre étranger (Etat ou collectivité)	Possible si le droit interne régissant le membre étranger le permet



Mission Opérationnelle Transfrontalière
38, Rue des Bourdonnais - 75001 PARIS, FRANCE
Tél: +33 (0)1 55 80 56 80 - Fax: + 33 (0)1 42 33 57 00
mot@mot.asso.fr - www.espaces-transfrontaliers.eu