

1 - JURISPRUDENCE – Rappel des exigences de respect du principe du contradictoire

Principe du contradictoire : Principe fondamental qui permet de garantir aux différentes parties à un litige qu'elles ne seront pas jugées sans avoir été entendues ou appelées.

Faits : M.B est fonctionnaire territorial. Par un arrêté du maire de Limoges, il s'est vu infliger une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans, assortie d'un sursis d'un an. Il n'a pas pu assister au conseil de discipline mais des témoins auraient été cités par l'administration. Selon lui, il n'aurait pas été informé préalablement de l'audition de ces témoins. Il fait donc valoir que cela constituerait une entrave au principe du contradictoire.

Procédure : M.B saisit le tribunal administratif pour suspendre les effets de l'arrêté du maire. Les juges rejettent sa requête, ce qui conduit M.B à se pourvoir en cassation devant le Conseil d'Etat.

Solution : Il n'existe pas de dispositions imposant à l'administration d'informer le fonctionnaire poursuivi, préalablement à la séance du conseil de discipline, de son intention de faire entendre des témoins, ni de l'identité de ces derniers. En effet, cette décision revient aux membres du conseil. Toutefois, il ne pourra pas entendre les témoins le jour même de la séance sans avoir mis en mesure le fonctionnaire d'assister à cette audition. Ainsi, en l'absence du fonctionnaire, le conseil de discipline ne pourra auditionner des témoins seulement si l'agent a été préalablement avisé de cette audition et qu'il a renoncé à y assister.

Ce qu'il faut retenir : Le conseil de discipline n'a pas à prévenir le fonctionnaire de l'audition de témoins si ce dernier est présent durant la réunion. En revanche, s'il est absent, l'administration devra aviser le fonctionnaire au préalable et n'auditionner les témoins que si l'agent renonce expressément à assister au conseil de discipline. A défaut, l'administration commet bel et bien une entrave au principe du contradictoire.

2 - REPONSE MINISTERIELLE - Temps de travail : Les droits des fonctionnaires territoriaux

Dans le cadre d'une réponse ministérielle en date du 02 mars dernier, le ministère de la transformation de la fonction publique donne quelques précisions concernant l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif aux garanties minimales de l'organisation du temps de travail. En effet, cet article, à l'origine seulement applicable à la fonction publique d'Etat, se voit désormais étendu à la fonction publique territoriale.

Cet article dispose que les collectivités et établissements publics sont tenus de respecter les garanties minimales de l'organisation de travail des agents. Le non-respect de ces règles sera susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité (décision de la Cour administrative d'appel de Nancy, 1er octobre 2019, n°17NC02500).

Toutefois, les collectivités et établissements publics ont la possibilité de déroger à ces garanties minimales, et ce dans deux situations détaillées dans le II de l'article susmentionné.

3 - REPONSE MINISTERIELLE – Précisions sur la procédure de licenciement à la suite de l'externalisation de l'activité pour laquelle un agent a été recruté

Externalisation d'une activité : *Cela correspond au transfert d'une activité gérée par le secteur public à une activité privée. Cette externalisation a donc des conséquences importantes pour les agents qui basculent d'un régime de droit public à un régime de droit privé.*

L'article L1224-3-1 du Code du travail dispose que lorsqu'une personne morale de droit public qui emploie des agents non titulaires de droit public est reprise par une personne morale de droit privé, ou un organisme gérant un service public industriel et commercial (SPIC), ce nouvel employeur est dans l'obligation de proposer aux agents un contrat reprenant les clauses substantielles du contrat dont ils sont titulaires.

En cas de refus du nouveau contrat par l'agent, le contrat prend fin selon les dispositions du droit public relatif au licenciement d'agents. Il n'y a, en principe, aucune obligation pour l'employeur de rechercher un reclassement de l'agent.

Les hypothèses de recherche de reclassement sont limitativement identifiées par le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. Cela concerne donc les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent et dont le licenciement est dû soit de la disparition/transformation du besoin ou la suppression de l'emploi, du recrutement d'un fonctionnaire ou du refus de l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat.

Ainsi, dans le cadre d'une externalisation d'activité, si le licenciement est dû à un autre motif que ceux identifiés ci-dessus, la réglementation n'impose pas de rechercher un reclassement de l'agent.

4 - JURISPRUDENCE – Le refus illégal de renouvellement d'un contrat n'entraîne pas forcément une indemnisation

Lien : [Cour administrative d'appel de Versailles du 09 février 2023, n°21VE01124](#)

Lien de causalité : lien existant entre un fait générateur et un dommage.

Faits : Un agent technique territorial exploitait dans son logement de fonction concédé par la commune qui l'employait une activité de traiteur à domicile. Pour ce motif, la commune a décidé de ne pas renouveler son contrat.

Procédure : L'agent effectue un recours devant le tribunal administratif qui fait droit à sa demande au motif que ses droits à défense n'auraient pas été respectés. La décision de refus de renouvellement de son contrat est donc déclarée illégale. Il décide alors de saisir une nouvelle fois la juridiction administrative pour obtenir réparation de ce préjudice.

Argumentation de la Cour : En principe, selon les règles de responsabilité de l'administration, un agent public contractuel irrégulièrement évincé peut obtenir réparation intégrale du préjudice qu'il a effectivement subi par le non renouvellement de son contrat, et ce pour motif disciplinaire illégalement pris en compte. Toutefois, cette indemnisation est soumise à conditions puisque sont indemnisables les préjudices de toute nature avec lesquels l'illégalité commise présente un lien direct de causalité.

En l'espèce, l'illégalité du refus résidait dans un vice de procédure puisque la décision de refus reposait en elle-même sur des motifs légitimes (règles de non cumul d'activité, occupation des logements de fonction, etc...). Si la commune avait respecté les règles de procédure, elle aurait pu légalement prendre cette décision. Le lien de causalité n'était donc pas suffisamment direct pour justifier une indemnisation de l'agent.

Ce qu'il faut retenir : Le refus illégal de non renouvellement d'un contrat peut donner lieu à indemnisation si le préjudice qui en résulte est directement lié avec la décision de renouvellement.