

## **1 - JURISPRUDENCE – Suspension du licenciement d'un agent public par le juge de l'excès de pouvoir**

Lien : [Tribunal administratif de Marseille, 25 août 2023, n°2307174](#)

**Rappel** : Pour annuler une décision prise par l'administration, un administré peut former un Recours pour Excès de Pouvoir (REP). Or, afin de suspendre les effets de la décision avant que celle-ci fasse l'objet d'un jugement par le tribunal administratif, il est possible d'accompagner son REP d'un recours accessoire d'urgence, notamment un référé suspension. La présente décision concerne la demande de suspension d'une décision de licenciement, en attente du jugement de l'affaire au fond (c'est-à-dire de juger sur le bien-fondé ou non du licenciement en l'espèce).

**Faits** : Mme A. a fait l'objet d'un licenciement pour faute personnelle grave par le centre gérontologique départemental. Pour ce faire, le centre s'est fondé sur plusieurs événements qualifiés d'actes de maltraitance physique et/ou psychique sur personne vulnérable ainsi que des menaces proférées à l'égard des familles. L'autorité a ainsi regardé ces motifs comme constitutifs de manquements fautifs d'une telle gravité qu'ils ne peuvent être tolérés, et ce dans un souci de protection des patients et de lutte contre la maltraitance.

Toutefois, par un courrier en date du 16 juin 2023 de l'inspectrice du travail à la suite d'une enquête, celle-ci expose que les faits reprochés à Mme A. doivent être appréciés à la lumière du contexte général de travail, des consignes données et la façon dont elles sont appliquées par l'ensemble des soignants. Ainsi, une sanction aussi grave que le licenciement n'est pas applicable pour des manquements à la consigne dont il est établi qu'elle n'est pas strictement suivie.

De la même manière, l'inspectrice du travail relève une situation particulière de sous-effectif engendrant une dégradation importante des soins et des conditions de travail.

**Décision** : En infligeant à Mme A. la sanction du licenciement pour faute personnelle grave, l'administration a entaché sa décision d'erreur d'appréciation au regard de la nature et la gravité des faits reprochés. La décision de licenciement est donc bel et bien suspendue.

**Ce qu'il faut retenir** : Le licenciement d'un agent public est une sanction excessive lorsque les manquements reprochés se justifient par un contexte de sous-effectif.

## **2 - REPONSE MINISTERIELLE – Précisions sur le renouvellement d'un CDD dans la fonction publique**

*Lien : [Réponse publiée dans le JO Sénat du 24 aout 2023, page 5081](#)*

Rappel des cas prévus par la loi permettant aux employeurs territoriaux de recruter des agents contractuels par CDD :

- Sur des emplois permanents afin de répondre à des besoins permanents ou temporaires ;
- Sur des emplois temporaires pour répondre à un accroissement temporaire d'activité ou mener à bien un projet ;
- Sur des emplois particuliers de collaborateurs de cabinet ou de collaborateurs de groupes d'élus ;
- Sur des emplois fonctionnels.

L'expiration du CDD fait l'objet de garanties procédurales. A ce titre, il n'existe pas de droit au renouvellement d'un CDD pour les agents (voir [CE, 23 février 2009, n°304995](#)). Toutefois, l'autorité territoriale doit notifier aux agents leur intention de renouveler ou non l'engagement dans les délais fixés par l'article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988. En cas de non-respect des délais de préavis, la responsabilité de la collectivité peut être recherchée sans pour autant entraîner l'annulation de la décision (voir [CE, 12 février 1993, n°109722](#)).

L'agent dispose ensuite d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision lorsqu'il lui est proposé de renouveler le contrat. L'autorité territoriale doit néanmoins informer l'agent des conséquences d'un éventuel silence de sa part. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé sera présumé avoir renoncé à son emploi.

La décision de non renouvellement n'a pas à être précédée d'une procédure contradictoire avec communication du dossier (voir [CE, 23 janvier 1981, n°17932](#)). En revanche, dans le cas du renouvellement d'un CDD par CDI (hypothèses et conditions à l'article 38.1 du décret susmentionné et article L.332-8 CGFP), les agents bénéficient d'un entretien préalable.

En cas d'absence d'entretien préalable alors que celui-ci était obligatoire, le juge peut annuler la décision de non renouvellement s'il estime que cette absence a influé sur le sens de la décision prise par l'autorité territoriale (voir [CE, 26 avril 2013, n°355509](#)).

La décision de non renouvellement du contrat peut faire l'objet d'un recours devant le juge administratif. Ce dernier vérifiera que celui-ci est bien fondé sur un motif lié à l'intérêt du service (voir [CE, 19 octobre 1979, n°0992](#)). Si le juge constate que le refus de renouveler le contrat n'a pas été pris pour des motifs tirés de l'intérêt du service mais suivant une finalité disciplinaire, une telle mesure étant nécessairement prise en considération de la personne, il exige de la collectivité qu'elle ait mis l'agent à même de demander communication de son dossier et de présenter ses observations préalablement à la décision (voir [CE, 7 décembre 1983, n° 44750](#)).

Dans le cadre de son contrôle, le juge requalifie toute mesure qui, au regard de l'intéressé, a une portée identique à une décision de non renouvellement. Il en va ainsi de la proposition qui lui est faite, au terme d'un contrat, de signer un nouveau contrat substantiellement différent du précédent (voir [CE, 10 juillet 2015, n° 374157](#)).