

Précision sur le non-renouvellement d'un agent non titulaire dans l'intérêt du service

Lire les conclusions de :

Cathy Schmerber

Conclusions du rapporteur public

DÉCISION DE JUSTICE

CAA Lyon, 3ème chambre – N° 12LY22805 – 18 mars 2014 – C+ [↗](#)

INDEX

Mots-clés

Agent non titulaire, Renouvellement, CDD, Intérêt du service

Rubriques

Fonction publique

TEXTES



Résumé Conclusions du rapporteur public

Résumé

- ¹ La Cour rappelle qu'un agent recruté sur un contrat à durée déterminée ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat et que l'autorité compétente peut toujours refuser de le renouveler pour des motifs tirés de l'intérêt du service ou pris en considération de la personne, qu'ils aient ou non un caractère disciplinaire.
- ² En l'espèce, c'est à tort que l'administration, qui devait justifier de la réalité de l'intérêt du service à ne pas renouveler l'engagement d'un agent non titulaire donnant satisfaction, n'apportait pas le moindre élément de nature à caractériser une désorganisation du service et, le cas échéant, les difficultés qu'il y aurait eu à la surmonter.

Conclusions du rapporteur public

Cathy Schmerber

Rapporteur public à la cour administrative d'appel de Lyon

DOI : [10.35562/alyoda.6152](https://doi.org/10.35562/alyoda.6152)

¹ A compter de septembre 2002 et pendant sept années consécutives, M. A. a été employé par le recteur de l'académie d'Aix-Marseille en qualité de maître d'internat, affecté au lycée professionnel régional de l'Argensol à Orange. Cette collaboration s'est poursuivie pour l'année scolaire 2009/2010 sous un autre statut, M. A. étant engagé par contrat d'un an en qualité d'assistant d'éducation. Toutefois, dans des conditions sur lesquelles nous reviendrons, l'engagement n'a pas été renouvelé au-delà de son échéance le 30 août 2010.

² M. A. relève régulièrement appel du jugement en date du 10 mai 2012, par lequel le Tribunal administratif de Nîmes a rejeté sa demande d'annulation de la décision du 9 juillet 2010 portant non renouvellement de son engagement.

³ Les premiers juges ont rappelé certains principes applicables à l'appréciation de la légalité des décisions de non renouvellement à leur terme des contrats dont bénéficient les agents non titulaires de la fonction publique, en premier lieu, celui de l'absence de tout droit au renouvellement, principe qui ne fait en l'espèce pas débat. Le second principe se rattache directement aux motifs fondant la décision de non renouvellement : il résulte en effet de la jurisprudence du Conseil d'Etat et des Cours administratives d'appel que la décision de non renouvellement de l'engagement d'un agent non titulaire peut être fondée « sur des motifs tirés de l'intérêt du service ou pris en considération de la personne, qu'ils aient ou non un caractère disciplinaire » (CE 4 juillet 1994 n° 118298 ; plus récemment CAA Marseille 20 mars 2012 n° 09MA03459 « Ministre de l'Intérieur c/ Mme R. ou CAA Nantes 9 avril 2010 n° 09NT01816) .

⁴ M. A., qui souscrit tout à fait à ces principes, fait valoir que durant toute la durée de sa collaboration avec le lycée professionnel régional d'Argensol, il a donné entière satisfaction : cela ne fait aucun doute, aucune faute ni aucun écart de comportement n'est reproché à l'agent, la décision litigieuse n'étant pas fondée sur sa manière de servir, mais sur un motif tiré de l'intérêt du service.

⁵ Si vous êtes rompus à l'exercice de l'appréciation de ce qui peut ou non être admis comme un « motif tiré de l'intérêt du service », la situation qui vous est soumise dans la présente affaire est inhabituelle et pose la question en des termes particuliers.

⁶ M. A., nous l'avons dit, exerçait ses fonctions au bénéfice d'un contrat d'un an couvrant la période du 1^{er} septembre 2009 au 31 août 2010. Au cours de l'exécution de ce contrat, il a dû subir une opération du

coude et a, de ce fait, été placé en arrêt de travail du 19 avril au 4 juillet 2010, soit pendant plus de deux mois.

7 Au cours de cet arrêt de travail, M. A. a informé son employeur de ce qu'il allait devoir subir une autre intervention, une opération du genou : il lui a alors été indiqué dans un premier temps par téléphone, puis par la décision litigieuse du 9 juillet 2010, que son contrat ne serait pas renouvelé. Le proviseur du lycée motive ainsi sa décision « lors du long entretien que nous avons eu récemment, nous t'avons indiqué, M. Martinelli et moi-même, que notre décision de ne pas reconduire ton contrat n'est pas motivée par une quelconque faute professionnelle : simplement, la situation personnelle que tu traverses en ce moment et les absences prolongées qui en découlent ne peuvent pas nous permettre de te proposer un nouveau contrat, dans la mesure où tes indisponibilités - justifiées - de servir déséquilibreraient le fonctionnement du service ».

8 Les premiers juges ont adopté une rédaction un peu curieuse - selon nous - puisque le jugement attaqué indique « que si la décision de non-renouvellement mentionne que les indisponibilités envisagées seraient susceptibles de désorganiser le service, elles ne sont pas de nature à démontrer que le refus de renouveler de son contrat résulte de raisons étrangères à l'intérêt du service ».

9 Il nous semble que les premiers juges ont ainsi évité de répondre directement à la question qui vous est posée de la prise en compte de l'état de santé d'un agent, non pas directement et en tant que tel, ce qui serait illégal car discriminatoire, mais indirectement dans la mesure où les difficultés de santé de l'intéressé occasionnent comme en l'espèce des périodes d'arrêts de travail susceptibles d'avoir un effet sur l'organisation du service.

10 M. A. reprend en appel trois moyens pour contester la décision litigieuse et le rejet par les premiers juges de sa demande d'annulation.

11 Le premier moyen est celui de l'erreur de droit. Il n'est pas expressément formulé ainsi, mais M. A. soutient que « le motif d'absence médicale justifiée ne peut légalement fonder » une décision de non renouvellement de contrat. Surtout, il nous semble que vous ne pouvez pas faire l'économie d'apprécier, en droit, la question de l'articulation entre absences pour motif médical et motif tiré de l'intérêt du service, préalable nécessaire à la réponse apportée aux deux autres moyens invoqués par M. A., plus directement, tirés de l'erreur manifeste d'appréciation et du caractère discriminatoire de la décision litigieuse.

12 Votre Cour se trouve en l'espèce confrontée à l'alternative suivante :

13 - soit vous considérez que la prise en compte des absences pour raison de santé est, par principe discriminatoire ;

14 - soit vous considérez que l'indisponibilité de l'agent est susceptible de constituer un motif tiré de l'intérêt du service alors même que l'état de santé de l'intéressé est à l'origine de ces absences, régulièrement justifiées.

15 Nous avons eu des hésitations, sans doute parce que M. A. fait valoir bien légitimement qu'il a été victime de sa sincérité ... C'est la seconde branche de l'alternative que nous vous proposons toutefois de retenir et, si vous nous suivez, nous vous engageons en tant que juge d'appel à être plus explicite dans votre prise de position que les premiers juges.

16 Il nous semble en effet que vous devrez considérer que l'employeur de M. A. n'a pas directement fondé sa décision sur l'état de santé de l'intéressé, mais sur l'absence prévisible et prolongée de ce dernier, et sur les effets de cette absence sur le fonctionnement du service. La situation est alors comparable - pure fiction, nous ne nous sommes pas livrés à une analyse des textes - à celle d'un agent qui sur le fondement de tel ou tel disposition législative ou réglementaire pourrait légitimement prétendre au bénéfice de congés (bonifiés ou de formation ou autre), pendant une durée de plusieurs semaines, voire plusieurs mois comme en l'espèce. Employé depuis plusieurs années en qualité de contractuel, l'agent informe de toute bonne foi son employeur de ce que, sous l'empire de son prochain contrat dont il envisage évidemment et naturellement le renouvellement, il compte faire valoir ses droits et prendre plusieurs semaines de congés. Il paraît assez évident que dans pareille hypothèse, le juge administratif considérerait, nonobstant la régularité de l'absence annoncée, le motif d'intérêt général tiré des effets de cette absence sur le service justifierait légalement une décision de non renouvellement du contrat.

17 La Cour administrative de Nantes a, par un arrêt rendu le 31 décembre 2010 sous le n° 10NT00237 adopté cette solution : l'arrêt constate tout d'abord que la requérante, agent non titulaire, sous l'empire d'un contrat à durée déterminée conclu pour un an en 2001, avait été placée en arrêt de travail pendant 264 jours puis, sous l'empire d'un contrat à durée déterminée conclu pour quelques mois, elle avait été placée en arrêt de travail pendant 120 jours pour la période du 1^{er} janvier 2002 au 31 juillet 2002. Les juges nantais ont ensuite considéré que « les difficultés de santé de l'intéressée pouvaient justifier que, dans l'intérêt du service, son contrat ne soit pas renouvelé ». La requérante s'est pourvue en cassation, mais son pourvoi a fait l'objet d'une décision de non admission rendue le 21 juin 2012 sous le n° 0350267, le Conseil d'Etat considérant que n'était notamment pas de nature à permettre l'admission du pourvoi le moyen tiré de ce que la CAA de Nantes aurait « dénaturé les pièces

du dossier en jugeant que le non renouvellement [du] dernier contrat était motivé par l'intérêt du service et, en conséquence, [aurait] commis une erreur de droit ».

18

Si une décision de non admission a certes moins de portée qu'un arrêt du Conseil d'Etat dûment explicite et motivé, celle-ci a néanmoins emporté notre conviction sur le fait que votre Cour ne commettra aucune erreur de droit en admettant que des absences pour raisons médicales même régulières peuvent constituer un motif tiré de l'intérêt du service et fonder légalement une décision de non renouvellement de l'engagement d'un agent contractuel.

19

Si vous nous suivez, vous écarterez naturellement le moyen tiré du caractère manifestement discriminatoire de la décision litigieuse, cette décision n'étant pas directement fondée sur l'état de santé de M. A.

20

Dans ces conditions, vous n'aurez pas à vous prononcer sur l'argumentation de M. A. tirée de ce que les premiers juges auraient inversé la charge de la preuve pour refuser d'apprécier la discrimination dont il a fait l'objet.

21

Conformément à la jurisprudence applicable, lorsque sont en cause des pratiques discriminatoires, comme dans les hypothèses de harcèlement moral, il incombe effectivement au requérant non pas de démontrer la discrimination, mais seulement de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte au principe d'égalité de traitement des personnes et il incombe au défendeur de produire tous ceux permettant d'établir que la décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (pour un rappel, [CE 22 février 2012 n° 343410](#) « [Chambre régionale d'agriculture Provence-Alpes-Côte-D'azur](#) » et pour une application par votre Cour, [CAA Lyon 26 novembre 2013 n° 13LY00362](#)) . En l'espèce, le grief n'est pas fondé s'agissant du jugement attaqué : si vous ne nous suiviez pas sur le premier point concernant la question de droit, vous auriez alors considéré que la décision litigieuse est directement fondée sur l'état de santé et vous en prononceriez sans hésiter l'annulation

22

Si vous nous suivez sur la question de droit et, par voie de conséquence, sur l'absence de discrimination, vous ne pourrez toutefois faire l'économie de l'examen du moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation. Si M. A. fait valoir que son employeur n'avait aucune certitude sur la durée de son absence, il ressort des pièces du dossier, en particulier du certificat médical du 30 juin 2010 que l'opération du genou était prévue pour le mardi 4 janvier 2011, avec une hospitalisation du 3 au 8 janvier et un arrêt de travail annoncé de 90 jours, sauf complications. Le requérant ne peut se prévaloir des affirmations de ses collègues selon lesquels son absence à l'occasion de l'opération du coude ne leur a occasionné aucune

charge de travail supplémentaire : d'une part, ce n'est pas aux collègues d'apprécier les effets sur le fonctionnement du service de l'absence de l'un ou l'autre des agents, la hiérarchie ayant pu prendre des dispositions ; d'autre part, lesdits collègues indiquent que l'opération du coude s'était déroulée en mai-juin, période creuse dans l'établissement, alors que l'opération du genou est programmée au mois de janvier. A cet égard, vous constaterez objectivement que le contrat dont M. A. était susceptible de se voir proposé le renouvellement devait couvrir une année scolaire du 1^{er} septembre au 31 août, soit 12 mois dont 10 plus denses que les deux autres, juillet et août étant les mois de congés. L'opération programmée en janvier et occasionnant un arrêt de travail d'au moins 90 jours, occupe donc prévisiblement trois mois sur les 10 « utiles » du contrat, puisqu'il paraît raisonnable d'admettre que les établissements d'enseignement ont besoin de leurs agents pendant la période de présence des élèves ... M. A. vous demande donc d'admettre que son employeur a manifestement commis une erreur d'appréciation de la situation en refusant de lui proposer un contrat d'une durée d'un an, en sachant que le service public aurait objectivement bénéficié des prestations de l'agent pendant une période utile de 7 mois ... nous pensons que vous écarterez le dernier moyen et que vous confirmerez le jugement attaqué.

23

Par ces motifs, nous concluons au rejet de la requête