

Jugement du 5 octobre 2017 - 3^è ch

N°1508068

Mme G...c/ Cne de Levallois-Perret

FPT - requalification CDD en CDI - art 3-3 loi 26 janvier 1984

La requalification d'un CDD en CDI : application de la JP du CE 29 mars 2017 393150 aux T

CONCLUSIONS DU RAPPORTEUR PUBLIC

Mme G...a été recrutée par la commune de Levallois-Perret à compter du 25 juin 2007 en vertu d'un contrat à durée déterminée en qualité de psychologue territoriale affectée en crèche. Plusieurs CDD vont ainsi se succéder, le dernier prenant effet le 1^{er} novembre 2014 jusqu'au 30 octobre 2015. Or, par une décision du 31 août 2015, le maire de la commune va décider du non renouvellement de son dernier contrat qui arrivait à échéance.

C'est cette décision de non renouvellement que Mme G...vous demande d'annuler, et elle sollicite en outre la condamnation de son ancien employeur à l'indemniser des préjudices subis.

La 1^{ère} question qui se pose à vous et qui va conditionner la solution donnée au litige est de savoir quelle était ou plutôt quelle devait être la situation de la requérante ?

Rappelons que des emplois permanents des collectivités locales peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans certaines hypothèses prévues à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 portant statut FPT :

- 1^o Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, ce qui n'était pas le cas de la requérante
- 2^o Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi. Mme G...rentrait dans cette hypothèse : elle occupait un emploi permanent en qualité de psychologue contractuelle, d'ailleurs ses contrats de travail successifs mentionnaient la nécessité d'assurer la continuité du service public face à l'absence de candidats remplissant les conditions statutaires requises pour occuper ce poste.

Cependant, les contrats qu'a conclu la requérante visaient non pas ces dispositions mais celles de l'article 3-2 de cette même loi. Pour autant êtes vous liés par cette indication ? Non : vous n'êtes jamais tenu par la qualification que les parties donnent à un contrat : vous pouvez ainsi le requalifier, et en requalifier le régime par voie de conséquence. C'est ce qu'a rappelé le CE récemment dans un arrêt CE 30 mars 2016 Cne de Saint Denis 380616 aux T.

Par suite, si vous requalifiez ce contrat comme devant être regardé comme ayant été conclu sur le fondement du 2° de l'article 3-3 alors vous devrez en appliquer le régime. Quel est-il ? les agents recrutés sur ce fondement peuvent bénéficier de renouvellement de leur contrat pour une période maximale de 6 ans, et si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée, ce qui miroite avec les dispositions du II de l'article 3-4 qui prévoit lui aussi la conclusion d'un CDI après 6 années de service public.

Mme G...rentrait-elle dans cette hypothèse ? Assurément. En effet recrutée par la commune depuis le 25 juin 2007, elle totalisait plus de six années de services publics effectifs au 25 juin 2013 et devait donc à échéance de ce contrat, soit au 31 octobre 2013, se voir proposer, non pas un nouveau CDD mais un CDI puisqu'elle en remplissait les conditions : voyez récemment CE 29 mars 2017 M C...393150 aux T et a contrario, s'agissant d'un agent qui n'avait pas été recruté en application des dispositions de l'article 3-3 et ne pouvait donc prétendre à la requalification de son CDD en CDI : CE 20 mars 2017 Mme F...392792 également aux T.

Par suite, la requérante doit être regardée comme ayant en réalité été liée à la commune de Levallois-Perret par un contrat à durée indéterminée et cela à une conséquence : la décision de la collectivité de mettre fin à ses fonctions en ne renouvelant pas son CDD doit être regardée en réalité comme constituant une décision de licenciement d'un agent en CDI laquelle, pour être légale, doit respecter le régime applicable à ce type de contrat.

Quels sont les moyens qu'elle soulève ?

Vous pourrez écarter celui tiré du défaut de mention des voies et délais de recours dans la décision attaquée dès lors que ces éléments n'influent que le délai de recours contentieux qui n'est alors pas opposable, et non la légalité de la décision.

Elle invoque ensuite l'absence d'intérêt du service. Cependant la commune fait valoir en défense que la suppression de son poste par deux délibérations des 9 février et 22 juin 2015 a été justifiée par des contraintes budgétaires, ce qui est un motif en soi légal, le CE jugeant qu'une collectivité peut légalement procéder à des suppressions d'emplois par mesure d'économie, quel que soit l'état de ses finances (CE 25 septembre 1991 Rey 86493).

L'exception d'illégalité est également soulevée à l'encontre des délibérations évoquées. Mais ici le moyen tiré de l'absence de signature du maire pourra être écarté dès lors qu'il s'agit d'un extrait, celui tiré de l'absence de motivation est inopérant s'agissant d'un acte réglementaire et les délibérations sont complètes.

En revanche il est un moyen que vous pourrez accueillir : celui tiré de l'absence de préavis. Alors certes, Mme G...se place dans le cadre de l'article 38 du décret du 15 février 1988 qui concerne les décisions de non renouvellement de contrats à durée déterminée, mais elle se prévaut sans équivoque de la méconnaissance par la

commune du délai de préavis auquel elle estimait avoir droit, or un tel délai de préavis existe s'agissait du licenciement d'un agent en CDI : il est prévu à l'article 40. Compte tenu de l'ancienneté de l'intéressée, c'est un préavis d'un délai de 2 mois que la commune aurait du respecter. Or la décision de non renouvellement, en réalité de licenciement, ne lui a été notifiée que le 4 septembre 2015 pour une prise d'effet de son licenciement au 31 octobre 2015 : le délai de préavis fixé aux articles 39, 40 et 42 du décret n'ayant pas été respecté, la décision de licenciement encourt donc l'annulation sur ce moyen (CE 14 mai 2007 M. D...273244 aux T)

Et si vous annulez la décision contestée, vous devrez enjoindre à la commune de réintégrer son agent en CDI.

Vous devrez ensuite répondre aux ccls indemnitaires.

Mme G... soutient que la commune a commis une faute pour avoir renouvelé son CDD en octobre 2013 et 2014 alors que son engagement ne pouvait être reconduit qu'en CDI dès lors qu'elle en remplissait les conditions. Vous pourrez bien entendu lui donner raison au regard des développements précédents, et considérer que la commune a effectivement commis une faute engageant sa responsabilité.

En revanche la collectivité n'a pas commis d'illégalité pour ne pas avoir accordé à son agent le bénéfice du dispositif de titularisation par sélection professionnelle dès lors qu'elle n'en remplissait pas les conditions, sa quotité d'emploi étant inférieure au seuil de 50% prévu à l'article 14 de la loi du 12 mars 2012.

Venons en à la réparation des préjudices. Vous pourrez réparer le préjudice moral et celui de TCE en accordant à la requérante une somme de 3 000 €, compte tenu de son ancienneté et de sa quotité d'emploi inférieure nous l'avons dit à un mi-temps. En revanche la perte de chance de conserver son emploi ne doit pas donner lieu à réparation si vous enjoignez à la collectivité de réintégrer son agent.

PCMNC

- **ANNULATION** de la décision du 31 aout 2015 pour non respect du délai de préavis
- **INJONCTION** faite à la commune de réintégrer la requérante dans le délai de deux mois sur un contrat à durée indéterminée
- **CONDAMNATION** de la commune à lui verser la somme de 3 000 € en réparation des préjudices subis
- **REJET** du surplus des conclusions