

Pauline de FAY

Avocat au Barreau
de Paris
Cabinet Bardon & de Fay

CONTRACTUELS

DATE D'INTERVENTION DU LICENCIEMENT D'UN AGENT CONTRACTUEL & DROIT À CONGÉS ANNUELS RESTANT A COURIR

Il n'est pas obligatoire que l'agent contractuel ait épuisé ses droits à congés annuels à la date à laquelle son licenciement intervient : le licenciement intervenant avant que l'agent contractuel ait bénéficié de tous ses congés est légal mais il ouvre alors droit à une indemnité compensatrice de congés annuels (sauf en cas de licenciement pour motif disciplinaire).

CE, 15 mars 2017, n°390757

« 1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que, par une décision du 7 juin 2012, le directeur du centre hospitalier régional d'Orléans a procédé au licenciement dans l'intérêt du service de Mme B..., recrutée sur un emploi de programmeur sous contrat à durée indéterminée, en précisant que cette mesure prendrait effet le 27 août 2012 ; que Mme B...a demandé au tribunal administratif d'Orléans d'annuler cette décision ; que sa demande a été rejetée par un jugement du 10 décembre 2013, confirmé par un arrêt du 9 avril 2015 de la cour administrative d'appel de Nantes, contre lequel elle s'est pourvue en cassation ; que, par une décision du 13 avril 2016, le Conseil d'Etat, statuant au contentieux a admis les conclusions de son pourvoi dirigées contre cet arrêt en tant qu'il rejette ses conclusions tendant à l'annulation de la décision du 7 juin 2012 en tant qu'elle fixe la date d'effet du licenciement ;

2. Considérant qu'aux termes du quatrième alinéa de l'article 44 du décret du 6 février 1991 relatif aux

dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière dans sa rédaction applicable à la date du licenciement de Mme B... : " La décision de licenciement est notifiée aux intéressés par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis " ; qu'aux termes de l'article 8 du même décret, dans sa rédaction applicable à la même date : " II. - En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels " ; qu'il résulte de ces dispositions que la circonstance, alléguée par Mme B...devant les juges du fond, qu'en fixant au 27 août 2012 la date d'effet du licenciement, le directeur du centre hospitalier ne lui avait pas permis de bénéficier de tous les jours de congé auxquels elle pouvait prétendre était, à la supposer établie, dépourvue d'incidence sur la légalité de la décision attaquée et ouvrait seulement à l'intéressée un droit à indemnité ; qu'en écartant pour ce motif le moyen dont elle était saisie, la cour administrative d'appel de Nantes n'a pas commis d'erreur de droit ;

3. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que Mme B...n'est pas fondée à demander l'annulation de l'arrêt du 9 avril 2015 en tant qu'il rejette ses conclusions tendant à l'annulation de la décision du 7 juin 2012 en tant qu'elle fixe la date d'effet du licenciement »

Pour la première fois, le Conseil d'Etat a tranché la question de savoir si le licenciement d'un contractuel dans un centre hospitalier doit ou non obligatoirement intervenir après que l'agent a pu prendre l'ensemble de ses jours de congés.

L'article 44 du décret du 6 février 1991 dispose que la lettre qui notifie le licenciement « précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis ».

La requérante soutenait que le licenciement ne pouvait donc intervenir à une date antérieure à l'utilisation des droits à congés annuel et à la durée du préavis.

Cette position n'a pas convaincu le Conseil d'Etat. Pour lui, cet article 44 ne peut se comprendre que lu en liaison avec l'article 8 du même décret.

Selon cet article 8, en « cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels ».

Ainsi, pour la Haute Juridiction, la fixation de la date d'effet du licenciement a une date qui ne permettait pas à l'agent de bénéficier de tous les jours de congé auxquels elle pouvait prétendre a pour seule conséquence que l'agent a droit à une indemnité. Autrement dit, une telle hypothèse est « dépourvue d'incidence sur la légalité de la décision attaquée et ouvrirait seulement à l'intéressée un droit à indemnité ».

Le juge administratif a donc estimé qu'en l'espèce la requérante n'était pas fondée à demander l'annulation de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nantes en tant qu'il rejetait ses conclusions tendant à l'annulation de la décision fixant la date d'effet du licenciement.

L'agent contractuel ne peut donc pas exiger d'avoir épuisé tous ses droits à

congés annuels avant que son licenciement prenne effet, mais seulement d'obtenir le paiement, quand tel n'est pas le cas, d'une indemnité compensatrice de congés annuels. A défaut, il serait bien-fondé à introduire un recours indemnitaire.

RADIATION DES CADRES

DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES & RADIATION DES CADRES

Le fonctionnaire placé à sa demande en disponibilité pour convenances personnelles doit, deux mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité, solliciter le renouvellement de celle-ci ou sa réintégration. A défaut, il encourt sa radiation des cadres, sous réserve cependant que l'Administration respecte une procédure très encadrée.

CAA Lyon, 21 mars 2017,
n°15LY01269

« 1. Considérant que Mme E..., infirmière diplômée d'Etat de classe normale, affectée depuis mars 2010 aux hôpitaux Drôme Nord de Romans, a été placée, sur sa demande, en disponibilité pour convenances personnelles du 15 décembre 2010 au 14 décembre 2011, puis du 15 décembre 2011 au 14 décembre 2012 ; que l'intéressée a sollicité, par courrier du 30 novembre 2012 reçu le 5 décembre 2012, le renouvellement de cette mise en disponibilité ; que, par décision du 12 décembre 2012, le directeur des hôpitaux Drôme Nord l'a radiée des cadres à compter du 15 décembre 2012 ;

4. Considérant, en deuxième lieu, qu'aux termes de l'article 37 du décret du 13 octobre 1988 susvisé : " Deux mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité en cours, le fonctionnaire doit solliciter soit le renouvellement de sa disponibilité soit sa réintégration. Faute d'une telle demande, l'intéressé est rayé des cadres, à la date d'expiration de la période de disponibilité. (...) " ;