

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 à 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. (...) " ;

6. Considérant, en troisième et dernier lieu, que, par décision du 15 décembre 2011, le directeur des hôpitaux Drôme Nord a prolongé la période de disponibilité pour convenances personnelles de Mme E... jusqu'au 14 décembre 2012 ; que cette décision indique de façon expresse qu'elle devra solliciter de sa propre initiative, deux mois au moins avant l'expiration de cette période, soit le renouvellement de sa disponibilité soit sa réintégration ; qu'elle précise que, faute de présenter une telle demande, elle sera rayée des cadres ; qu'elle ajoute enfin qu'aucune lettre de rappel ne lui sera adressée ;

7. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que Mme E... n'a, deux mois au moins avant la fin de la période où elle se trouvait placée en position de disponibilité, ni sollicité le renouvellement de cette disponibilité, ni demandé sa réintégration ; que les hôpitaux Drôme Nord lui ont adressé deux courriers successifs, datés des 15 octobre 2012 et 19 novembre 2012, lui rappelant ses obligations à la date d'échéance de sa disponibilité et l'invitant à prendre contact dans les meilleurs délais avec la direction des ressources humaines ; qu'aucune suite n'a été donnée à ces courriers qui ont été retournés à leur expéditeur assortis de la mention "destinataire non identifiable" ; que, dans ces conditions, Mme E..., qui n'établit ni même n'allègue avoir communiqué sa nouvelle adresse à son employeur, n'est pas fondée à soutenir que, faute de l'avoir préalablement informée de son obligation de faire part de ses intentions avant l'expiration de sa période de disponibilité, les hôpitaux Drôme Nord auraient, en prononçant sa radiation des cadres par la décision du 12 décembre 2012, fait une inexacte application des dispositions précitées de l'article 37 du décret du 13 octobre 1988 »

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 soit le renouvellement de celle-ci, soit sa réintégration.

Pour l'application de cette règle, le juge administratif retient la date à laquelle l'agent a posté sa demande (CAA Douai, 21 mai 2015, n°14DA01616).

Cette règle doit être notifiée au fonctionnaire au moment de son placement en disponibilité, en même temps que lui est précisée la sanction qui s'attacherait à sa méconnaissance, à savoir la radiation des cadres. Ces deux mentions doivent figurer obligatoirement et explicitement dans la décision de placement en disponibilité.

Il est également recommandé de préciser à l'agent qu'il pourra être radié des cadres s'il ne respecte pas les délais sans qu'aucune lettre de rappel ne lui soit adressée.

En effet, à défaut d'avoir apporté cette précision dans la décision, l'administration ne peut radier l'agent sans l'avoir auparavant mis en demeure de lui répondre dans un délai donné (CAA Versailles, 18 février 2010, n°09VE02143 ; CAA Paris, 20 avril 2015, n°02PA03583).

Ainsi, il était jusqu'à présent jugé que si le fonctionnaire ne respecte pas le délai de deux mois (lorsque la décision de placement en disponibilité comporte les trois mentions ci-avant rappelées) ou le délai indiqué dans la mise en demeure (lorsque la décision initiale ne précisait pas que la radiation pourrait intervenir sans mise en demeure), il est alors rayé des cadres à la date d'expiration de sa période de disponibilité en cours.

L'arrêt de la Cour administrative d'appel de Lyon ci-avant reproduit semble aller plus loin et contraindre l'administration à toujours faire précéder la radiation d'une mise en demeure.

En effet, dans cette espèce, cette décision de placement en disponibilité avait bien indiqué de façon expresse (i) que l'agent devra solliciter de sa propre initiative, deux mois au moins avant

l'expiration de la disponibilité, soit le renouvellement de celle-ci, soit sa réintégration ; (ii) que, faute de présenter une telle demande, elle sera rayée des cadres et (iii) qu'aucune lettre de rappel ne lui sera adressée

La Cour aurait pu se satisfaire de ces éléments. Pourtant, il relève que l'administration avait en outre adressé à l'agent deux courriers successifs, lui rappelant ses obligations à la date d'échéance de sa disponibilité et l'invitant à prendre contact dans les meilleurs délais avec la direction des ressources humaines.

Plus encore, il accepte d'examiner l'argumentation de l'agent, qui faisait valoir qu'elle n'avait pas reçu ces courriers, qui étaient d'ailleurs retournés courriers à

leur expéditeur assortis de la mention "destinataire non identifiable".

Certes, la Cour rejette cette argumentation au motif que l'agent n'établissait ni même n'alléguait avoir communiqué sa nouvelle adresse à son employeur.

Toutefois, le simple fait d'avoir examiné l'argumentation laisse penser que la Cour aurait pu annuler la décision de radiation si l'administration n'avait pas adressé ces deux courriers. Dès lors, il est très conseillé d'adresser en toutes hypothèses une lettre de mise en demeure avant de prononcer la radiation des cadres d'un agent qui n'aurait pas, deux mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité, sollicité soit le renouvellement de celle-ci, soit sa réintégration.