

Pauline de FAY

Avocat au Barreau
de Paris
Cabinet Bardon & de Fay

DISPONIBILITÉ

RECRUTEMENT D'UN FONCTIONNAIRE HOSPITALIER EN POSITION DE DISPONIBILITÉ

Un fonctionnaire hospitalier en position de disponibilité ne peut être recruté directement par un autre établissement par la voie du changement d'établissement sans avoir été préalablement réintégré dans son établissement d'origine.

**CAA Lyon, 20 février 2018,
n°16LY00541**

« Sur la légalité de la décision en litige du 22 juin 2015 et les conclusions de Mme F... à fin d'injonction :

2. (...) Considérant qu'il résulte de ces dispositions [articles 6, 32 et 62 de la loi n°86-33] qu'un fonctionnaire hospitalier en position de disponibilité ne peut être recruté directement par un autre établissement par la voie du changement d'établissement sans avoir été préalablement réintégré dans son établissement d'origine ;

3. Considérant qu'il ressort des pièces des dossiers de première instance et d'appel que Mme F..., infirmière titulaire en soins généraux et spécialisés de la fonction publique hospitalière au Groupe hospitalier Sud Ardennes, a été placée à sa demande en disponibilité pour convenances personnelles du 1er novembre 2014 au 31 octobre 2015 par arrêté du 17 octobre 2014 du directeur de cet établissement public de santé ; que si, par courrier du 23 mars 2015, le directeur du Groupe hospitalier Sud Ardennes a confirmé au directeur du centre hospitalier Lucien Hussen de Vienne la date du 1er septembre 2015 pour le changement d'établissement de l'intéressée, il est constant qu'il n'a pas été mis fin à sa disponibilité prononcée jusqu'au 31 octobre 2015 et que l'agent n'a pas été réintégré dans

le Groupe hospitalier Sud Ardennes avant cette date ; que, dans ces conditions, il résulte de ce qui a été dit au point précédent que le directeur du centre hospitalier Lucien Hussen de Vienne était, au 22 juin 2015, date de la décision en litige, tenu de rejeter la demande du 26 janvier 2015 de l'intéressée, renouvelée le 27 mai 2015 par l'intermédiaire de son conseil et tendant à son recrutement par ledit centre hospitalier par la voie du changement d'établissement, alors qu'elle se trouvait en position de disponibilité ; que, par suite, tous les moyens invoqués par la requérante à l'encontre de la décision contestée du 22 juin 2015 du directeur des ressources humaines du centre hospitalier Lucien Hussen de Vienne rejetant sa demande de recrutement par voie de changement d'établissement, doivent être écartés comme inopérants ;

4. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que Mme F... n'est pas fondée à se plaindre de ce que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Grenoble a rejeté les conclusions de sa demande tendant à l'annulation de ladite décision du 22 juin 2015 ; que, par voie de conséquence, doivent être rejetées les conclusions de sa requête à fin d'injonction. (...)

6. Considérant, d'autre part, qu'il résulte de ce qui a été dit aux points 2 à 4 que la décision du 22 juin 2015 du directeur des ressources humaines du centre hospitalier Lucien Hussen de Vienne n'est pas illégale ; que, par suite, Mme F... n'est pas fondée à se plaindre de ce que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Grenoble a rejeté les conclusions de sa demande tendant à la réparation des conséquences dommageables de cette dernière décision »

Par dérogation au principe du recrutement par voie de concours, les fonction-

naires hospitaliers peuvent être recrutés sans concours lorsqu'ils changent d'établissement pour occuper un des emplois auquel son grade donne vocation (art. 32 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986).

Cette procédure de changement d'établissement découle de l'autonomie des établissements hospitaliers.

La procédure de changement d'établissement est prioritaire, en ce sens qu'avant tout concours, elle doit être mise en œuvre par la voie de la publicité des emplois vacants ou des emplois dont la vacance a été prévue (art. 36 de la loi n°86-33 précitée). Il s'agit là d'une obligation, dont la méconnaissance est sanctionnée par l'annulation de la décision de recrutement.

Les emplois sont alors pourvus soit par la procédure de changement d'établissement, soit par détachement de fonctionnaires titulaires et ce n'est qu'à défaut de candidature retenue que la procédure de publicité du concours peut être mise en œuvre. L'examen prioritaire des candidatures est également une obligation. Toutefois, les candidatures peuvent ne pas être retenues et le juge administratif se limite en ce domaine à un contrôle restreint.

Si une candidature est retenue, reste que le changement d'établissement n'est possible à deux conditions.

La première condition tient à la procédure : le changement d'établissement suppose que l'agent concerné démissionne de son établissement d'origine. Cette démission restera naturellement sans incidence sur la carrière du fonctionnaire, qui se poursuivra sans interruption dans son nouvel établissement.

La seconde est une condition de fond, que la CAA de Lyon rappelle dans l'arrêt ci-avant reproduit. Le changement d'établissement suppose que le fonctionnaire se trouve en position d'activité. L'agent en disponibilité ne peut donc changer d'établissement sans avoir, au préalable, été réintégré dans son établissement d'origine. Cette condition s'impose et l'accord de

l'établissement d'origine non précédé d'une réintégration serait sans valeur et sans portée.

Cette position n'est pas nouvelle : par un arrêt du 29 décembre 2006 (n°03BX02057), la CAA de Bordeaux avait déjà jugé qu'un fonctionnaire mis en position de disponibilité par son établissement d'origine, ce qui a pour effet de le placer hors de cet établissement, ne peut bénéficier de la priorité, alors même que cette mise en disponibilité lui a été accordée pour suivre son conjoint.

Par conséquent, le refus de l'établissement hospitalier de retenir la candidature de l'agent en disponibilité, légal, ne saurait ouvrir droit à réparation.

RADIATION

ABANDON DE POSTE ET RADIATION DE L'AGENT CONTRACTUEL

Si l'agent ne prend pas ses fonctions malgré la mise en demeure, il est réputé avoir voulu rompre le lien avec le service et s'expose à une radiation, sauf circonstances particulières interprétées strictement par la jurisprudence.

CAA Lyon, 20 février 2018,
n°16LY01178

« 1. Considérant que Mme B..., employée en contrat à durée indéterminée en qualité de psychologue à temps non complet par le centre hospitalier Le Valmont, a été licenciée à compter du 1er mars 2013 au motif de la suppression de son poste ; qu'après le retrait de cette décision de licenciement le 23 mai 2013, elle a été réintégrée juridiquement dans les effectifs de l'établissement public de santé le 1er mars 2013 et affectée à l'unité sanitaire de niveau 1 à compter du 1er juin 2013 ; que, par décision du 9 juillet 2013, le directeur du centre hospitalier Le Valmont l'a licenciée pour abandon de poste à compter du 25 juillet 2013 ; que Mme B... relève appel du jugement n° 1402604 du 2 février