

ASTREINTES

Pauline de FAY

Avocat au Barreau de Paris
Cabinet Bardon & de Fay**L'indemnisation d'un agent illégalement exclu d'un dispositif d'astreintes**

Revenant sur sa jurisprudence, le Conseil d'Etat a jugé qu'un agent public illégalement exclu d'un dispositif d'astreintes peut obtenir réparation non seulement du préjudice moral mais aussi du préjudice financier qu'il a subi.

CE, 26 juillet 2018, n°410724

« 1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que, par une décision du 9 décembre 2011, le directeur du centre hospitalier de Clamecy a informé M. A..., adjoint des cadres hospitaliers titulaire, qu'il n'exercerait désormais plus aucune garde dans l'établissement ; que le recours gracieux formé par l'intéressé contre cette décision a été rejeté le 9 janvier 2012 ; que, par jugement du 26 décembre 2013, le tribunal administratif de Dijon a annulé ces deux décisions, aux motifs qu'elles ne reposaient sur aucun motif réel se rapportant à l'intérêt du service et que la décision du 9 décembre 2011 n'était pas motivée en droit ; que M. A...a alors introduit devant ce même tribunal une nouvelle requête, tendant à l'indemnisation du préjudice moral et financier qu'il estimait avoir subi du fait de l'illégalité de ces décisions ; que, par un jugement du 25 juin 2015, le tribunal a rejeté sa demande ; que, par un arrêt du 21 mars 2017, la cour administrative d'appel de Lyon a, sur appel de M.A..., condamné le centre hospitalier de Clamecy à lui verser une indemnité de 2 000 euros au titre de son préjudice moral, tout en confirmant le refus du tribunal de l'indemniser de son préjudice financier, au motif qu'il ne pouvait prétendre à un avantage financier correspondant à des sujétions qu'il n'avait pas eu à subir ; que M. A...se pourvoit en cassation contre

cet arrêt en tant qu'il rejette le surplus de ses conclusions indemnitaires ; (...)

3. Considérant qu'ainsi qu'il a été dit, il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que les décisions du directeur du centre hospitalier de Clamecy excluant M. A... du dispositif des astreintes et rejetant son recours gracieux tendant à sa réintégration dans ce dispositif ont été annulées pour excès de pouvoir par un jugement du tribunal administratif de Dijon du 26 décembre 2013, devenu définitif, au motif qu'elles n'étaient justifiées par aucun motif réel se rapportant à l'intérêt du service ; que, si l'exercice d'astreintes ne saurait constituer un droit, la cour n'a pu, sans erreur de droit, eu égard à la nature de l'illégalité constatée par le tribunal administratif et à l'autorité qui s'attache à son jugement, exclure toute possibilité pour l'intéressé d'une indemnisation au titre du préjudice financier subi du fait des décisions fautives du directeur du centre hospitalier ; que, par suite, son arrêt doit être annulé en tant qu'il statue sur le préjudice financier de M. A »

Pour mémoire, une période d'astreinte « s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, qui n'est pas sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'établissement. La durée de chaque intervention, temps de trajet inclus, est considérée comme temps de travail effectif. (...) » (article 20 du décret du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986).

Par ailleurs, « le temps passé en astreinte donne lieu soit à compensation horaire, soit à indemnisation. Les conditions de compensation ou d'indemnisation des astreintes sont fixées par décret » (article 25 du même décret).

Au regard de ces dispositions, il peut être soutenu que faute d'avoir effectivement réalisé des astreintes et donc faute de service fait, l'agent ne peut prétendre

à l'avantage financier correspondant à ces astreintes, même s'il a été exclu illégalement du dispositif. La position de la Cour administrative d'appel de Marseille se défendait donc aisément.

Au demeurant, c'était également celle du Conseil d'Etat jusqu'alors. Dans son arrêt Lamarque, il avait en effet jugé qu'un agent « ne saurait prétendre obtenir réparation de pertes subies du fait qu'il n'a pas perçu d'indemnités de garde ou d'astreinte pendant la période d'éviction irrégulière dès lors que ces compléments de rémunération ne sont prévus par son statut qu'en contrepartie de services de gardes et d'astreintes effectivement faits et non récupérés » (CE, 5 juin 1991, n°75235).

Certes, depuis quelques années, certains arrêts sont venus élargir le droit à indemnisation des agents illégalement évincés.

Ainsi, dans l'arrêt *Commune d'Ajaccio*, qui concernait le cas d'un agent dont la fin de détachement anticipé avait été illégalement prononcée, le Conseil d'Etat

avait posé le principe selon lequel « un agent public irrégulièrement évincé a droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il a effectivement subi du fait de la mesure illégalement prise à son encontre » et indiqué que « pour l'évaluation du montant de l'indemnité due, doit être prise en compte la perte du traitement ainsi que celle des primes et indemnités dont l'intéressé avait, pour la période en cause, une chance sérieuse de bénéficier, à l'exception de celles qui, eu égard à leur nature, à leur objet et aux conditions dans lesquelles elles sont versées, sont seulement destinées à compenser des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions » (CE, Sect. 6 déc. 2013, n°365155).

Les astreintes, dont l'indemnisation est bien destinée à compenser une contrainte liée à leur exercice effectif, n'étaient donc pas incluses dans l'assiette pour le calcul du préjudice subi du fait de l'éviction illégale de l'agent.

C'est désormais chose faite.

LICENCIEMENT

Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent non titulaire

Dans cet arrêt, la Cour administrative d'appel de Marseille rappelle les règles encadrant le licenciement pour insuffisance professionnelle.

**CAA Marseille, 10 juillet 2018,
n°16MA04343**

« 2. Considérant, en premier lieu, que la décision par laquelle est prononcé le licenciement d'un agent non titulaire recruté en vertu d'un contrat à durée indéterminée est au nombre de celles qui, en vertu de la loi du 11 juillet 1979, doivent être motivées ; qu'en vertu de l'article 3 de cette loi, désormais codifié à l'article L. 211-5 du code des relations entre le public et l'administration, cette motivation doit être écrite et comporter l'énoncé

des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision ;

3. Considérant que la décision en litige vise les lois du 13 juillet 1983 (...), et du 9 janvier 1986 (...), ainsi que le décret du 6 février 1991 (...); que, par ailleurs, elle indique, d'une part, que " l'expérience professionnelle ainsi que les titres et, diplômes de Monsieur A...C...sont en lien avec les responsabilités qui lui ont été confiées et qui impliquent une capacité d'initiative et d'anticipation, une autonomie dans les décisions, ainsi qu'un pouvoir de direction de son service, ceci sous couvert de la voie hiérarchique; ", d'autre part que " le Système d'Information du Centre Hospitalier de Narbonne a connu de graves dysfonctionnements (...)", (...) qu'elle relève en outre que " les faits relevés, et répétés, à l'encontre de l'agent présentent un degré suffisant de gravité pour s'entendre comme des manquements graves aux obligations professionnelles " et " sont incompatibles avec les fonctions de Responsable du Service Informatique " (...); que, dès lors, la décision en litige comportant