

# Prorogation de stage et refus de titularisation

Par Pauline de FAY

Pauline de FAY

Cet arrêt permet de faire le point sur la situation du stagiaire qui n'est pas titularisé après que son stage a été prolongé à plusieurs titres.

**CAA Paris, 30 mars 2021, n°19PA01643**

« 1. 1. Mme E... a été recrutée par l'Assistance publique - Hôpitaux de Paris le 19 décembre 2011, en qualité d'aide-soignante non titulaire (...). À compter du 1er janvier 2013, elle est nommée stagiaire dans le corps des aides-soignants de la fonction publique hospitalière. Placée en congé de longue maladie du 11 octobre 2013 au 22 décembre 2014, elle a repris son service en qualité de stagiaire le 23 décembre 2014. Par un arrêté du 30 mars 2015, Mme E... a été autorisée à effectuer un stage complémentaire de six mois à l'issue de la période initiale de stage d'une durée d'un an. Par un arrêté du 24 novembre 2015, le directeur général de l'AP-HP a mis fin à son stage à compter du 3 février 2016. (...) La requérante a demandé au tribunal administratif de Melun d'annuler les arrêtés (...), d'enjoindre à l'AP-HP de la réintégrer et de la titulariser dans le corps des aides-soignants de la fonction publique hospitalière (...)

4. D'une part, il résulte des dispositions précitées [art. 37 de la loi du 9 janvier 1986 ; art. 7 du décret du 12 mai 1997 fixant les dispositions communes applicables aux agents stagiaires de la FPH et art. 8 du décret du 3 août 2007 portant statut particulier du corps des aides-soignants] que l'absence de décision prise par l'administration à l'issue de la période de stage d'un agent, ou à l'issue de la période de stage complémentaire qu'il a, le cas échéant, été autorisé à effectuer, ne saurait avoir pour effet de faire bénéficier à l'intéressé d'une décision tacite de titularisation. Mme E..., nommée stagiaire dans le corps des aides-soignants à compter du 1er janvier 2013, a donc conservé cette qualité jusqu'au 24 novembre 2015, date à laquelle le directeur général de l'AP-HP a mis fin à son stage à compter du 3 février 2016. Cette décision, intervenue après une prorogation de stage en raison d'une absence pour raison médicale puis après la réalisation d'une période de stage complémentaire de six mois, est ainsi intervenue à l'issue du stage et non dans le cours de celui-ci. L'arrêté du 24 novembre 2015, qui n'a pas davantage eu pour objet ou pour effet de prolonger la durée du stage de Mme E..., est par ailleurs fondé sur les insuffisances professionnelles de la requérante et ne revêt pas de caractère disciplinaire ; de ce fait, il n'entre dans aucune des catégories de décisions qui doivent être motivées, notamment en application de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration, ou qui doivent donner lieu à un entretien préalable. Par suite, les moyens tirés d'un défaut de motivation de l'arrêté du 24 novembre 2015 mettant fin au stage de l'intéressée et du non-respect des droits de la défense ne peuvent qu'être écartés. (...)

5. D'autre part, il ressort des pièces du dossier que le directeur général de l'AP-HP a décidé de ne pas titulariser Mme E... en raison de ses insuffisances professionnelles, caractérisées par des connaissances théoriques insuffisantes, la mise en oeuvre d'actes de soin inappropriés, des problèmes de communication avec ses collègues, une ponctualité irrégulière, un manque d'investissement et une difficulté à accepter les remarques pouvant lui permettre de progresser. Contrairement à ce qu'elle soutient, sa hiérarchie lui a fait part de ces éléments à plusieurs reprises pour lui permettre d'améliorer son travail, au cours du stage puis au cours de la période complémentaire de stage dont elle a bénéficié. (...) Dans ces conditions, le directeur général de l'AP-HP, qui ne s'est pas fondé sur des faits matériellement inexacts, n'a pas, au vu de l'ensemble de ces circonstances, commis d'erreur manifeste dans l'appréciation de la manière de servir de l'intéressée.



6. Il résulte de tout ce qui précède que Mme E... n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Melun a rejeté sa demande tendant à l'annulation des arrêtés par lesquels le directeur général de l'Assistance publique - Hôpitaux de Paris a mis fin à son stage en qualité d'aide-soignante ainsi que ses conclusions à fin d'injonction tendant à sa réintégration et à sa titularisation au sein de la fonction publique hospitalière. »

Dans la fonction publique hospitalière, la durée normale du stage est en principe fixée à un an. Elle peut cependant être prolongée dans diverses circonstances.

Tout d'abord, les congés de maladie, de maternité et d'adoption ne sont pas pris en compte dans les périodes de stage. En conséquence, en cas de maladie, il convient de prolonger d'une durée équivalente à la durée totale des arrêts maladie, sans d'ailleurs que la limitation au 10ème de la durée du stage puisse y faire obstacle (CAA Douai, 29 mai 2012, n°11DA01103).

Ensuite, sauf disposition contraire du statut particulier dont relève le stagiaire, le stage peut encore être prolongé pour une durée n'excédant pas celle du stage normal. Pour les aides-soignants, l'article 8 du décret du 3 août 2007 prévoit que les candidats peuvent être autorisés à effectuer un stage complémentaire d'une durée maximale d'un an.

En l'espèce, la durée du stage avait été prolongée à deux reprises : d'abord de 14 mois (durée des arrêts maladie) puis de 6 mois (l'agent n'ayant pas donné satisfaction pendant la période initiale). Après ces prolongations, l'Administration avait mis fin au stage de l'agent, sans toutefois refuser expressément de le titulariser.

Cependant, il est acquis que la titularisation ne peut résulter que d'une décision formelle, de sorte qu'il ne pouvait être considéré que l'agent avait été implicitement titularisé (CE, 29 juillet 1981, n°49641).

De plus, si la décision de mettre fin au stage intervient à l'issue de celui-ci et au regard de l'insuffisance professionnelle de l'agent, celui-ci n'avait droit ni à ce que la décision soit motivée, ni à un entretien préalable, ni encore à la communication de son dossier (CE, 3 décembre 2003, n°236485).

Il n'en va différemment que si le motif est, au moins en partie, disciplinaire. Le Conseil d'Etat juge en effet que « L'autorité compétente ne peut donc prendre légalement une décision de refus de titularisation, qui n'est soumise qu'aux formes et procédures expressément prévues par les lois et règlements, que si les faits qu'elle retient caractérisent des insuffisances dans l'exercice des fonctions et la manière de servir de l'intéressé. Cependant, la circonstance que tout ou partie de tels faits seraient également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires ne fait pas obstacle à ce que l'autorité compétente prenne légalement une décision de refus de titularisation, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations » (CE, 24 février 2020, n°421291, aux Tables).

En l'espèce, la CAA de Paris a considéré que la décision attaquée résultait uniquement d'insuffisances professionnelles, quand bien même l'agent avait montré certaines difficultés comportementales dont il aurait été possible de considérer qu'elles étaient également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires (notamment des problèmes de communication avec ses collègues, et une ponctualité irrégulière). Cette appréciation souple de la Cour a sauvé la procédure, puisque la décision n'avait dès lors ni à être motivée, ni à être précédée d'un entretien. En outre, sur le fond, la Cour relève que l'agent n'avait pas amélioré son service alors même que l'Administration lui a fait part à plusieurs reprises de ses insuffisances professionnelles.

La décision de mettre fin au stage (et donc de ne pas titulariser l'agent) est ainsi validée.

---