

## Licenciement

### Est illégal le refus de titulariser un stagiaire dont la qualité du travail, la disponibilité et les relations avec les usagers sont bonnes

S'il appartient à l'autorité chargée du pouvoir de nomination d'apprécier, en fin de stage, l'aptitude d'un stagiaire à l'emploi pour lequel il a été recruté, la décision qu'elle prend ne doit pas reposer sur des faits matériellement inexacts, sur une erreur de droit ou une erreur manifeste d'appréciation, vient de rappeler la cour administrative d'appel de Bordeaux. En l'espèce, le litige portait sur le refus de titularisation d'un adjoint technique territorial de 2<sup>e</sup> classe, pris par le maire de la commune qui l'a recruté. La fiche de poste de l'intéressé a été modifiée: dans les compétences requises, des

connaissances souhaitées en maçonnerie ont été ajoutées, alors que les lacunes reprochées à l'agent portaient uniquement sur son insuffisance technique en voirie et maçonnerie, la commune ne faisant état d'aucun fait précis de nature à caractériser les griefs de manque de compétences techniques et de manque de rapidité dans l'exécution des tâches. En outre, l'intéressé est noté « bien » s'agissant de la qualité de son travail et de l'accomplissement de sa mission avec précision et rigueur. Les critères liés à l'esprit d'initiative et au sens des responsabilités, pour lesquels le requérant est

noté « insuffisant », ne sont que subsidiaires s'agissant de ce type d'emploi de catégorie C, dont les dispositions du statut particulier prévoient qu'il est appelé à exécuter des travaux techniques ou ouvriers.

Au regard de ces circonstances et des bonnes appréciations portées sur le comportement de l'intéressé en ce qui concerne la qualité du travail, la disponibilité, les relations avec les usagers, le refus de titulariser est fondé sur une erreur manifeste d'appréciation.

CAA Cour administrative d'appel de Bordeaux, 9 avril 2013, req. n°11BX03308.

#### Contrat

##### Renouvellement

Même irrégulier, le renouvellement tacite d'un contrat de recrutement d'un agent territorial, en dépit d'une clause prévoyant un renouvellement exprès, ne lui confère pas une durée indéterminée. Il a seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat dont la durée est celle assignée au contrat initial.

CAA Cour administrative d'appel de Nantes, 11 avril 2013, req. n°12NT00303.

#### Inaptitude physique

##### Demande de reclassement

En subordonnant le reclassement d'un agent définitivement inapte à occuper ses fonctions à la présentation d'une demande par l'intéressé, les dispositions applicables visent à interdire à l'employeur d'imposer ce reclassement. Toutefois, elles ne le dispensent pas d'inviter l'intéressé à formuler une telle demande.

CAA Cour administrative d'appel de Marseille, 30 avril 2013, req. n°12MA00670.

#### Recrutement

##### Publicité

La loi du 26 janvier 1984 (art. 41) subordonne tout recrutement en vue de pourvoir un emploi vacant ou nouvellement créé, y compris d'un agent contractuel sur un emploi permanent, à l'accomplissement de mesures de publicité. Le respect de cette obligation constitue une garantie statutaire pour les territoriaux.

CAA Cour administrative d'appel de Bordeaux, 9 avril 2013, req. n°11BX03224.

#### Licenciement illégal

##### Des droits à pension

L'annulation du licenciement illégal d'un agent implique le versement des cotisations nécessaires à la reconstitution de ses droits à pension de retraite. L'administration doit donc prendre en charge le versement de la part salariale de ces cotisations, au même titre que celui de la part patronale.

CAA Cour administrative d'appel de Douai, 11 avril 2013, req. n°12DA00086.

### Réponse ministérielle

## Contractuels

### La quotité de travail exigée pour l'éligibilité au processus de titularisation s'apprécie sur un même emploi

Il est demandé au ministre de la Fonction publique que soient prises les dispositions nécessaires pour que, dans les départements ruraux, une dérogation puisse permettre de consolider les emplois non titulaires des territoires. Pour la FPT, le décret d'application de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique a été publié le 24 novembre 2012 (n°2012-1293 du 22 novembre). L'article 14 de cette loi prévoit que, parmi les agents à temps non complet,

sont éligibles au processus de titularisation, prévu sur quatre ans, ceux qui, au 31 mars 2011, occupent un emploi permanent pour une quotité de travail au moins égale à 50%. Cette quotité s'apprécie sur un même emploi. Le fait qu'elle soit répartie sur plusieurs emplois dans différentes collectivités ne rend pas l'agent éligible au processus de titularisation.

Dans la FPT, les fonctionnaires qui occupent un emploi à temps non complet pour une quotité de travail inférieure à 50% ne peuvent appartenir à un cadre d'emplois. Il n'était donc pas envisageable de permettre à des agents

non titulaires occupant ce même type d'emploi d'être éligibles au recrutement dans un cadre d'emplois dans le cadre du processus de titularisation. Toutefois, les services accomplis à temps non complet, pour une quotité de temps de travail inférieure à 50%, peuvent être comptabilisés au titre des services antérieurs requis pour être éligible aux dispositifs d'accès à l'emploi titulaire (services pris en compte à raison d'un temps complet pour toute quotité inférieure à 50%).

QE Question écrite de Maurice Leroy, n°21964, JO de l'Assemblée nationale du 28 mai 2013.