

### Une insuffisance professionnelle ne s'apprécie pas en huit jours pour un CDD...

Un agent n'avait travaillé **que huit jours**, il a été licencié pour insuffisance professionnelle. La cour administrative d'appel de Bordeaux souligne **que ce délai était bien trop court pour apprécier ses compétences**



#### CAA de Bordeaux du 04/02/2025 n° 23BX00203

**Inédit au recueil Lebon**

Lecture du mardi 04 février 2025

**Président** Mme ZUCCARELLO

**Rapporteur** M. Nicolas NORMAND

**Rapporteur public** M. ELLIE

**Avocat(s)** DECOSTER - CORRET - DELOZIERE - LECLERCQ

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Vu la procédure suivante :

Procédure contentieuse antérieure :

**M. B... C... a demandé au tribunal administratif de Limoges d'annuler les décisions des 23 et 24 juillet 2020 par lesquelles le maire de la commune de Bellac a prononcé son licenciement pour insuffisance professionnelle** et de condamner la commune à lui verser les traitements non perçus, auxquels il avait droit ainsi que la somme de 10 000 euros en réparation des préjudices qu'il estime avoir subis.

Par un jugement n° 2001332 du 17 novembre 2022, le tribunal administratif de Limoges a annulé ces décisions, a enjoint à la commune de Bellac, sous réserve d'un changement dans les circonstances de fait et de droit, de procéder à la réintégration juridique et effective de M. C... et de reconstituer ses droits à pension de retraite et aux prestations de la sécurité sociale pour la période d'éviction illégale dans un délai de deux mois à compter de la notification du jugement et a rejeté le surplus des conclusions indemnitaires.

Procédure devant la cour :

Par une requête enregistrée le 20 janvier 2023, la commune de Bellac, représentée par Me Delozière, demande à la cour :

**WWW.SAFPT.ORG**

Libre-Autonome-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

1°) d'annuler le jugement du tribunal administratif de Limoges du 17 novembre 2022 en tant qu'il a annulé les décisions des 23 et 24 juillet 2020 et prononcé une mesure d'injonction à son égard ;

2°) de mettre à la charge de M. C... le versement de la somme de 3 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- le jugement est irrégulier car le tribunal a fait droit au moyen de M. C... tiré de ce que les insuffisances professionnelles dans le domaine financier, juridique et d'encadrement des équipes, et la rupture du lien de confiance qui lui sont reprochées, n'étaient pas justifiées, sans examiner son moyen en défense tiré de ce que M. C... ne justifiait pas remplir les conditions permettant d'accéder au poste de directeur général adjoint ;
- c'est par une inexacte appréciation des faits que le tribunal a considéré que le contrat de travail à durée déterminée de M. C... régularisé le 11 mai 2020 s'analysait en un renouvellement du contrat de travail à durée déterminée régularisé le 14 juin 2017 ;
- c'est à tort que le tribunal administratif a considéré que M. C... a été privé de la garantie relative au délai minimum pour préparer sa défense instituée à l'article 42 du décret n°88-145 ;
- c'est à tort que le tribunal a estimé que les insuffisances professionnelles et la rupture du lien de confiance reprochés à M. C... n'étaient pas établies.

Par un mémoire en défense, enregistré le 16 janvier 2024, M. C..., représenté par Me Noël, conclut au rejet de la requête et à ce que la somme 3 000 euros soit mise à la charge de la commune de Bellac au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il fait valoir que la requête est irrecevable en l'absence de délibération du conseil municipal autorisant le maire à interjeter appel du jugement et que les moyens soulevés sont infondés.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ;
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- le décret n° 88-145 du 15 février 1988 ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. A...,
- les conclusions de M. Ellie, rapporteur public,
- les observations de Me Deyris, représentant M. B... C....

Considérant ce qui suit :

1. M. C... a été recruté par la commune de Bellac au titre **d'un contrat à durée déterminée courant du 1er juillet 2017 au 30 juin 2020 pour exercer des fonctions de "développeur de centre-ville". Le 11 mai 2020, M. C... a signé un nouveau contrat d'une durée de 3 ans, courant du 1er juillet 2020 au 30 juin 2023, sur des fonctions de directeur général adjoint des services.**

Ce contrat de travail prévoyait, en son article 2, **une période d'essai d'un mois** destinée à permettre " à la collectivité d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ".

Par des décisions du 23 et du 24 juillet 2020, **le maire de la commune a prononcé le licenciement de l'intéressé pour insuffisance professionnelle, avant le terme de la période d'essai prévue à son contrat.** La commune de Bellac relève appel du jugement du 17 novembre 2022 par lequel le tribunal administratif de Limoges a annulé les décisions du 23 et du 24 juillet 2020.

Sur la régularité du jugement attaqué :

2. En premier lieu, pour faire droit au moyen de M. C... tiré de ce que les insuffisances professionnelles dans le domaine financier, juridique et d'encadrement des équipes, et la rupture du lien de confiance qui lui sont reprochées par la commune de Bellac, n'étaient pas justifiées et que celle-ci avait, ce faisant, commis un détournement de pouvoir, le tribunal a relevé, dans le jugement attaqué, que la commune n'avait pas apprécié sérieusement les compétences de l'intéressé, **que la mise à terme de ses fonctions avant la fin de sa période d'essai ne reposait pas sur des motifs précis et sérieux tenant notamment à son insuffisance professionnelle et que " le motif tenant à " l'impossibilité de construire des relations de confiance absolue avec le nouveau maire et la nouvelle équipe municipale " compte tenu du fait que M. C... aurait été recruté sur un poste de DGA " dans des conditions troubles et contestables " par la maire précédente, outre qu'il est énoncé de manière générale et n'est assortie d'aucune précision, n'est pas au nombre des motifs de nature à justifier, par lui-même et sans autre justification, le licenciement d'un agent contractuel de droit public, recruté en qualité d'attaché sur des fonctions de DGA " .**

Le jugement répond enfin au moyen en défense de la commune de Bellac qui indique que la rupture du contrat de M. C... avant le terme de sa période d'essai a été décidée dans le cadre d'une réorganisation des services car l'emploi de directeur général adjoint des services n'est autorisé que pour les communes de plus de 10 000 habitants et que M. C... ne présentait pas le profil demandé pour occuper le poste de directeur général adjoint des services. Il indique à ce titre que ce motif n'est pas au nombre de ceux qui ont été retenus dans les décisions en litige et qu'en outre " la commune ne justifie par aucune pièce probante de la réalité ni du contenu de cette réorganisation, pas davantage que de la nécessité de mettre un terme à l'engagement de M. C... avant l'expiration de sa période d'essai ". Ce faisant, le tribunal, qui n'était d'ailleurs pas tenu de répondre à tous les arguments opposés par la commune, n'a pas omis d'examiner un moyen en défense.

Sur le bien-fondé du jugement :

En ce qui concerne l'annulation des décisions des 23 et 24 juillet :

3. En premier lieu, aux termes de l'article 4 du décret du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, dans sa rédaction en vigueur à la date de la décision attaquée :

***" Le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. / (...) / La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. / La période d'essai ainsi que sa durée et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat. / Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix conformément au troisième alinéa de l'article 42.***

***La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge (...)*** " .

Aux termes de l'article 42 de ce décret du 15 février 1988 :

**" Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.**

***Cette lettre indique l'objet de la convocation.***

***L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix (...)"***

4. Il ressort des pièces du dossier que la commune de Bellac a convoqué M. C... à un " entretien préalable relatif à la période d'essai de son contrat " le 23 juillet 2020 à 11 heures, par un courrier du 16 juillet **2020 dont l'administration ne produit pas la preuve de son envoi par lettre recommandée mais dont il ressort des pièces du dossier et notamment d'un courriel de M. C... s'interrogeant sur l'objet précis de cette convocation**, qu'il l'a reçu le 17 juillet suivant. Le 17 juillet 2020, un agent de la mairie l'a informé de ce que cet entretien s'inscrivait dans le cadre du 2ème alinéa de l'article 2 de son contrat relatif au licenciement en cours ou au terme de la période d'essai. M. C..., qui a été reçu pour un entretien préalable à licenciement le 23 juillet 2020, ne pouvait utilement faire état de ce que la convocation à cet entretien ne lui aurait pas été notifiée dans le délai de 5 jours ouvrables prévu par les dispositions de l'article 42 du décret du 15 février 1988 dès lors que le licenciement en cours de période d'essai n'est pas régi par ces dispositions mais par celles de l'article 4 cité ci-dessus qui ne fixe aucun délai minimum.

Par suite, c'est à tort que le tribunal a estimé que M. C... était fondé à soutenir que les dispositions précitées de l'article 42 du décret du 15 février 1988 relatives **au délai minimum pour préparer sa défense, avaient été méconnues**.

5. En second lieu, aux termes de l'article 39-2 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale :

***" L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle ".***

Aux termes de l'article 39-3 du même décret dans sa rédaction applicable :

***" I.-Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants [...]***

***III.-Les agents nommés dans l'un des emplois mentionnés à l'article 47 de la même loi peuvent également être licenciés dans l'intérêt du service ".***

Aux termes de l'article 47 alors en vigueur de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 :

***" Par dérogation à l'article 41, peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct les emplois suivants [...] 2° Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants [...]"***

6. Pour prononcer le licenciement de M. C... avant le terme de sa période d'essai, la commune de Bellac a invoqué dans ses décisions d'une part, des insuffisances professionnelles de l'agent dans le domaine financier, juridique et d'encadrement des équipes, et d'autre part, une rupture du lien de confiance.

En ce qui concerne le motif tiré de l'insuffisance professionnelle :

7. De première part, il ressort des pièces du dossier et il n'est pas contesté qu'à la suite des élections municipales, **le nouveau maire de Bellac** a pris ses fonctions le 6 juillet 2020. M. C... était en congé sur la période du 13 juillet 2020 au 22 juillet 2020 de sorte qu'avant de partir en congé, il n'avait travaillé que 8 jours au titre de son nouveau contrat. En outre, il ressort des mêmes pièces que la note du 6 juillet 2020 par laquelle M. C... a communiqué au nouveau maire un point synthétique des dossiers en cours n'a donné lieu à aucune critique ni même réponse de la part de la nouvelle équipe municipale. **Dans ces conditions, le maire de la commune de Bellac n'a pas pu sérieusement apprécier les compétences de l'intéressé avant de prononcer son licenciement par ses décisions du 23 et du 24 juillet 2020.**

8. De deuxième part, alors que M. C... est notamment titulaire d'un diplôme universitaire " Métiers de l'administration générale des territoires ", et qu'il produit un courrier de la précédente maire louant ses compétences diversifiées, notamment dans les domaines financier, budgétaire et des ressources humaines, **la commune n'apporte aucun élément de nature à démontrer que les connaissances de l'intéressé** en matière de comptabilité et de droit des collectivités locales seraient insuffisantes et qu'il ne disposerait pas des qualités managériales propres aux fonctions de directeur général adjoint des services.

9. De troisième part, la seule circonstance que le **Contrat de travail à Durée Déterminée** de M. C... du 11 mai 2020 ne devrait pas s'analyser en un renouvellement du contrat de travail à durée déterminée du 14 juin 2017 ne révèle pas en soi l'inaptitude de l'intéressé à l'exercice de ses nouvelles fonctions.

10. Il résulte de ce qui précède que **la décision prononçant le licenciement de M. C..., ne repose sur aucun motif d'insuffisance professionnelle susceptible de justifier une telle mesure.**

En ce qui concerne le motif tiré de la perte de confiance :

11. Eu égard à l'importance du rôle des agent contractuels occupant ces emplois et à la nature particulière des responsabilités qui leur incombent, le fait pour le directeur général adjoint des services d'une commune de s'être trouvé placé dans une situation ne lui permettant plus de bénéficier de la confiance de l'autorité territoriale peut légalement justifier qu'il soit, pour ce motif, déchargé de ses fonctions.

12. La commune de Bellac a invoqué dans la lettre de licenciement que M. C... avait accepté " d'être recruté sur ce poste de DGA par la mairie précédente dans des conditions troubles et contestables (particulièrement concernant le contenu du contrat).

Il sera impossible de poursuivre des relations de confiance absolues avec le nouveau maire et la nouvelle équipe municipale ". La commune, qui rappelle qu'elle ne comporte que 3 619 habitants, précise dans ses écritures contentieuses que la décision de licenciement **avant le terme de sa période d'essai** est justifiée par sa volonté de réorganiser ses services tenant au caractère irrégulier du recrutement de M. C... intervenu en méconnaissance de l'article 47 précité de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Selon, en effet, les dispositions de ce texte, les emplois fonctionnels de directeur général adjoint des services des communes ne peuvent être pourvus par voie de recrutement direct que dans les communes de plus 40 000 habitants. Toutefois, M. C... avait été recruté non pas sur le fondement de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 mais sur le fondement de **l'article 3-3 de cette même loi qui permet le recrutement d'agents contractuels sur un emploi permanent, "lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi "**.

Son contrat de recrutement du 11 mai 2020 précise qu'aucun fonctionnaire n'avait pu être recruté sur ce poste et que la vacance d'emploi a été déclarée au centre de gestion.

En outre, la commune n'apporte aucun élément de nature à démontrer que les besoins des services ou la nature des fonctions en cause n'étaient pas de nature à justifier le recrutement de M. C.... Le motif

ainsi invoqué et précisé par la commune tenant à la rupture de son lien de confiance avec M. C..., recruté dans des conditions irrégulières, **n'est donc pas légalement de nature à justifier le licenciement de l'intéressé dans l'intérêt du service.**

**13.** Il résulte de ce qui précède que c'est à juste titre que le tribunal a estimé que **la commune de Bellac avait commis un détournement de pouvoir.**

**14.** Il résulte de tout ce qui précède, et sans qu'il soit besoin d'examiner la recevabilité de la requête, que la commune de Bellac n'est pas fondée à se plaindre de ce que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Limoges a annulé les décisions des 23 et 24 juillet 2020 et lui a enjoint, sous réserve d'un changement dans les circonstances de fait **et de droit, de procéder à la réintégration juridique et effective de M. C..., de reconstituer ses droits à pension de retraite et aux prestations de la sécurité sociale pour la période d'éviction illégale.**

Sur les frais liés au litige :

**15.** Les dispositions de l'article L 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mis à la charge de M. C..., qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance, le versement à la commune de Bellac, d'une somme sur le fondement des articles L. 761-1 du code de justice administrative et 37 de la loi du 10 juillet 1991. Il n'y a pas lieu dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de la commune de Bellac une somme verser à M. C....

## **DECIDE**

Article 1er : **La requête de la commune de Bellac est rejetée.**

Article 2 : Le surplus des conclusions des parties est rejeté.

Article 3 : Le présent arrêt sera notifié à la commune de Bellac et à M. C....

