

N° 453230

M. P...

8^{ème} et 3^{ème} chambres réunies

Séance du 4 avril 2022

Lecture du 14 avril 2022

CONCLUSIONS

M. Romain VICTOR, rapporteur public

1.- M. Jean-Baptiste P... a assuré les fonctions de président de l'Union nationale des étudiants de France, l'UNEF entre décembre 2007 et avril 2011 – il avait alors entre 23 et 27 ans – après quoi l'intéressé, qui est titulaire d'un master en affaires publiques de Sciences-Po, a siégé au Conseil économique, social et environnemental puis a occupé, de 2013 et 2017, des fonctions de conseiller au cabinet des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche, où il était chargé de l'emploi, du social et de la vie étudiante.

Cette page s'est tournée avec l'élection présidentielle de 2017 et un nouveau chapitre s'est ouvert lorsque M. P... a été recruté par le ministère de l'Europe et des affaires étrangères, par un contrat à durée déterminée signé en juillet 2017, en vue d'occuper pendant deux ans, à compter de septembre 2017, les fonctions de conseiller de coopération et d'action culturelle (« COCAC ») comme il est d'usage de les désigner, apparemment, au Quai d'Orsay) au sein du service de coopération et d'action culturelle (« SCAC ») de l'ambassade de France à Malte.

Ce chapitre s'est clos abruptement et ce sont les conditions de la rupture du contrat de travail de M. P... sur lesquelles il vous appartient de vous prononcer aujourd'hui – la question posée étant celle de savoir s'il a été mis fin au contrat au terme de la période d'essai ou après ce terme. Dans ce second cas, la qualification de licenciement s'imposerait.

Le 28 novembre 2017, soit quelques semaines après l'arrivée de M. P... à La Valette, le journal Le Monde publiait un article intitulé « *Enquête sur un système de violences sexistes au sein du syndicat étudiant UNEF* » et sous-titré « *'Le Monde' met au jour le fonctionnement sexiste et dominateur de cadres masculins du syndicat étudiant et les pressions sur des militantes entre 2006 et 2013* ». Les journalistes auteurs de l'article y indiquaient avoir recueilli les témoignages d'une vingtaine d'ex-militantes et militants qui décrivaient « *un système de prédation envers les femmes* », « *mis en place à partir de 2007, alors que Jean-Baptiste P... [était] président* ». Ils notaient que les « *faits rapportés ne [relevaient] pas a priori d'infractions pénales mais [montraient] une organisation dont le fonctionnement [partait] à la dérive et où la pression [était] omniprésente* ». M. P... était notamment mis en cause au titre de sollicitations envers des militantes et son attitude était décrite comme celle

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

d'un chef d'organisation « *qui ne pensait qu'à faire son marché dans les AG* » – toutes allégations que l'intéressé contestait vigoureusement.

Dès le lendemain de la parution de l'article, le sous-directeur des personnels contractuels de la direction des ressources humaines du ministère de l'Europe et des affaires étrangères adressait à M. P... un courrier recommandé mentionnant sa « *mise en cause médiatique dans l'affaire [visant] actuellement les pratiques de l'UNEF* », faisant état de l'interrogation de l'administration quant à sa « *capacité à représenter la France dans les fonctions publiques* » qui lui étaient confiées et l'invitant à se présenter à la sous-direction le 5 décembre 2017 pour un entretien préalable.

Après cet entretien, M. P... était informé par courrier du 7 décembre que, par une décision prise le jour-même, il était mis un terme à son CDD « *à l'issue de [sa] période d'essai* », cette date étant fixée au « *10 décembre 2017 (dernier jour payé)* ».

Par une requête du 7 février 2018, l'intéressé demandait au tribunal administratif de Paris d'annuler cette décision et de condamner l'Etat à réparer le préjudice subi en raison du licenciement abusif dont il estimait avoir fait l'objet.

Notons, pour ne plus y revenir, que la compétence de la juridiction administrative française n'a pas été remise en cause et n'était pas susceptible de l'être s'agissant d'un contrat que, par leur commune volonté, les parties ont entendu soumettre au droit public français (Section, 19 nov. 1999, T..., n° 183648, rec. p. 356).

Par jugement du 3 juillet 2019, le tribunal administratif rejetait les demandes et M. P... se pourvoit en cassation contre l'arrêt confirmatif du 2 avril 2021 de la cour administrative d'appel de Paris.

Il soulève six moyens de cassation.

2.- Il soutient en premier lieu que la cour a commis une erreur de droit et insuffisamment motivé son arrêt en jugeant que les dispositions du décret du 18 juin 1969 étaient applicables.

Il convient d'indiquer que la décision contestée a été prise au visa du décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, dont l'article 1^{er} énonce toutefois qu'il ne s'applique pas aux agents en service à l'étranger. Aussi le tribunal administratif avait-il relevé d'office le moyen tiré de ce que la légalité de la décision attaquée devait être appréciée non au regard de ce texte, mais au regard du décret n° 69-697 du 18 juin 1969 portant fixation du statut des agents contractuels de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif, de nationalité française, en service à l'étranger, et il avait substitué ce décret à celui de 1986.

Dans ses écritures d'appel, M. P... avait fait plaider que le décret de 1969 ne lui était pas applicable. Il relevait que le troisième alinéa de l'article 1^{er} de ce décret renvoyait à des

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

arrêtés interministériels la définition, pour chaque ministère, des emplois et le cas échéant des pays étrangers auxquels les dispositions du décret étaient applicables. Or il faisait valoir qu'aucun arrêté d'application ne mentionnait les fonctions de conseiller culturel d'ambassade.

La cour a écarté son moyen au point 3 de l'arrêt attaqué. Elle a affirmé que le décret du 18 juin 1969 était applicable à ces fonctions en se référant aux dispositions de l'article 3 de l'arrêté du 18 juin 1969 relatif aux agents contractuels du ministère des affaires étrangères en service dans les missions diplomatiques et les postes consulaires, dans sa rédaction issue de l'article 1^{er} d'un arrêté du 17 décembre 2008.

Devant vous, M. P... redit que l'arrêté du 18 juin 1969 ne vise pas les fonctions de conseiller culturel d'ambassade et soutient qu'en retenant le contraire, la cour a méconnu le champ d'application du décret de 1969 et s'est de surcroît prononcée par des motifs insuffisants, dès lors qu'elle a omis de se référer à l'une quelconque des fonctions mentionnées par l'arrêté. Il soutient en particulier que, contrairement à ce que prétendait le ministre en appel, l'emploi de coordonnateur d'administration générale est distinct de l'emploi de conseiller culturel.

De nombreux arguments vont dans le sens de la thèse de M. P....

i) Votre jurisprudence retient que la liste des emplois ou fonctions mentionnés par l'arrêté du 18 juin 1969 est limitative ; le mémoire complémentaire mentionne une décision *Mme M...* de 2017 qui juge ainsi que le décret de 1969 est applicable aux contrats conclus avec des ressortissants français « *pour pourvoir les emplois qu'il vise* » (7^{ème} et 2^{ème} srr, 27 janv 2017, n° 399793, T. pp. 519-652) ; mais on trouve d'autres décisions, notamment une décision *Association professionnelle des enseignants français en Tunisie* de 1975 (4^{ème} et 1^{ère} srr, 22 oct. 1975, n° 95337, T. p. 1066) qui juge que les agents de service des catégories C et D des établissements d'enseignement français à l'étranger ne sont pas mentionnés dans l'arrêté du 18 juin 1969 et ne sont donc pas soumis au décret du même jour – décret dont le bénéficiaire est fréquemment revendiqué devant le juge car il comporte des règles protectrices ou favorables, comme le droit à un pécule après un certain nombre d'années passées en poste à l'étranger.

ii) Il est constant que l'emploi de conseiller culturel ne figure pas expressément parmi les emplois listés par l'arrêté du 18 juin 1969.

iii) La fonction de COCAC correspond pourtant à un emploi bien identifié au Quai d'Orsay. Nous observons que l'article 1^{er} du décret n° 67-290 du 28 mars 1967 fixant les modalités de calcul des émoluments des personnels de l'Etat en service à l'étranger comporte le même mécanisme de subdélégation à des arrêtés qui, eux, mentionnent les fonctions de conseiller culturel. Ainsi, en application du décret de 1967 a été pris un arrêté du 1^{er} juillet 1996 relatif aux conditions d'application de ce décret au personnel culturel et de coopération en service à l'étranger pour l'exécution duquel le ministère des affaires étrangères publie, chaque année, une décision fixant la répartition des emplois du réseau culturel et de coopération dans des groupes indiciaires, qui mentionne à diverses reprises les fonctions de

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

conseiller culturel ou de conseiller de coopération et d'action culturelle, notamment pour l'ambassade de Malte¹.

iv) Le contrat de travail conclu avec M. P... ne visait ni le décret du 18 juin 1969 ni son arrêté d'application (alors qu'il visait deux lois, cinq décrets et trois arrêtés). Au demeurant, sa durée (deux ans) est inférieure à la durée minimale prévue par l'article 8 du décret, laquelle est de trente mois majorée de la durée du congé administratif lorsque, comme en l'espèce, l'agent est recruté en France.

v) Le ministère défendeur n'a eu de cesse d'osciller entre deux thèses qu'on pourrait qualifier de principale et subsidiaire, ou de contradictoires, consistant à soutenir, la première, que les fonctions de conseiller culturel d'ambassade sont incluses dans la liste, au titre de la fonction de coordonnateur d'administration générale, la seconde, que la liste des fonctions mentionnées dans l'arrêté n'est pas limitative – affirmation qui, nous l'avons dit, ne correspond pas à l'interprétation que vous faites du décret de 1969.

En sens contraire, nous ne voyons finalement que deux éléments à mettre en avant :

i) L'article 1^{er} de l'arrêté du 18 juin 1969 prévoit qu'il s'applique aux « *personnels contractuels relevant du ministère des affaires étrangères en service dans les missions diplomatiques (...) à l'étranger* ». Or le service de coopération et d'action culturelle est bien un service de la mission diplomatique au sens de ces dispositions, qui n'est pas personnalisé.

ii) La liste des agents contractuels de 1^{ère} catégorie A comporte certains emplois aussi peu précisément définis que « *chargé de mission* » et « *coordonnateur d'administration générale de 1^{ère} classe* ». Et il est vrai qu'on peut se demander s'il est justifié, alors que les auteurs de l'arrêté ont visé des fonctions aux contours flous, à tout le moins en ce qui concerne certains emplois supérieurs, que le juge se montre sourcilieux sur les dénominations exactes de ces emplois. Nous observons à cet égard que vous avez jugé qu'un agent contractuel recruté par le conseiller culturel de l'ambassade de France en Norvège en qualité d'animateur-délégué dans les fonctions de direction de la station de radio « Paris-Oslo » relevait du décret de 1969², alors qu'on serait en peine de trouver la dénomination d'animateur-délégué ou de directeur de station de radio dans la liste de l'arrêté de 1969 (10^{ème} et 9^{ème} srr, 21 juin 2002, D..., n° 224661). Mais cette décision inédite paraît relativement dissonante par rapport à la tonalité générale de votre jurisprudence qui s'attache à vérifier qu'un emploi figure expressément dans la liste dressée par arrêté.

Tout ceci, en définitive, nous conduit plutôt à aller dans le sens de M. P... mais, pour les raisons que nous allons développer, écarter l'applicabilité du décret de 1969 ne saurait rien changer à l'issue du contentieux, compte tenu d'une substitution de motifs à laquelle il serait

¹ Cf. par exemple, pour une époque contemporaine du litige, la décision du 27 juillet 2017 fixant la répartition des emplois du réseau culturel et de coopération, au JO du 4 août 2017.

² Au motif que la station de radio ne disposait pas de la personnalité morale et constituait une émanation de l'ambassade.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

permis de procéder, étant observé que le contrat de travail a été légalement conclu sur le fondement des dispositions du 2° de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat qui permet, par dérogation à l'article 3 du titre I^{er} du statut général, de recruter des agents contractuels « *pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient* ».

3.- La cour a rappelé, sans les dénaturer, les clauses du contrat de travail conclu entre M. P... et le ministère. Son article 1^{er} stipule qu'il « *prend effet à compter du 1^{er} septembre 2017* ». Son article 3 mentionne qu'il « *comporte une période d'essai de 3 mois, période débutant à la date de prise de fonction du cocontractant, au cours de laquelle l'engagement peut être résilié, de part et d'autre, sans préavis ni indemnité (...)* ». Enfin l'article 4 prévoit que le « *cocontractant est placé en instance d'affectation entre la date indiquée à l'article 1^{er}* » (donc le 1^{er} septembre 2017) « *et la date à laquelle il prend effectivement ses fonctions* ».

Après ce rappel, la cour a relevé que M. P... avait été placé en instance d'affectation entre le 1^{er} septembre, date de prise d'effet du contrat, et le 10 septembre 2017, période au cours de laquelle il avait suivi un séminaire destiné aux nouveaux partants du réseau culturel organisé par le ministère à Paris avant de rejoindre Malte et que l'intéressé n'avait pris ses fonctions au sein de l'ambassade de France que le 11 septembre 2017.

La cour a également cité les termes de l'article 20 du décret du 28 mars 1967 qui définit l'instance d'affectation, dont la durée maximale est de quatre mois, comme la situation dans laquelle se trouve l'agent qui n'a pas encore pris son service à la suite d'une nouvelle décision d'affectation ou de la signature d'un nouveau contrat et prévoit que, dans le cas d'une première affectation à l'étranger, l'agent contractuel est placé en instance d'affectation à compter de la date d'effet de son contrat.

Elle en a déduit qu'en application des stipulations du contrat de travail, la période d'essai de trois mois n'avait commencé à courir qu'à compter de la prise effective de fonctions au sein de l'ambassade, soit le 11 septembre 2017, de sorte que la décision du 7 décembre 2017 mettant fin au contrat à compter du 10 décembre était intervenue au terme de cette période d'essai et non au cours de la période d'essai, ni après cette période.

Par son deuxième moyen, présenté sous l'angle de l'erreur de droit, M. P... invoque non seulement une méconnaissance du décret de 1969 mais aussi, en tout état de cause, la méconnaissance d'un principe général du droit.

Dans une première branche, il soutient qu'en jugeant que la période de formation qu'il a accomplie avant de rejoindre son poste ne faisait pas partie intégrante de sa période d'essai, la cour a méconnu l'article 8 du décret de 1969 dont le quatrième et dernier alinéa dispose : « *Le contrat n'est définitif qu'à l'expiration du stage probatoire ou de formation que l'intéressé peut être appelé à effectuer dès la conclusion de son contrat dans le pays où il se trouve au moment de son recrutement. Au cours et à l'expiration de cette période de stage l'engagement peut être résilié de part et d'autre sans condition ni préavis* ». Toutefois, à

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

supposer que vous jugiez ce texte applicable, il suffit de le lire pour constater qu'il n'encadre pas la durée de la période d'essai. La cour a estimé que cette période, eu égard à l'intention des parties exprimée dans le contrat, durait trois mois à compter de la prise de fonction au poste diplomatique. En statuant ainsi, elle ne peut avoir méconnu l'article 8 du décret.

La seconde branche du moyen consiste à vous exhorter à faire œuvre créatrice en dégagant un nouveau principe général du droit, que la cour a quant à elle refusé de reconnaître, selon lequel la période d'essai d'un agent contractuel de droit public recouvrerait la période de formation dispensée à l'agent avant la prise effective de ses fonctions.

Votre jurisprudence a bien sûr érigé au rang de PGD, dans le domaine de la relation de travail, un certain nombre de droits sociaux fondamentaux comme l'interdiction de licencier la femme enceinte (8 juin 1973, *Dame X...*, rec. p. 406), l'obligation que « toute modification des termes d'un contrat de travail recueille l'accord à la fois de l'employeur et du salarié » (Assemblée, 29 juin 2001, *B...*, n° 222600, rec. p. 296) ou le principe selon lequel les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur sont supportés par l'employeur (1^{ère} et 6^{ème} ssr, 17 juin 2014, *Sté ERDF et autres*, nos 368867, 368868, T. pp. 504-687-887).

M. P... voudrait, en réalité, que vous transposiez aux contrats de recrutement des agents de droit public la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation.

Celle-ci juge, depuis une série d'arrêts de 1997, que la période d'essai se situe au commencement de l'exécution du contrat de travail, et retient que la seule circonstance que l'employeur impose au salarié en début de contrat de participer à un séminaire de formation pendant lequel il est soumis aux obligations de son contrat de travail ne peut avoir pour effet de différer le point de départ de l'essai (Cass. Soc., 25 févr. 1997, *Sté Amyot Auditeurs Conseils c/ W...*, n° 94-45.381, Bull civ. V n° 84, RJS 1997 n° 370 ; Cass. Soc., 24 oct. 1997, *Sté P... Finances c/ G...*, n° 94-45.275, Bull civ. V n° 333, RJS 1997 n° 1334). Il n'est ainsi pas permis aux parties au contrat de travail de droit privé de convenir de différer le point de départ de la période d'essai (Cass. Soc., 27 oct. 1999, *Sté Karakula Isolation c/ L...*, n° 97-43.776).

L'objectif poursuivi est d'empêcher de dénaturer la clause relative à une période d'essai en la portant à une durée telle qu'elle aurait pour effet de contourner l'application des règles impératives relatives au licenciement, et ce alors que le code du travail comporte, dans sa partie législative, des dispositions qui encadrent précisément la durée maximale d'une période d'essai, en tenant compte du niveau de qualification pour un contrat de travail à durée indéterminée (articles L. 1221-19 à L. 1221-26) et en tenant compte de sa durée pour un contrat de travail à durée déterminée (article L. 1242-10).

Toutefois, nous sommes réticent à vous inviter à reconnaître un principe en quelque sorte équivalent. D'une part, nous doutons qu'un tel principe revête la portée suffisamment générale qui sied à tout PGD. Nous notons à cet égard que la chambre sociale vérifie elle-même si la période de formation préalable constitue une période de travail ou si elle constitue

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

une condition du recrutement. Dans ce second cas, elle est décomptée de la période d'essai alors qu'elle ne l'est pas dans le premier (Cass. Soc., 1^{er} févr. 2000, *Jolivet c/ Sté Prévoir Vie*, n° 97-41.908, RJS 2000 n° 246). D'autre part et surtout, reconnaître ce principe serait vain dans notre contexte de droit public, en l'absence de règles ou principes encadrant la durée maximale de la période d'essai. La jurisprudence sociale fonctionne autour de l'idée que les parties au contrat ne peuvent, par leurs conventions (et avec l'idée que le rapport de force n'est pas équilibré), déroger aux règles légales et le cas échéant aux accords de branche qui encadrent la durée de la période d'essai. Mais dès lors que, comme en l'espèce, aucune règle équivalente ne trouve à s'appliquer, la seule discussion qui vaille est de savoir si la durée totale de la période d'essai, compte tenu de la période de formation qui l'a précédée, est excessive. Enfin, il n'est pas impropre de rappeler ici que la précarité consubstantielle à la période d'essai remplit, pour l'employeur public, une fonction essentielle, qui est de lui permettre de jauger son agent.

Il y aura peut-être un jour matière à ce que vous reconnaissiez un autre PGD, applicable même sans texte, tiré de ce que la période d'essai d'un contrat de travail de droit public ne saurait être déraisonnable – pas qu'a franchi une décision audacieuse du tribunal administratif de Paris du 24 juin 1986 (TA Paris, 24 juin 1986, *Ros*, AJDA 1986 p. 707) – et vous pourriez sur ce point être inspirés par les principes qui gouvernent la convention internationale n° 158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail et par la jurisprudence de la chambre sociale pour les cas où des accords de branches peuvent déroger à la durée légale (Cass. Soc. 4 juin 2009, *Z... c/ CRCAM Paris*, n° 08-41.359, Bull. civ. V n° 146, RJS 8-9/09 n° 679). Mais ce n'est pas le sujet porté devant vous aujourd'hui et vous pourrez donc écarter le moyen.

Les autres moyens nous retiendront moins longtemps.

La cour n'a tout d'abord pas méconnu l'article 20 du décret du 28 mars 1967 en jugeant que M. P... était en instance d'affectation au sens de ces dispositions du 1^{er} au 10 septembre 2017 et qu'il n'a pris ses fonctions que le 11 septembre 2017.

N'est pas non plus fondé le moyen tiré de ce que la cour aurait inexactement qualifié et à tout le moins dénaturé les faits en retenant qu'il ne ressortait pas des pièces du dossier que M. P... avait pris ses fonctions le 11 septembre, alors qu'il avait accompli diverses tâches sur l'ordre de ses supérieurs hiérarchiques à l'ambassade avant de rejoindre Malte. Il nous semble d'abord que la densité juridique de la notion de « prise de fonction » ne justifie pas un contrôle de qualification et c'est donc un contrôle de dénaturation auquel il convient de se livrer. Sur ce point, la cour n'a pas nié l'existence de contacts entre M. P... et « sa future hiérarchie », mais elle a estimé, sans dénaturer les faits et les pièces du dossier et par des motifs suffisants, que cette séquence de quelques jours ne dépassait pas le cadre de « l'instance d'affectation ».

Contrairement à ce que M. P... soutient par son cinquième moyen, la cour n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant qu'il ne résultait d'aucun texte qu'une décision mettant fin aux fonctions d'un agent contractuel au terme de sa période d'essai devrait être motivée.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

Le mémoire complémentaire invoque les dispositions du 4° de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration aux termes desquelles doivent être motivées en fait et en droit les décisions administratives individuelles défavorables qui retirent ou abrogent une décision créatrice de droits. Mais de toute évidence, on ne saurait regarder la décision de signer un contrat de travail assorti d'une période d'essai comme créant au profit de l'agent recruté le droit de poursuivre son contrat au-delà du terme de l'essai. En stipulant une clause d'essai, les parties conviennent en effet, comme elles en ont la faculté, de ne pas « *s'engager immédiatement de manière définitive* » et dérogent ainsi au « *principe selon lequel une convention est normalement conclue à titre définitif* »³.

Le sixième et dernier moyen du pourvoi est tiré de ce que la cour, adoptant les motifs du jugement, aurait dénaturé les faits et les pièces du dossier en écartant le moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation dont la décision de mettre fin à la période d'essai aurait été entachée. Le tribunal s'était fondé sur ce que l'intérêt du service justifiait qu'il soit mis fin au contrat eu égard au contexte local et aux exigences qui s'attachent aux fonctions de représentation de la France à l'étranger en qualité de conseiller de coopération et d'action culturelle, après avoir relevé que M. P... avait été personnellement mis en cause dans un article de presse d'un quotidien national français dénonçant des dérives sexistes au sein de l'UNEF à une époque où il en était président. Le tribunal avait relevé que, bien que l'intéressé donnait pleine satisfaction au sein de l'ambassade et que l'affaire n'ait pas eu d'écho immédiat au niveau local, l'ambassadrice avait identifié un risque en termes d'image, dans un contexte marqué par la forte visibilité du poste de Malte en 2018 en raison de son statut de capitale européenne de la culture.

Eu égard au contrôle restreint exercé par les juges du fond sur la décision de mettre fin à un contrat de recrutement d'un agent public au terme de la période d'essai, vous ne pouvez exercer en cassation qu'un contrôle de dénaturation. Or il suffit de rappeler les motifs nuancés du jugement, comme nous venons de le faire à l'instant, pour mesurer qu'ils ont caractérisé, sans dénaturer les faits de l'espèce, l'intérêt du ministère à se séparer de M. P..., quoique cette décision ait été difficile pour lui.

PCMNC au rejet du pourvoi.

³ Citation extraite du Précis Dalloz, *Droit du travail*, G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, 33^{ème} éd. 2020 n° 233.