

N° 451516 – M. B...

5^{ème} et 6^{ème} chambres réunies

Séance du 11 janvier 2023

Décision du 27 janvier 2023

CONCLUSIONS

M. Florian ROUSSEL, Rapporteur public

Votre formation de jugement a déjà eu, à différentes reprises, l'occasion de juger que l'enchaînement par un agent public de différents CDD pendant plus de six ans ne pouvait conduire à requalifier automatiquement son contrat en CDI. Le présent litige vous fournira l'occasion de confirmer que cette solution vaut également pour les praticiens attachés associés, qui sont chargés, en application de l'article R. 6152-632 du code de la santé publique, de participer à l'activité de l'établissement sous la responsabilité d'un praticien et d'exécuter des actes médicaux de pratique courante.

M. B... a exercé ces fonctions au sein du centre hospitalier de Villeneuve-sur-Lot, à compter de 2001, sur le fondement de plusieurs contrats successifs, dont le dernier entre septembre 2014 et août 2017. Le centre hospitalier l'a licencié le 28 février 2017, aux motifs qu'aucun médecin urologue n'était susceptible de l'encadrer et qu'il avait refusé d'être réaffecté au service des urgences.

Le tribunal administratif a annulé cette décision en raison d'un vice de procédure tiré de l'absence d'avis émis par la commission médicale d'établissement. Il a enjoint à l'établissement de réintégrer juridiquement jusqu'au terme de son CDD, mais n'a pas fait droit à sa demande de réintégration postérieurement à cette date. Enfin, le centre hospitalier a été condamné à verser une somme de l'ordre de 37 000 euros en réparation des préjudices subis avant le terme contractuel du CDD.

En appel, la cour s'est bornée à réévaluer légèrement le montant de l'indemnité. Pour rejeter le surplus des conclusions de M. B..., elle a estimé, en dépit des conclusions contraires de sa rapporteure publique, que l'intéressé ne pouvait être considéré que celui-ci était déjà titulaire d'un CDI à la date de son licenciement.

L'absence de requalification des CDD en CDI pour les praticiens attachés associés

Cette question de qualification du contrat en cours à la date du licenciement nous paraît dépourvue d'incidence sur le plan indemnitaire, dès lors que le requérant, qui a été indemnisé de tous ses préjudices en lien avec la rupture de son CDD à cinq mois de son terme, ne demande pas d'indemnité en lien avec l'absence de prolongation de son contrat après cette date.

Au regard de la formulation du pourvoi, elle n'a de conséquence que sur le sort des conclusions à tendant à ce qu'il soit enjoint à l'établissement de maintenir M. B... dans ses effectifs après la date d'expiration de son CDD. Si vous étiez d'avis qu'il était bien titulaire d'un CDI à la date de son licenciement, vous devriez bien sûr faire droit à cette demande d'injonction.

Il nous semble cependant qu'une telle requalification doit être exclue.

Une jurisprudence en général très restrictive sur la requalification en CDI

1° Principes traditionnels

De façon générale, vous refusez de transposer aux agents contractuels employés par l'administration le principe, posé à l'article L. 1245-1 du code du travail, selon lequel tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions relatives aux conditions dans lesquelles un employeur peut recourir à un CDD est réputé à durée indéterminée.

Tirant les conséquences des dispositions législatives prévoyant que les contrats doivent faire l'objet d'une reconduction expresse¹, vous jugez notamment² que la stipulation illicite d'un contrat prévoyant sa tacite reconduction ne lui confère pas une durée indéterminée mais a seulement pour effet de donner naissance à un nouveau CDD (Section, 27 octobre 1999, X..., n°178412)³.

2° Une jurisprudence maintenue depuis 2005

Cette jurisprudence a été maintenue après l'entrée en vigueur de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005⁴, qui a posé le principe suivant lequel la durée cumulée des CDD successifs ne pouvait excéder six années et que passé ce délai, l'administration devait recourir au CDI.

¹ V., les dispositions actuelles des articles L. 332-4 (FPE), L 332-9 (FPT) et L 332-17 (FPH) du CGFP

² En revenant sur votre jurisprudence antérieure aux dispositions législatives imposant la reconduction expresse des contrats (Sect. 14 novembre 1980, G..., n° 12322, p. 430)

³ V. également CE, 14 mars 1997, R-C..., n° 147572

⁴ Qui transpose une directive européenne dont l'objet est de lutter contre la précarité dans le travail (directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.

Ainsi, une décision Courtois du 30 septembre 2015 (5/4, n° 374015, B) juge qu'un CDD conclu en méconnaissance de ces dispositions, pour une durée qui conduit à dépasser, au cours de sa période d'exécution, la durée maximale d'emploi de six années, n'est pas tacitement transformé en CDI. A moins qu'une disposition légale ne le prévoie expressément⁵, un CDI ne peut naître de la seule poursuite, au-delà de la durée maximale de six ans, d'un CDD dont le terme n'est pas encore échu.

Le renouvellement abusif de CDD ouvre uniquement droit à la réparation du préjudice subi lors de l'interruption de la relation d'emploi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels l'agent aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un CDI (V. 5/4, 20 mars 2015, J..., n° 371664, B ; 2/7, 20 mars 2017, X..., n° 392792, B).

Un caractère restrictif qui se retrouve en ce qui concerne les praticiens hospitaliers

Vous avez logiquement transposé cette jurisprudence aux praticiens hospitaliers. Ainsi, votre décision W... du 30 juin 2017 (5/4, n° 393583, B) retient qu'un praticien contractuel dont le contrat est renouvelé implicitement après l'expiration de la période de six ans, en méconnaissance des dispositions, alors applicables, de l'article R. 6152-403 du code de la santé publique, ne peut, en l'absence de décision expresse en ce sens, être regardé comme titulaire d'un CDI⁶.

Le caractère injustifié d'un assouplissement de cette jurisprudence pour les praticiens attachés associés

Nous ne voyons aucune raison de déroger à ces principes en ce qui concerne les praticiens attachés et les praticiens attachés associés.

- Il ressort en effet de l'article R. 6152-610 du code, dans sa rédaction issue d'un décret du 29 septembre 2010, que ceux-ci sont désormais recrutés pour un contrat d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois. A l'issue de cette période de vingt-quatre mois, le renouvellement s'effectue par un contrat de

⁵ Tel est le cas du II de l'article 15 de la loi du 26 juillet 2005, qui prévoit une telle requalification lorsque certaines conditions sont réunies, en particulier lorsque l'intéressé est âgé de plus de 50 ans (V. 28 novembre 2014, Ville de Marseille, n°365120, aux Tables).

⁶ Il tient en revanche des dispositions de cet article, en cas d'interruption ultérieure de la relation d'emploi, un droit à l'indemnisation du préjudice qu'il a subi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un CDI. Ce préjudice doit être évalué en fonction des modalités de rémunération qui auraient été légalement applicables à un tel contrat.

trois ans, renouvelable de droit, par décision expresse. A l'issue du contrat triennal, le renouvellement s'effectue par un contrat à durée indéterminée.

Si la formulation de ces dispositions n'est certes pas aussi claire qu'elle aurait dû l'être, vous en avez déduit, dans une décision A... du 23 décembre 2015 (5/4, n° 382005, B), que le praticien attaché, parvenu au terme d'un contrat de trois ans faisant suite à une période initiale de recrutement de vingt-quatre mois, avait le droit de se voir proposer par le centre hospitalier qui l'emploie un contrat qui ne peut être qu'un contrat à durée indéterminée conclu sur décision expresse du directeur de l'établissement⁷.

Il s'agit donc d'un double changement par rapport à l'état du droit antérieur : auparavant, la reconduction du contrat aurait pu être tacite, mais elle n'était, en revanche, pas de droit pour l'intéressé.

▪ Vous avez déjà également déduit des nouvelles dispositions, dans une décision M-L... du 16 juin 2016 (5/4, n° 388461, B), que le dépassement de la période initiale de travail de 24 mois ne faisait pas naître en cours d'exécution un contrat de trois ans. Celui-ci doit avoir été expressément conclu pour une telle durée.

Et, par ailleurs, votre décision A... précitée interprète l'article R. 6152-610 en ce sens que, comme en droit commun, la conclusion d'un CDI implique une décision expresse du directeur de l'établissement⁸.

Une absence de requalification du contrat en CDI ne paraît nullement contradictoire avec le droit de l'Union européenne, qui ne fait pas d'obligation de transformer les CDD en CDI au bout d'une certaine durée (cf. notamment CJUE 26 janvier 2012, K..., aff. C-586/10).

▪ Dans tous les cas, le recours de M. B... paraît, en l'espèce, voué au rejet. L'intéressé avait certes enchaîné les CDD depuis plus de quinze ans mais, avant 2014, tous avaient été conclus, en méconnaissance des dispositions réglementaires précitées, pour une durée inférieure ou égale à un an. Pour faire droit à sa demande, il faudrait déduire de la circonstance que leur durée cumulée excédait six ans que l'intéressé était titulaire d'un CDI.

⁷ Il en est déduit que ce dernier ne peut refuser de renouveler le contrat que pour un motif qui serait de nature à justifier le licenciement et par une décision qui, dès lors qu'elle refuse un avantage dont l'attribution constitue un droit pour l'intéressé, doit, en vertu des dispositions de la loi du 11 juillet 1979, énoncer les considérations de droit et de fait sur lesquelles elle repose.

⁸ Comme le souligne N. Polge dans ses conclusions, la rédaction de l'article R. 6152-403 paraît résulter d'une malfaçon : dès lors qu'il prévoit que le renouvellement de fonctions des praticiens attachés par un contrat de trois ans, après les 24 premiers mois, ne peut plus résulter que de décisions expresses, il en résulte un a fortiori pour le CDI devant suivre le contrat de trois ans.

Mais tel ne nous paraît pas être le sens des dispositions de l'article R 6152-610, telles que votre jurisprudence précitée les interprète. En outre, contrairement à l'affaire W... précitée, tous les contrats de l'intéressé avaient fait l'objet d'une reconduction expresse, pour une durée spécifiée, et non de façon implicite.

Vous ne pourrez donc qu'en déduire que l'a cour n'a pas commis d'erreur de droit ou de qualification juridique en jugeant que le requérant n'était pas titulaire d'un CDI à la date de son licenciement.

Examen des autres moyens du pourvoi

Venons-en rapidement aux autres moyens du pourvoi, qui ne soulèvent pas de difficulté.

- M. B... reproche d'abord à la cour d'avoir refusé de considérer que le contrat triennal conclu à compter du 1^{er} septembre 2014 avait été remplacé par un nouveau contrat, à durée indéterminée, conclu le 22 février 2016.

La question de l'interprétation des clauses d'un contrat relève cependant de l'appréciation souveraine des juges du fond (Section, 8 octobre 1965, Commissaire du gouvernement près la commission régionale des dommages de guerre de Dijon c/ RE... p. 499 ; CE 14 mars 2001, Sté Sacome International, n° 194840, aux Tables).

Et, en l'espèce, le « contrat d'engagement de servir » conclu par le requérant en 2016 a essentiellement pour objet d'organiser les conditions dans lesquelles il est autorisé à suivre une formation au CHU de Toulouse. Ainsi que l'a retenu souverainement l'a cour, il ne peut donc s'interpréter que comme un avenant à son contrat triennal. En tout état de cause, dès lors que sa durée est limitée à six ans, il ne pouvait être regardé comme un CDI.

- Le pourvoi reproche ensuite à la cour d'avoir retenu que le requérant pouvait être licencié sur le fondement du dernier alinéa de l'article R. 6152-610 du code de la santé publique.

Cependant, la cour, confirmant sur ce point la position du tribunal, s'est bornée à relever que le licenciement était fondé sur ces dispositions et qu'il était entaché d'irrégularité en l'absence de consultation de la commission médicale d'établissement ou du comité consultatif médical. Elle n'était pas tenue, au regard des demandes indemnitaires dont elle était saisie, de prendre parti sur la légalité interne de la décision.

Et s'il est vrai, enfin, que son arrêt ajoute qu'il ne résulte pas de l'instruction que le centre hospitalier aurait disposé d'un praticien susceptible d'encadrer la validation de sa procédure

d'autorisation d'exercice de M. B..., ce passage, précédé par la mention « par ailleurs », présente à l'évidence un caractère surabondant.

M. B... ne nous paraît donc pas fondé à demander, par les moyens qu'il invoque, l'annulation de l'arrêt attaqué.

PCM :

Rejet du pourvoi

Rejet des conclusions du centre hospitalier au titre de l'article L 761-1 du CJA