

TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE DIJON

N° 2201538

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Mme

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Mme
Rapporteuse

Le tribunal administratif de Dijon,

M.
Rapporteur public

(3^{ème} chambre)

Audience du 29 février 2024
Décision du 21 mars 2024

C

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire, enregistrés les 14 juin 2022 et 12 mai 2023,
Mme demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 7 juin 2022 par laquelle la directrice du centre hospitalier de
a refusé de transformer son contrat à durée déterminée en contrat à durée
indéterminée ;

2°) d'enjoindre à la directrice du centre hospitalier de de la réintégrer
dans son emploi dans un délai de huit jours à compter de la notification du jugement, de
reconstituer sa carrière et de procéder au réexamen de sa situation dans un délai de deux mois à
compter de cette notification ;

3°) de condamner le centre hospitalier de à lui verser une somme de
10 000 euros en réparation des préjudices subis.

Mme soutient que :

- le centre hospitalier a commis des erreurs de droit dès lors que les contrats à durée
déterminée successifs visaient à répondre à un besoin permanent et non à un besoin ponctuel et
qu'elle ne pouvait pas être recrutée pour une durée supérieure à deux ans conformément aux
dispositions de l'article L. 332-20 du code général de la fonction publique ;

- le centre hospitalier a commis une erreur d'appréciation ;

- la responsabilité du centre hospitalier est engagée dès lors qu'il a commis des illégalités
fautives en refusant de procéder à la régularisation de sa situation contractuelle et qu'il a commis
un abus de droit ;

- elle a subi des préjudices résultant de ces illégalités fautives et de cet abus de droit évalués à 10 000 euros.

Par des mémoires en défense, enregistrés les 2 mai 2023 et 13 février 2024, le centre hospitalier de _____, représenté par la SCP Themis Avocats et Associés, conclut, dans le dernier état de ses écritures, au rejet de la requête et à ce que soit mis à la charge de Mme _____ le versement d'une somme de 1 560 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Le centre hospitalier soutient que les moyens soulevés par Mme _____ ne sont pas fondés.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code général de la fonction publique ;
- la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- 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 Mme _____
- les conclusions de M. _____
- et les observations de Me Hebmman, représentant le centre hospitalier de _____

Considérant ce qui suit :

1. Mme _____ a été recrutée en qualité de préparatrice en pharmacie de classe normale par le centre hospitalier de _____ par des contrats à durée déterminée (CDD) successifs conclus entre le 12 octobre 2015 et le 19 juin 2022. Elle a demandé le 10 avril 2022 à son employeur de transformer son dernier CDD en contrat à durée indéterminée (CDI) et de l'indemniser du préjudice subi résultant de la conclusion de plusieurs CDD. Par une décision du 7 juin 2022, le centre hospitalier de _____ a rejeté ses demandes. Mme _____ demande au tribunal d'annuler la décision du 7 juin 2022 et de condamner ce centre hospitalier à lui verser une somme de 10 000 euros en réparation des préjudices qu'elle estime avoir subis.

Sur les conclusions aux fins d'annulation :

En ce qui concerne le cadre juridique applicable :

S'agissant des possibilités pour l'établissement de santé de recourir à un contrat à durée indéterminée pour répondre à un besoin permanent :

2. Aux termes de l'article L. 332-15 du code général de la fonction publique, qui a codifié le premier alinéa de l'article 9 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 : « *Par dérogation à la règle énoncée à l'article L. 311-1, des emplois permanents peuvent également être occupés par des agents contractuels hospitaliers lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment dans les cas suivants : / 1° Il n'existe pas de corps de fonctionnaires*

hospitaliers susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; / 2° Pour remplir des fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées ». Aux termes de l'article L. 332-16 du même code, codifiant le deuxième alinéa de l'article 9 de la loi du 9 janvier 1986 : « Les emplois à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps et correspondant à un besoin permanent sont occupés par des agents contractuels hospitaliers ».

3. Aux termes de l'article L. 332-17 du code général de la fonction publique, reprenant, en substance, les dispositions des alinéas 3 à 7 de l'article 9 de la loi du 9 janvier 1986 : « *Les agents recrutés en application des articles L. 332-15 et L. 332-16 peuvent être engagés par des contrats à durée indéterminée ou d'une durée déterminée. / Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. / Ces contrats sont renouvelables par décision expresse sans que la durée totale des contrats successifs puisse excéder six ans pour un même agent. / Tout contrat de travail conclu ou renouvelé en application des articles L. 332-15 et L. 332-16 avec un agent contractuel hospitalier qui justifie d'une durée de services publics de six ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par décision expresse, pour une durée indéterminée (...) Lorsque les services accomplis atteignent la durée de six ans mentionnée au troisième alinéa avant l'échéance du contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité investie du pouvoir de nomination adresse à l'agent contractuel hospitalier concerné un nouveau contrat confirmant sa durée indéterminée. Si l'intéressé refuse de conclure ce nouveau contrat, il est maintenu en fonctions jusqu'au terme de son contrat en cours ».*

S'agissant des possibilités pour l'établissement de santé de recourir à un contrat à durée déterminée pour répondre à un besoin temporaire :

4. Aux termes de l'article L. 332-19 du code général de la fonction publique, qui a substantiellement repris les dispositions figurant au I de l'article 9-1 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 : « *Pour assurer le remplacement momentané d'agents publics hospitaliers, les établissements mentionnés à l'article L. 5 peuvent recruter des agents contractuels hospitaliers dans les cas suivants : / 1° Lorsque les agents publics hospitaliers sont autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ; / 2° Lorsque les agents publics hospitaliers sont indisponibles en raison d'un congé régulièrement accordé. / Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent public hospitalier à remplacer ».*

5. L'article L. 332-20 du code général de la fonction publique, qui figurait antérieurement au II de l'article 9-1 de la loi du 9 janvier 1986, dispose que : « *Pour les besoins de continuité du service, les établissements mentionnés à l'article L. 5 peuvent recruter des agents contractuels hospitaliers pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire hospitalier (...). Le contrat de ces agents est conclu pour une durée déterminée, dans la limite d'un an. / Le contrat peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de deux ans (...)* ».

6. L'article L. 332-23 du code général de la fonction publique, qui a codifié le III de l'article 9-1 de la loi du 9 janvier 1986 prévoit que : « *Les collectivités et établissements mentionnés aux articles L. 4 et L. 5 peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à : / 1° Un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois (...) Le contrat peut être renouvelé dans la limite de sa durée maximale au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs s'il est conclu au titre du 1° (...)* ».

En ce qui concerne le bien-fondé des conclusions :

7. En premier lieu, d'une part, Mme [redacted] qui se borne à indiquer que la conclusion de ses CDD successifs répondait à un « besoin permanent », n'établit ni même n'allègue être en droit de bénéficier d'un CDI selon les hypothèses limitativement prévues par les textes désormais codifiés aux articles L. 332-15 et L. 332-16 du code général de la fonction publique.

8. D'autre part, il ne ressort pas des pièces du dossier que les CDD qu'a obtenus Mme [redacted] entre le 12 octobre 2015 et le 30 avril 2017 auraient été conclus -contrairement à ce qu'ils précisent-, pour des motifs autres que celui tendant à faire face à un besoin lié à accroissement temporaire d'activité, au sens des dispositions figurant désormais à l'article L. 332-23 du code général de la fonction publique.

9. Enfin, des CDD ont été conclus entre le 1^{er} mai 2017 et le 19 juin 2022 pour « assurer momentanément le remplacement de fonctionnaire ou d'agent contractuel indisponible ». En se bornant à indiquer qu'elle n'a pas remplacé Mme [redacted] placée en « congé maternité » alors que c'était Mme [redacted] qui était placée en « congé maternité » et que la « thèse » d'un remplacement momentané de plusieurs années est « invraisemblable », alors que le centre hospitalier a précisément justifié, pour chaque CDD, la nature et la durée des absences des agents remplacés par l'intéressée sur l'ensemble de la période, Mme [redacted] ne conteste pas sérieusement que le recours à ces CDD entrait bien dans le champ d'application de l'actuel article L. 332-19 du code général de la fonction publique.

10. Compte tenu de ce qui a été dit aux points 7 à 9, Mme [redacted] n'est pas fondée à soutenir que le centre hospitalier de [redacted] aurait commis des erreurs de droit et d'appréciation en refusant de « régulariser » sa situation contractuelle par la conclusion d'un CDI.

11. En second lieu, Mme [redacted] ne peut pas utilement soulever le moyen tiré de la méconnaissance des dispositions de l'article L. 332-20 du code général de la fonction publique dès lors que les différents CDD dont elle a bénéficié n'ont pas été conclus, « pour les besoins de continuité du service », pour faire face à « une vacance temporaire d'emploi ».

12. Il résulte de tout ce qui précède que Mme [redacted] n'est pas fondée à demander l'annulation de la décision du 7 juin 2022. Ses conclusions à fin d'annulation doivent par suite être rejetées.

Sur les conclusions à fin d'injonction :

13. Le présent jugement, qui rejette les conclusions à fin d'annulation présentées par Mme [redacted] n'implique, par lui-même, aucune mesure d'exécution. Par suite, les conclusions à fin d'injonction présentées par la requérante doivent être rejetées.

Sur les conclusions à fin de condamnation :

14. En premier lieu, comme il a été dit aux points 10 et 12, le centre hospitalier de [redacted] n'a commis aucune illégalité fautive dans la conclusion des CDD de Mme [redacted]

15. En second lieu, les dispositions citées aux points 2 à 6 ne font pas obstacle à ce qu'un renouvellement abusif de contrats à durée déterminée ouvre à l'agent concerné un droit à l'indemnisation du préjudice qu'il subit lors de l'interruption de la relation d'emploi, évalué en fonction des avantages auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé

dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Il incombe au juge, pour apprécier si le recours à des contrats à durée déterminée successifs présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause.

16. D'une part, il résulte de l'instruction qu'à la date de sa demande indemnitaire préalable, le 10 avril 2022, l'intéressée ne justifiait pas d'un préjudice résultant de l'interruption de sa relation d'emploi dès lors qu'elle a continué à conclure avec le centre hospitalier de quatre nouveaux CDD pour la période comprise entre le 10 avril 2022 et le 19 juin 2022. D'autre part, Mme [redacted] qui a consenti la conclusion de nouveaux CDD à compter du 10 avril 2022, ne peut pas se prévaloir d'une situation de précarité particulière, alors, au demeurant, que l'intéressée n'était pas en droit de bénéficier d'un CDI.

17. Il résulte de tout ce qui précède que les conclusions de Mme [redacted] tendant à la condamnation du centre hospitalier de [redacted] doivent être rejetées.

Sur les frais liés au litige :

18. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de Mme [redacted] la somme que demande le centre hospitalier de [redacted] au titre des frais qu'il a exposés et qui ne sont pas compris dans les dépens.

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête de Mme [redacted] est rejetée.

Article 2 : Les conclusions présentées par le centre hospitalier de [redacted] au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à Mme [redacted] et au centre hospitalier de [redacted].

Délibéré après l'audience du 29 février 2024 à laquelle siégeaient :

- M. [redacted] président,
- Mme [redacted], première conseillère,
- Mme [redacted] première conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 21 mars 2024.

La rapporteure,

Le président,

La greffière,

La République mande et ordonne à la ministre du travail, de la santé et des solidarités, en ce qui la concerne, ou à tous commissaires de justice à ce requis, en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution du présent jugement.

Pour expédition conforme,
Le greffier