

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE CAEN**

N° 2102106

M. B... A...

M. Pierre Martinez
Rapporteur

M. Michel Bonneau
Rapporteur public

Audience du 18 avril 2024
Décision du 10 mai 2024

36-05-04-01
C+

HS
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif de Caen

(1^{ère} chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire, enregistrés le 28 septembre 2021 et le 11 avril 2024, M. B... A..., représenté par Me Gorand, demande au tribunal :

1°) de condamner la commune de Bénouville à lui verser la somme de 33 439 euros au titre de ses préjudice subis du fait de son licenciement pour insuffisance professionnelle, avec intérêts au taux légal à compter de la réception de sa réclamation préalable indemnitaire et capitalisation des intérêts ;

2°) de mettre à la charge de la commune de Bénouville la somme de 2 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- la commune de Bénouville a commis une faute de nature à engager sa responsabilité en prononçant illégalement son licenciement ;
- la commune de Bénouville a commis une faute de nature à engager sa responsabilité du fait d'un harcèlement moral dû au comportement de son supérieur hiérarchique ;
- il est fondé à solliciter la somme de 33 439 euros en réparation de ses préjudices, dont 13 439 euros de préjudice financier et 20 000 euros de préjudice moral.

Par deux mémoires en défense, enregistrés le 1^{er} février 2022 et le 14 avril 2024, la commune de Bénouville, représentée par Me Labrusse, conclut au rejet de la requête et à ce que soit mise à la charge de M. A... la somme de 1 500 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que les moyens soulevés par M. A... ne sont pas fondés.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- le décret n° 2006-1691 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents techniques territoriaux ;
- 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. Martinez,
- les conclusions de M. Bonneu, rapporteur public,
- et les observations de Me Châles, substituant Me Gorand, représentant M. A....

La commune de Bénouville n'était pas représentée.

Considérant ce qui suit :

1. M. B... A..., agent territorial, a été recruté par la commune de Bénouville en qualité de stagiaire, au grade adjoint technique principal à compter du 4 mars 2019. Par un arrêté du 12 mai 2020, le maire de la commune de Bénouville a licencié M. A... en fin de stage pour insuffisance professionnelle. Par une décision du 4 août 2021, le maire de la commune a rejeté la demande d'indemnisation préalable de M. A.... Par la présente requête, M. A... demande au tribunal de condamner la commune de Bénouville à lui verser la somme de 33 439 euros en réparation des préjudices qu'il estime avoir subis à la suite de ce licenciement.

Sur la responsabilité de la commune de Bénouville :

En ce qui concerne le licenciement :

2. Aux termes de l'article 93 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction alors en vigueur : « *Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire (...)* ». Aux termes de l'article 8 du décret du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents techniques territoriaux : « *Les candidats recrutés en qualité d'adjoint technique territorial sur un emploi d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public d'une collectivité territoriale, ainsi que les candidats inscrits sur une liste d'aptitude au grade d'adjoint technique territorial principal de 2e classe et recrutés sur un emploi d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public d'une collectivité territoriale, sont nommés stagiaires par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination pour une durée d'un an (...)* ». L'article 10 du même décret dispose que : « *A l'issue du stage, les stagiaires dont les services ont donné satisfaction sont titularisés par décision de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination. (...) Les autres stagiaires peuvent, sur décision de l'autorité territoriale, être autorisés à effectuer un stage complémentaire d'une durée maximale d'un an. Si le stage*

complémentaire a été jugé satisfaisant, les intéressés sont titularisés (...) Les adjoints techniques territoriaux stagiaires et les adjoints techniques territoriaux principaux de 2e classe stagiaires qui n'ont pas été autorisés à effectuer un stage complémentaire, ou dont le stage complémentaire n'a pas été jugé satisfaisant, sont soit licenciés s'ils n'avaient pas auparavant la qualité de fonctionnaire, soit réintégrés dans leur grade d'origine ».

3. Un agent public ayant, à la suite de son recrutement ou dans le cadre de la formation qui lui est dispensée, la qualité de stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire. La décision de ne pas le titulariser en fin de stage est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne.

4. L'autorité compétente ne peut donc prendre légalement une décision de refus de titularisation, qui n'est soumise qu'aux formes et procédures expressément prévues par les lois et règlements, que si les faits qu'elle retient caractérisent des insuffisances dans l'exercice des fonctions et la manière de servir de l'intéressé. Cependant, la circonstance que tout ou partie de tels faits sont également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires ne fait pas obstacle à ce que l'autorité compétente prenne légalement une décision de refus de titularisation, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations.

5. Il résulte de ce qui précède que, pour apprécier la légalité d'une décision de refus de titularisation, il incombe au juge de vérifier qu'elle ne repose pas sur des faits matériellement inexacts, qu'elle n'est entachée ni d'erreur de droit, ni d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'insuffisance professionnelle de l'intéressé, qu'elle ne revêt pas le caractère d'une sanction disciplinaire et n'est entachée d'aucun détournement de pouvoir et que, si elle est fondée sur des motifs qui caractérisent une insuffisance professionnelle mais aussi des fautes disciplinaires, l'intéressé a été mis à même de faire valoir ses observations.

6. Pour justifier le licenciement pour insuffisance professionnelle de M. A..., le maire de la commune de Bénouville a, dans l'arrêté en litige, visé l'avis de la commission mixte paritaire du 28 avril 2020. Le rapport de non-titularisation du 30 janvier 2020 a relevé que M. A... avait suivi la formation d'intégration des agents de catégorie C délivrée par le centre national de formation de la fonction publique territoriale, et mentionne les missions précises figurant sur sa fiche de poste et les compétences techniques alléguées par le requérant à son recrutement. Le rapport relève une « insuffisance caractérisée des connaissances pratiques en rapport avec les tâches demandées », des qualités manuelles insuffisantes, un manque de compétence en électricité et en plomberie, ainsi que l'attitude de l'intéressé vis-à-vis de ses collègues et de sa hiérarchie, ses difficultés à respecter les consignes et à rendre compte de ses activités, et le non-respect des horaires.

7. En premier lieu, s'agissant des compétences techniques, il ressort des pièces du dossier que M. A... n'a pas su gérer certains travaux ou les a réalisés dans des délais excessifs, en particulier concernant les réparations d'une fuite de robinet de l'école primaire, le remplacement d'un néon dans une salle de classe en octobre 2019 et le dysfonctionnement du chauffage de dortoir de l'école en période hivernale avec une température de la pièce de 15 °C malgré un signalement par mail le 7 novembre 2019 et une relance par mail du 29 novembre 2019. Concernant le remplacement de plusieurs spots d'éclairage dans le hall d'entrée de la mairie, malgré plusieurs demandes, M. A... expliquait « ne pas s'en être souvenu ». En outre, suite à l'échec de l'intervention du requérant pour assurer la maintenance des radiateurs de la mairie, la réparation a été effectuée par la secrétaire générale de la commune elle-même.

8. S'agissant de l'attitude de l'intéressé vis-à-vis de ses collègues et de sa hiérarchie, il ressort des pièces du dossier, et notamment d'un courrier du 14 février 2020 du maire de la commune, que M. A... a signalé par courriel les problèmes relationnels avec son supérieur hiérarchique en évoquant ce dernier dans les termes suivants : « il ouvre sa gueule », « cet abruti », « ce bon à rien », « il va se F... » « cet incapable ». Il résulte également des pièces du dossier que le 27 novembre 2019, M. A... a eu un comportement irrespectueux du travail d'un agent du service périscolaire, allant jusqu'à la harceler par message vocaux de nuit et en s'en prenant à nouveau à elle verbalement le lendemain. M. A... a reconnu ces faits et a affirmé avoir été « sous pression et en stress » et « énervé ».

9. S'agissant des difficultés de M. A... à respecter les consignes et à rendre compte de ses activités, il ressort du rapport de non-titularisation du 30 janvier 2020, sans que cela soit utilement contesté, que le requérant « ne communique pas avec son supérieur hiérarchique sur le travail effectué », « ne répond pas sur le téléphone portable du travail mis à sa disposition » et « se comporte mal avec le personnel de service, laissant les locaux sales après ses tâches ». En outre, le requérant ne conteste pas s'autoriser des absences certains vendredis après-midi ou lundis matin sans justification. Si M. A... explique ne pas être au travail pour récupérer le temps travail suite à des rappels certains week-end en accord informel avec l' élu d'astreinte, il ne l'établit pas. Enfin, selon ce même rapport, M. A... ne respecte pas les horaires de sécurisation du passage protégé aux entrées et aux sorties des écoles.

10. Eu égard à ce qui a été dit aux points 7 à 9 du présent jugement, la décision contestée se fonde, contrairement à ce que soutient M. A..., sur des éléments objectifs et matériellement établis.

11. En deuxième lieu, l'administration s'est fondée pour prononcer le licenciement en litige sur des faits révélant de la part du requérant un comportement général et une manière de servir le rendant inapte à exercer les fonctions correspondant à son grade et non sur la circonstance que ce dernier avait commis des fautes. Par suite, et alors même que certains de ces faits ont aussi constitué des fautes et ont donné lieu à des sanctions disciplinaires, les moyens tirés de ce que la décision attaquée est entachée d'une erreur de droit et méconnaît le principe selon lequel un agent public ne peut être sanctionné plusieurs fois pour les mêmes faits, doivent être écartés.

12. En troisième et dernier lieu, si M. A... a fait preuve au cours de sa carrière, ainsi qu'il ressort de ses comptes rendus d'évaluation, de compétences techniques notamment en tant qu'électricien et plombier, l'insuffisance professionnelle qui a fondé l'arrêté en litige consiste en une incompétence technique et un comportement général impliquant des difficultés relationnelles marquées avec ses collègues et plus particulièrement ses supérieurs hiérarchiques. Contrairement à ce que soutient l'intéressé, ces difficultés sont liées à son attitude, particulièrement envers ses supérieurs hiérarchiques, rendant impossible une bonne intégration au sein d'un collectif de travail. Ce comportement, ainsi que la difficulté à respecter les consignes et à rendre compte, ont été constatés par l'administration sur l'ensemble de la période de stage. Le requérant a pu bénéficier d'une formation initiale de prise de poste et d'une formation sur la sécurité incendie dans les établissements recevant du public, dispensée les 14 et 15 novembre 2019 et du 9 au 17 janvier 2020. Dans ces conditions, l'autorité administrative n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en regardant les faits qui ont fondé la décision en litige, rappelés aux points 7 à 9, comme révélant de la part de l'intéressé une insuffisance professionnelle.

En ce qui concerne le harcèlement moral :

13. Aux termes du 1^{er} alinéa de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « *Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

14. Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement et il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile. Pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge doit tenir compte des comportements respectifs de l'agent auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral.

15. M. A..., qui soutient avoir été victime d'agissements répétés de harcèlement moral, se borne à faire état du comportement de son supérieur hiérarchique direct et de confidences avec son ancien collègue. De tels éléments ne sont pas suffisamment précis et concordants pour faire présumer l'existence d'agissements de harcèlement moral à son encontre par son supérieur hiérarchique. Par suite, M. A... n'est pas fondé à soutenir qu'il aurait été victime d'une situation de harcèlement moral.

16. Il résulte de tout ce qui précède que les faits invoqués par M. A... ne sont pas de nature à engager la responsabilité de la commune de Bénouville. Dans ces conditions, les conclusions indemnitaires présentées par M. A... doivent être rejetées.

Sur les conclusions tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

17. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge de la commune de Bénouville, qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance, la somme que M. A... demande au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Dans les circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu de faire droit aux conclusions de la commune de Bénouville présentées sur le fondement des mêmes dispositions.

D E C I D E :

Article 1^{er} : La requête de M. A... est rejetée.

Article 2 : Les conclusions de la commune de Bénouville présentées sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à M. B... A... et à la commune de Bénouville.

Délibéré après l'audience du 18 avril 2024, à laquelle siégeaient :

M. Cheylan, président,
M. Martinez, premier conseiller,
Mme Groch, première conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 10 mai 2024.

Le rapporteur,

Le président,

Signé

Signé

P. MARTINEZ

F. CHEYLAN

La greffière,

Signé

C. BÉNIS

La République mande et ordonne au préfet du Calvados en ce qui le 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 de la présente décision.

Pour expédition conforme,
La greffière,

E. Bloyet