



Reclassement du CDI de droit public: le Conseil d'Etat conforte le principe

publié le **04/03/2014**, vu **13525** fois, Auteur : [Le BLOG de Maître Muriel Bodin, avocate](#)

le Conseil d'Etat a complété le principe général du droit dégagé dans son avis du 25 septembre dernier (CE Section 25 septembre 2013, Madame Sadlon, req. n° 365139), aux termes duquel l'administration est tenue de chercher à reclasser l'agent titulaire d'un CDI remplacé dans son emploi par un fonctionnaire. Désormais, cela s'applique en cas de suppression d'emploi. Dans l'avis du 25 septembre dernier, le Conseil d'Etat précisait que l'administration pouvait légalement écarter d'un emploi un agent recruté en CDI "lorsqu'elle entend affecter un fonctionnaire sur cet emploi". L'arrêt du 18 décembre 2013 ajoute un autre motif de licenciement tenant à la suppression de l'emploi: "ou supprimer cet emploi dans le cadre d'une modification de l'organisation du service".

Dans un arrêt en date du 18 décembre 2013 ([CE 18 décembre 2013, req. n° 366369](#)) le Conseil d'Etat a enfin répondu aux nombreuses interrogations suscitées autour du périmètre d'application du principe général du droit qu'il avait dégagé préalablement.

En effet, dans un avis du 25 septembre dernier ([CE Section 25 septembre 2013, Madame Sadlon, req. n° 365139](#)), le Conseil d'Etat avait posé que l'administration est tenue de chercher à reclasser l'agent titulaire d'un CDI remplacé dans son emploi par un fonctionnaire.

Dans l'avis du 25 septembre dernier, le Conseil d'Etat confirmait que si l'administration pouvait bien sûr légalement écarter d'un emploi permanent un agent recruté en CDI "*lorsqu'elle entend affecter un fonctionnaire sur cet emploi*", elle ne peut licencier l'agent contractuel que sous certaines conditions.

L'arrêt du 18 décembre 2013 ajoute un autre motif de licenciement tenant à la suppression de l'emploi: "*ou supprimer cet emploi dans le cadre d'une modification de l'organisation du service*".

Il appartient donc à l'Administration de tenter de reclasser l'agent contractuel dans *pariel* cas.

En l'espèce, Madame A..B.. avait été employée par le Groupement d'établissements publics d'enseignement technique pour adulte de Clermont-Ferrand (GRETA), en qualité de formateur contractuel pour enseigner l'anglais en entreprise depuis 2001. Son CDD avait été transformé en CDI en 2005, à la faveur des dispositions de la loi du 26 juillet 2005 *portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique*. A la suite de la suppression de son emploi en 2010, elle avait été licenciée.

La décision de licenciement est annulée par le Conseil d'Etat au motif que l'administration n'avait pas cherché à reclasser l'intéressée.

On admettra que nombre d'établissements méconnaissent cette obligation notamment en mettant en place un pseudo Espace de mobilité conseil vers lequel sont dirigés les agents mais sans que cet espace ne puisse se substituer à l'employeur dans son obligation de proposer des postes

vacants ou un CDD, voire au pire une priorité de réembauchage.

La sanction est soit l'annulation de la décision de licenciement soit une indemnisation pour mise en jeu de la responsabilité de l'employeur négligent ou imprudent.