

## **Cour administrative d'appel de Paris, 10 avril 2018, n° 16PA01315 (Fonction publique hospitalière, Agent contractuel, Licenciement, Sanction disciplinaire, Gravité des fautes, Insubordination hiérarchique)**

10/04/2018

Monsieur X a été recruté le 1er août 2013, en qualité d'agent contractuel en charge de la sécurité d'un site hospitalier. Son contrat a été renouvelé pour un an, le 18 août 2014, avec effet rétroactif au 1er août 2014. Par un arrêté du 4 février 2015, notifié le 3 mars 2015, il a été licencié pour faute à compter du 2 mars 2015. Le directeur de l'établissement a par la décision de licenciement contestée, justifié le licenciement de M.X en invoquant l'unique motif de l'insubordination hiérarchique.

Sur la légalité de l'arrêté attaqué il appartient au juge de l'excès de pouvoir saisi de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une telle mesure et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité des fautes.

« L'administration peut, en première instance comme en appel, faire valoir devant le juge de l'excès de pouvoir que la décision dont l'annulation est demandée est légalement justifiée par un motif, de droit ou de fait, autre que celui initialement indiqué, mais également fondé sur la situation existant à la date de cette décision. Il appartient alors au juge, après avoir mis à même l'auteur du recours de présenter ses observations sur la substitution ainsi sollicitée, de rechercher si un tel motif est de nature à fonder légalement la décision, puis d'apprécier s'il résulte de l'instruction que l'administration aurait pris la même décision si elle s'était fondée initialement sur ce motif. Dans l'affirmative il peut procéder à la substitution demandée, sous réserve toutefois qu'elle ne prive pas le requérant d'une garantie procédurale liée au motif substitué. »

En l'espèce l'établissement « se borne à expliciter dans sa défense produite en appel ce qu'elle entend par "insubordination hiérarchique", afin d'y inclure également le fait de tenir des propos désobligeants et agressifs à l'encontre de ses supérieurs hiérarchiques, ainsi que l'existence d'une attitude d'opposition et de désinvolture vis-à-vis des missions et de l'hôpital, celle-ci ne peut être regardée comme ayant sollicité une substitution de motifs.

Si l'établissement fait valoir que M.X n'aurait pas procédé au contrôle d'identité d'un visiteur le 4 novembre 2014, que la rédaction du schéma directeur de sécurité dont il avait la charge aurait été très laborieuse et présenterait des insuffisances conceptuelles et rédactionnelles, que ses supérieurs auraient eu des difficultés pour obtenir rapidement des comptes rendus concernant les assemblées générales organisées par les syndicats de personnels à l'occasion de mouvements sociaux, qualifiés en outre d'incomplets, ces griefs sont étrangers au reproche d'insubordination hiérarchique retenu par le licenciement contesté. »

Le 1er octobre 2014, l'occasion de la visite de l'hôpital par trois personnalités M.X n'était pas présent sur les lieux pour recevoir les instructions des autorités administratives, trente minutes avant, alors que cela lui avait été expressément demandé. Des témoins attestent par ailleurs qu'à la suite d'une remarque formulée à ce sujet par la directrice adjointe de cet hôpital, il s'est violemment emporté, un autre directeur adjoint ayant dû intervenir pour lui demander de modérer ses propos.

L'administration reproche par ailleurs à M.X d'avoir mis en place un dispositif de sécurité insuffisant lors de cette visite du 1er octobre 2014, et qu'il n'aurait pas contacté l'officier de sécurité d'une des personnalités et se serait contenté de lui laisser un message, ce qu'il conteste, la matérialité de ces faits n'est pas établie.

En outre, si l'administration lui reproche son positionnement qualifié d'inadapté sur les sujets sociaux vis-à-vis des membres de l'équipe de direction et le fait qu'il exécuterait les consignes données sans en maîtriser les enjeux, en faisant parfois preuve d'un humour inapproprié, le non-respect du contenu de ces exigences très imprécises ne peut être regardé comme fautif à l'égard d'un agent de sécurité contractuel.

Le Conseil d'état estime que seuls les éléments portant sur le comportement de M.X à l'égard de sa hiérarchie lors de la visite du 1er octobre 2014 sont de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Ainsi, compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'espèce, notamment du fait que, parmi les griefs reprochés à M.X, seuls ceux qui ont été commis au cours des événements isolés du 1er octobre 2014, sont constitutifs d'une faute et que l'intéressé n'avait par ailleurs aucun antécédent disciplinaire, la sanction du licenciement retenue par l'établissement est disproportionnée, et doit donc être annulée.