

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALEDONIE**

N° 2400348

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

M. B C

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

M. Delesalle, président,

Rapporteur : Mme Peuvrel
Avocat(s) : SELARL D'AVOCATS ROYANEZ

1ère Chambre

12 décembre 2024

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires, enregistrés le 21 juillet, le 9 août et le 7 octobre 2024, M. B C, représenté par la SELARL d'avocats Royanez demande au tribunal, dans le dernier état de ses écritures :

- 1°) d'annuler la décision verbale du 25 juin 2024 de non-renouvellement de son contrat de travail ;
- 2°) de requalifier son contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1er mars 2020 avec une ancienneté acquise au 1er mars 2017 ;
- 3°) d'enjoindre au président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie de le maintenir sur le poste qu'il occupe ;
- 4°) d'enjoindre au président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie de régulariser sa situation par la conclusion d'un nouveau contrat, à durée indéterminée, dans un délai d'un mois à compter de la notification du jugement à intervenir ;
- 5°) de mettre à la charge de la Nouvelle-Calédonie la somme de 180 000 francs CFP en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- la décision est entachée d'une erreur de droit en ce que son contrat aurait dû être requalifié en contrat à durée indéterminée à compter du 1er mars 2020 en application des dispositions de l'article Lp. 123-2 du code du travail ;
- elle est entachée d'une erreur de droit en ce que son contrat aurait dû être requalifié en contrat à durée indéterminée en application de la délibération n° 182 du 4 novembre 2021 ;

- les conditions et la procédure de licenciement prévues par la délibération n° 182 du 4 novembre 2021 n'ont pas été respectées.

Par un mémoire en défense, enregistré le 30 septembre 2024, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conclut au rejet de la requête.

Il soutient que :

- la juridiction administrative n'est pas compétente pour connaître du litige ;
- la demande indemnitaire est irrecevable à défaut de justification d'une réclamation préalable ;
- la requête est irrecevable en raison de sa tardiveté ;
- aucun moyen n'est fondé.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 99-209 et la loi n° 99-210 du 19 mars 1999 ;
- la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 ;
- la délibération n° 81 du 24 juillet 1990 ;
- la délibération n° 182 du 4 novembre 2021 du congrès de la Nouvelle-Calédonie ;
- 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. Bozzi, premier conseiller,
- les conclusions de Mme Peuvrel, rapporteure publique,
- et les observations de Me Chamoun, avocate du requérant et de Mme A, représentant le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Considérant ce qui suit :

1. M. C a été recruté par contrat à durée déterminée (CDD) par le directeur du centre de documentation pédagogique de la Nouvelle-Calédonie le 17 février 2017 pour exercer la fonction de concepteur web et illustrateur puis, après dissolution de cette entité, par le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie pour exercer la fonction d'illustrateur-réalisateur multimédia dans les services du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie. Il a bénéficié ultérieurement de plusieurs CDD, dont le dernier, signé le 8 septembre 2023, couvre la période du 1er octobre 2023 au 30 septembre 2024. Au cours d'un entretien intervenu le 25 juin 2024, la

responsable des ressources humaines de la Nouvelle-Calédonie a informé M. C que son contrat ne serait pas renouvelé. Par un courrier du 27 juin 2024, M. C a demandé au président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie de requalifier son contrat de travail en contrat à durée indéterminée (CDI). Il demande l'annulation de la décision verbale du 25 juin 2024 de non-renouvellement de son contrat.

Sur les conclusions à fin d'indemnisation :

2. Par un mémoire enregistré le 7 octobre 2024, le requérant déclare qu'il se désiste de ses conclusions indemnitaires. Ce désistement est pur et simple et rien ne s'oppose à ce qu'il en soit donné acte.

Sur l'exception d'incompétence opposée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie :

3. Les conclusions de M. C sont dirigées contre une décision administrative relative à un agent bénéficiant d'un contrat de droit public depuis le 1er juillet 2022 en vertu de son contrat de travail signé le 30 juin 2022 avec le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Elles ressortissent donc à la compétence du juge administratif.

4. Par ailleurs, aux termes de l'article 141 de la délibération n°182 du 4 novembre 2021 du congrès de la Nouvelle-Calédonie prise en application du titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie : " I- Les agents contractuels recrutés pour une durée indéterminée avant l'entrée en vigueur de la présente délibération sont, à compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération : 1° régis par celle-ci () ". Aux termes de l'article 143 de cette délibération : " Jusqu'au terme de leur contrat de travail, les agents contractuels recrutés pour une durée déterminée avant l'entrée en vigueur de la présente délibération demeurent régis par les dispositions législatives et réglementaires applicables à leur situation ".

5. Il résulte de ces dispositions que les agents recrutés avant le 1er mai 2022, date d'entrée en vigueur de la délibération n° 182 du 4 novembre 2021 en vertu de son article 145, qu'ils le soient pour une durée déterminée ou indéterminée, sont régis par le code du travail de la Nouvelle-Calédonie jusqu'au 1er mai 2022. Les agents recrutés pour une durée indéterminée avant cette date sont ainsi soumis aux règles de la délibération du 4 novembre 2021 à compter de cette même date du 1er mai 2022 et les agents recrutés à durée déterminée postérieurement au 1er mai 2022 le sont à compter de la date de signature de leur contrat.

6. La requalification éventuelle du CDD de M. C en CDI à compter du 1er mars 2020 nécessite en toute hypothèse de porter une appréciation globale sur l'ensemble de la période concernée, que ce soit avant ou après la date d'entrée en vigueur de la délibération n° 182 du 4 novembre 2021 au 1er mai 2022. Si, du 1er mars 2020 au 30 juin 2022, l'intéressé a exercé ses fonctions sur le fondement de contrats de droit privé soumis au code du travail de la Nouvelle-Calédonie, cette circonstance ne prive pas le juge administratif de sa compétence pour statuer sur le moyen tiré ce que l'intéressé bénéficie en réalité d'un CDI, la durée d'exercice nécessaire pour y prétendre étant indifférente à la nature publique ou privée des contrats d'engagement successivement conclus.

7. Il résulte de ce qui a été dit aux points 3 à 7 que l'exception d'incompétence opposée par la Nouvelle-Calédonie doit être écartée.

Sur la fin de non-recevoir opposée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie :

8. Il est constant que M. C a été informé, lors d'une entrevue, le 25 juin 2024, du non renouvellement de son acte d'engagement prenant fin au 30 septembre 2024. Cette décision intervenue verbalement doit être regardée comme ayant été notifiée le même jour, faisant ainsi courir le délai de recours contentieux de deux mois jusqu'au 26 août 2024. La requête introductive ayant été enregistrée au greffe du tribunal le 21 juillet 2024, la fin de non-recevoir tirée de la tardiveté de la requête ne peut pas être accueillie.

Sur les conclusions aux fins d'annulation :

9. Aux termes de l'article 4 de la délibération n° 182 du 4 novembre 2021 : " I- Les actes d'engagement établis sur le fondement du I de l'article Lp 11-1 de la délibération du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie sont conclus : 1° pour une durée : () c- qui ne peut excéder un an, renouvelable dans la limite de 3 ans, s'agissant des points 3° et 5° ; (). ". L'article Lp. 11-1 de la délibération n° 81 du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie dispose que : " I- Les emplois permanents des employeurs publics peuvent également être pourvus, pour une durée déterminée, par des agents contractuels lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient dans les cas suivants : 1° lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions exercées ; / 2° lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées ; / 3° pour faire face à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu notamment par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir (). II- Par dérogation au I ci-dessus, les recrutements effectués au 1°, 2° et 3° peuvent l'être à durée indéterminée. Il en va de même pour les agents non-titulaires justifiant des conditions cumulatives suivantes : / ' 3 ans de services effectifs continus à temps complet ou incomplet : / - pour le compte de l'employeur public lui proposant un recrutement ou un renouvellement à durée indéterminée ; / - sur le même poste permanent ou sur un poste permanent comportant des fonctions de nature et de niveaux équivalents. / ' un état de service (ou une manière de servir) satisfaisant au regard des fonctions précédemment exercées. ".

10. Par ailleurs, aux termes de l'article 45 de la délibération n° 182 du 4 novembre 2021, " I- Le licenciement d'un agent contractuel peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants : / 1° une insuffisance professionnelle ; / 2° une faute disciplinaire ; / 3° une inaptitude physique ; / 4° le recrutement d'un fonctionnaire, lorsque l'agent a été recruté à durée déterminée. / II- Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident non professionnel d'une durée inférieure à six mois ne constituent pas une cause de rupture de l'acte d'engagement ". Aux termes de l'article 56 de la même délibération : " Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable ". Aux termes de l'article 57 de cette délibération : " La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. / Cette lettre indique : / 1° l'objet de la convocation ; / 2° le ou les motifs de la décision envisagée ; / 3° la date, l'heure et le lieu de la convocation ; / 4° la possibilité pour l'agent contractuel de se faire assister par un défenseur de son choix ; / 5° la possibilité de consulter son dossier administratif ". Selon l'article 58 de ce même texte : " L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrés après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. / Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique à l'agent le ou les motifs du licenciement ". Enfin, aux termes de l'article 59 : " Lorsqu'à l'issue de l'entretien, l'employeur décide de licencier un agent, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai maximal de deux mois à compter de la tenue de l'entretien préalable. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que

la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis ".

11. M. C soutient que la décision de ne pas renouveler son contrat de travail constitue en réalité une mesure de licenciement méconnaissant les dispositions des articles 45, 56, 57, 58 et 59 de la délibération n° 182 du 4 novembre 2021, dès lors que son CDD doit être requalifié en CDI.

12. Il ressort des pièces du dossier que la durée cumulée des contrats successifs conclus entre l'intéressé et la Nouvelle-Calédonie avait excédé la durée légale maximale imposée par l'article 4 de la délibération n°182 du 4 novembre 2021 à compter du 1er mars 2020, date du troisième anniversaire de l'exercice des fonctions de M. C, soit durant l'exécution du troisième avenant en date du 10 décembre 2019. Or, par un acte d'engagement du 30 juin 2022, le gouvernement a décidé de renouveler le contrat du requérant sur le fondement du a) du 2 de l'article Lp.11-1, devenu le 1° du I du même article de la délibération n° 81 du 24 juillet 1990 correspondant à l'absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer ces fonctions ou lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées. Puis, par un avenant en date du 30 mai 2023, le contrat a été renouvelé dès lors que le poste ne pouvait être pourvu par un titulaire de la fonction publique, ainsi que le permettent les dispositions du 3° du III de l'article Lp. 11-1, devenu le 3° du I du même article de la délibération n° 81 du 24 juillet 1990. Le dernier acte d'engagement conclu le 8 septembre 2023 est également fondé sur le motif correspondant à une vacance d'un emploi ne pouvant être immédiatement pourvu par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir.

13. D'une part, il résulte de ces éléments que M. C, depuis son premier CDD en date du 16 février 2017 jusqu'à ce jour, est demeuré affecté à des missions de concepteur rédacteur web ou d'illustrateur réalisateur multimédia, son employeur n'étant pas parvenu durant ces sept années à pourvoir cet emploi par un fonctionnaire disposant des compétences et des qualifications requises. Ainsi, la situation du requérant, dont la manière de service a toujours été qualifiée de satisfaisante, a fait l'objet de plus d'une dizaine de contrats et avenants successifs pour exercer les mêmes fonctions ou des fonctions équivalentes et toujours au motif de l'une des dérogations prévues à l'article Lp.11-1 de la délibération n° 81 du 24 juillet 1990.

14. D'autre part, ainsi qu'il a été dit, à la date de la signature de son dernier engagement, l'intéressé avait déjà cumulé une durée de contrat à durée déterminée supérieure à trois années et le président du gouvernement, en lui soumettant cette nouvelle proposition de collaboration, doit être regardé comme ayant décidé expressément de reconduire le requérant dans ses fonctions sur un emploi permanent. Un tel renouvellement explicite ne pouvait dès lors intervenir que pour une durée de contrat indéterminée.

15. Il ressort ainsi des pièces du dossier qu'à compter du 30 juin 2022, le contrat de M. C a été renouvelé pour des durées déterminées par des décisions expresses du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie alors que la durée maximale de trois ans prévue par les dispositions du c du 1° du I de l'article 4 précitées de la délibération du 4 novembre 2021 était expirée et que l'intéressé remplissait les conditions requises par les dispositions des alinéas 3 à 5 du II de l'article Lp. 11-1 de la délibération du 24 juillet 1990 pour se voir proposer un contrat à durée indéterminée. Il y a donc lieu de considérer que M. C bénéficie d'un CDI que la Nouvelle-Calédonie était tenue de lui proposer lors du premier renouvellement d'engagement conclu au-delà de la période de trois années, un CDI.

16. La Nouvelle-Calédonie fait certes valoir que cette requalification ne peut intervenir pour la période du 1er mars 2020 au 1er juillet 2022 sans porter atteinte au principe de non-rétroactivité, dès lors que les dispositions de l'article Lp. 11-1 de la délibération du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie et l'article 4 de la délibération du 4 novembre 2021 ne sont entrées en vigueur que le 1er mai 2022. Toutefois, la circonstance que le requérant était auparavant soumis au régime du code du travail de Nouvelle-Calédonie avant l'entrée en vigueur des dispositions de la loi du pays du 12 mai 2021 et de la délibération du 4 novembre 2021, le 1er mai 2022, ne s'oppose pas à ce que soit prise en compte la situation contractuelle antérieure de M. C et en particulier la durée d'exercice de ses fonctions.

17. Dans ces conditions, M. C bénéficiant d'un CDI, il ne pouvait être mis fin à son contrat que dans les conditions et selon la procédure fixée par les dispositions des articles 45, 56, 57, 58 et 59 de la délibération n°182 du 4 novembre 2021. Or, dès lors que le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ne justifie, ni avoir convoqué l'intéressé à un entretien préalable et ni l'avoir informé des motifs de son licenciement, le requérant est fondé à soutenir que la décision attaquée, qui a méconnu ces dispositions, est entaché de vices de procédure, lesquels l'ont privé d'une garantie.

18. Il résulte de ce qui a été dit au point 17 que la décision du 25 juin 2024 de non-renouvellement du contrat de travail de M. C doit être annulée.

Sur les conclusions aux fins d'injonction :

19. Aux termes de l'article L. 911-1 du code de justice administrative : " Lorsque sa décision implique nécessairement qu'une personne morale de droit public ou un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public prenne une mesure d'exécution dans un sens déterminé, la juridiction, saisie de conclusions en ce sens, prescrit, par la même décision, cette mesure assortie, le cas échéant, d'un délai d'exécution. / La juridiction peut également prescrire d'office cette mesure. "

20. L'exécution du présent jugement implique nécessairement, eu égard au motif d'annulation retenu que le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie régularise la situation juridique de M. C à compter de la date à laquelle il justifiait d'une durée de services publics de trois ans dans des fonctions d'illustrateur réalisateur multimédia, en lui proposant un CDI dans le délai d'un mois à compter de la notification du présent jugement et de le réintégrer dans les effectifs de la Nouvelle-Calédonie en raison de l'expiration initialement convenu de son contrat au 30 septembre 2024.

21. Toutefois, le principe de non-rétroactivité, fait obstacle à la requalification du contrat au 1er mars 2020, comme le demande le requérant, dès lors que cette date est antérieure à l'entrée en vigueur des dispositions précitées de la loi du pays du 12 mai 2021 et de la délibération du 4 novembre 2021 intervenue le 1er mai 2022.

22. En revanche, il appartient au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie de procéder à la reprise de l'ancienneté de M. C, dans les conditions prévues par la délibération n° 182 du 4 novembre 2021, et d'en tirer toutes les conséquences sur le plan financier, notamment en tenant compte de l'ancienneté acquise par l'intéressé.

Sur les frais liés au litige :

23. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de la Nouvelle-Calédonie le paiement d'une somme de 180 000 francs CFP à verser à M. C au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

D E C I D E :

Article 1er : Il est donné acte du désistement des conclusions à fin d'indemnisation de la requête de M. C.

Article 2 : La décision du 25 juin 2024 de non-renouvellement du contrat de travail de M. C est annulée.

Article 3 : Il est enjoint au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie de proposer à M. C un contrat à durée indéterminée dans un délai d'un mois à compter de la notification du présent jugement et de le réintégrer dans les effectifs de la Nouvelle-Calédonie en procédant à la reprise de l'ancienneté de M. C dans les conditions prévues par la délibération n° 182 du 4 novembre 2021.

Article 4 : La Nouvelle-Calédonie versera à M. C la somme de 180 000 francs CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 5 : Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.