

La motivation des actes administratifs appliquée à la gestion des agents publics

Le 6° de l'article L211-2 du code des relations entre le public et l'administration prévoit que les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent ; à cet effet, doivent notamment être motivées les décisions qui refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir.

Les décisions à motiver

Par conséquent, hormis le cas où leur motivation est expressément prévue par la loi, l'employeur public doit donc motiver toutes les décisions de gestion qui refusent un avantage aux agents qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir au risque de voir ces dernières annulées dans le cadre d'un recours pour excès de pouvoir.

L'inflation jurisprudentielle en droit de la Fonction publique ces derniers années a permis au juge de déterminer, au cas par cas, les décisions concernées par l'obligation de motivation.

Ainsi, doivent notamment être motivées :

- Le refus d'octroi d'un congé de longue maladie - CE, n°114744, 31 mai 1995
- Le refus de réintégration d'un fonctionnaire reconnu apte à l'exercice de ses fonctions à l'issue d'une disponibilité - CE, n°148470, 17 mai 1999
- La décision mettant fin au logement en caserne d'un sapeur-pompier professionnel -CE, n°281232, 29 novembre 2006
- Le licenciement en cours de stage - CE, n° 336362, 1er février 2012
- Le refus de réintégration à l'issue d'une disponibilité d'office pour raison de santé - CE, n° 346613, 7 mai 2012
- Le refus de report de congés annuels -CE, n°362940, 20 décembre 2013
- Le refus du droit de retrait - CE, n° 369531 du 18 juin 2014
- Le refus de reconnaissance de l'imputabilité au service - CE, n° 371460, 23 juillet 2014
- Le refus de faire droit à une demande de révision d'une pension de retraite tendant à la prise en compte de services supplémentaires dans la liquidation de cette pension - CE, n°400656, 19 juillet 2017.

L'absence de motivation d'une décision qui devait l'être entraîne son annulation. Cependant, qu'en est-il des décisions implicites qui, par définition, n'est pas motivée ?

En effet, l'article L231-4 du code des relations entre le public et l'administration prévoit que, par dérogation au principe du silence vaut acceptation prévu à l'article L231-1 dudit code, le silence gardé par l'administration pendant deux mois vaut décision de rejet dans les relations entre l'administration et ses agents.

Cependant conformément à l'article L232-4 du même code, une décision implicite intervenue dans les cas où la décision explicite aurait dû être motivée n'est pas illégale **du seul fait qu'elle n'est pas assortie de cette motivation.**

Ainsi, l'employeur qui refuserait de qualifier d'accident de service un événement par une décision explicite la verrait annulée si elle n'est pas motivée, mais pas s'il l'a rejetée la demande de manière implicite sans y répondre.

Heureusement, le législateur a apporté une limite à ce principe en prévoyant qu'à la demande de l'intéressé, formulée dans les délais du recours contentieux, les motifs de toute décision implicite de rejet devront lui être communiqués dans le mois suivant cette demande ; le délai du recours contentieux contre ladite décision sera dans ce cas prorogé jusqu'à l'expiration de deux mois suivant le jour où les motifs lui auront été communiqués.

Enfin, si la motivation est nécessaire, encore faut-il que cette dernière soit explicite afin de ne pas voir sa décision annulée pour insuffisance de motivation.

Les décisions non nécessairement motivées

A contrario, n'ont pas besoin d'être motivée notamment :

- Le refus de renouvellement de contrat – CE, n° 178412, 27 octobre 1999
- Le refus de titularisation à l'issue de la période de stage – CE, n°284746, 11 décembre 2006, CE, n°363213, 25 juillet 2013
- La décision par laquelle l'Administration retient une fraction de traitement pour service non fait- CE, n° 372377, 2 novembre 2015

Ces jurisprudences n'octroie pas à l'employeur une totale liberté puisque si ces décisions n'ont pas besoin d'être motivées, l'employeur doit pouvoir en expliquer les fondements a posteriori...