

Tribunal administratif de Melun

5^{ème} chambre

Audience du 4 mai 2023

Présidente : Micheline Lopa-Dufrénot

Rapporteure : Sarah Leconte

Instance n° 1906787

CONCLUSIONS

Rapporteure publique : Linda Mentfakh

Madame la Présidente, Mesdames les Conseillères,

▪ **I - Rappel des faits :**

Mme L... K..., titulaire du grade d'adjointe technique principale de deuxième classe, a été recrutée par la commune de Saint-Fargeau-Ponthierry du 5 septembre 1994 au 31 juillet 2018. Placée en congé de maladie ordinaire à compter du 13 juin 2017, puis, en disponibilité d'office pour raison de santé à compter du 13 juin 2018, elle a été admise à faire valoir ses droits à la retraite à compter du 1er août 2018.

Par un courrier du 3 août 2018, reçu le 17 août suivant, Mme K... a saisi le maire de Saint-Fargeau-Ponthierry d'une demande tendant notamment à se voir délivrer un certificat de travail ainsi que l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi. Le silence gardé pendant plus de deux mois sur cette demande a fait naître une décision implicite de rejet à la date 17 octobre 2018. Par un courrier du 24 avril 2019, reçu le lendemain, l'agente a réitéré sa précédente demande en sollicitant en sus le versement

d'une indemnité compensatrice de congés payés. Par une décision du 19 juin 2019, l'autorité territoriale a confirmé le refus opposé à sa demande de délivrance des deux documents précités mais a, en revanche, fait droit à la seconde.

Par son courrier du 24 avril 2019, reçu le lendemain, Mme K... a saisi le maire de Saint-Fargeau-Ponthierry d'une demande tendant à l'indemnisation des préjudices qu'elle estime avoir subis en raison des agissements fautifs de la commune tenant – nous citons – à « *sa résistance abusive* » à lui délivrer les documents et l'indemnité précités, ainsi qu'*in fine*, au versement tardif de cette dernière. Le silence gardé pendant plus de deux mois sur cette demande a fait naître une décision implicite de rejet à la date du 25 juin 2019.

Par la requête qui vient d'être appelée, Mme K... vous demande, à titre principal, de condamner la commune de Saint-Fargeau-Ponthierry à lui verser la somme de 2 500 euros en réparation des préjudices qu'elle estime avoir subis en raison des agissements fautifs de la commune et d'enjoindre à celle-ci de lui délivrer les documents afférents à la fin de la relation de travail, plus particulièrement, un certificat de travail ainsi que l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi.

▪ **II – Développements :**

1. **En premier lieu**, examinons la première faute invoquée par Mme K... qui résulterait de la « *résistance abusive* » de la collectivité territoriale de ne pas lui délivrer un certificat de travail ainsi que l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi :

1.1. Pour ce qui concerne, d'abord, le certificat de travail :

Rappelons que le certificat de travail est un document établi par l'employeur au terme du contrat de travail d'un salarié. Son contenu, déterminé par voie réglementaire, comporte certaines mentions obligatoires, de même que sa délivrance par l'employeur est obligatoire au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail du

salarié de droit privé. Le droit d'être muni de ce document trouve son assise textuelle dans les articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail.

S'agissant des agents publics territoriaux, un seul texte fait référence à l'obligation pesant sur l'employeur public de délivrer à l'expiration du contrat de travail d'un agent non titulaire, un « *certificat* ». Il s'agit de l'article 38 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. Mais si les dispositions de cet article prévoient de la même façon certaines mentions obligatoires, en revanche, le document en cause n'est pas désigné comme un « *certificat de travail* » et aucun renvoi n'est fait aux dispositions des articles précédemment cités du code du travail.

Pour ce qui est, enfin, des agents titulaires de la fonction publique territoriale, aucun texte législatif ou réglementaire ne prévoit la remise d'un certificat – *a fortiori* d'un « *certificat de travail* » – à la fin de la relation de travail du fonctionnaire avec son administration.

Mais, pour autant, devriez-vous en rester à ce constat d'absence de base textuelle ? Nous ne le pensons pas, et à cet égard, nous considérons au contraire que l'affaire qui est inscrite à votre rôle aujourd'hui est l'occasion pour votre chambre de rappeler le principe reconnu, en général, aux agents publics et, en particulier, pour le dossier dont vous êtes saisies, aux fonctionnaires territoriaux, de se voir délivrer un certificat de travail à la fin de leur relation de travail avec la collectivité publique qui les a employés.

Si une telle question, qui n'a pas encore été tranchée par le Conseil d'Etat, est loin d'être évidente, pour autant, nous sommes d'avis que le souci d'étendre au profit de l'ensemble des agents publics la garantie de se voir délivrer un certificat de travail comportant les périodes de services ainsi que la nature des emplois occupés pendant celles-ci qui, selon nous, constitue une garantie minimale à laquelle tout travailleur, public comme privé, pourrait être en droit de prétendre en vertu d'un principe général de droit, s'impose.

Relevons que le Conseil d'Etat a déjà pu énoncer que : « *sauf disposition expresse contraire ou principe général du droit applicable même sans texte, les dispositions du code du travail ne sont pas applicables aux agents de droit public* » (CE, 1^{er} décembre 1995, « *Syndicat CGT du personnel de l'hôpital Dupuytren* », n° 115640, inédit au recueil Lebon).

A côté ainsi de dispositions expresses pouvant prévoir l'application directe de dispositions du code du travail aux agents de droit public, la jurisprudence administrative a été conduite à admettre, parallèlement, l'application de ce code à ces derniers par le truchement du développement de principes généraux du droit dont s'inspirent le code du travail. Ainsi, pour n'en citer que deux - mais les illustrations sont nombreuses - la haute juridiction administrative a consacré comme principes généraux du droit dont s'inspirent les dispositions du code du travail, celui selon lequel aucun employeur ne peut, sauf dans certains cas, licencier une salariée en état de grossesse (CE, 8 juin 1973, « *Mme Peynet* », n° 80232, publié au recueil Lebon), ainsi que celui tenant au droit applicable à tout salarié à un minimum de rémunération qui ne saurait être inférieur au salaire minimum de croissance (CE, 23 avril 1982, « *Ville de Toulouse c/ Mme Aragnou* », n° 36851, publié au recueil Lebon).

Sur la question de la délivrance d'un certificat de travail à un agent public, si le Conseil d'Etat a déjà expressément jugé, au visa notamment de dispositions du code du travail, qu'un agent public est en droit d'obtenir « *un certificat de travail contenant la date du début et de la fin de ses services ainsi que la nature de l'emploi qu'il occupait* » (CE, 6 mars 1981, « *Briand* », n° 13882, publié au recueil Lebon), pour autant, la haute juridiction n'a pas érigé ce droit en principe général du droit.

Toutefois, cette absence de consécration au plus haut niveau de la juridiction administrative n'a pas fait obstacle à certains tribunaux administratifs, dont notre tribunal et, en particulier, votre chambre, ainsi que la cour administrative d'appel de Paris, de s'y employer, certes - il faut le reconnaître - avec beaucoup d'audace. C'est ainsi que votre chambre a jugé à deux reprises qu' : « *en vertu d'un principe général du droit, dont s'inspire le code du travail en son article L. 122-16 pour les salariés de droit privé [devenu aujourd'hui l'article L. 1234-19 précité], il existe aussi pour les agents de droit public un droit à obtenir un certificat de travail de leur employeur (...)* » (TA Melun, 5^{ème}

chambre, 17 juin 2003, « *M. Bodier* », n° 003258 ; TA Melun, 5^{ème} chambre, 17 juin 2003, « *M. Clément* », n° 003259). La cour administrative d'appel de Paris a confirmé cette consécration en énonçant en des termes proches : « *qu'en vertu d'un principe général du droit, dont s'inspire le code du travail dans son article L. 122-16 pour les salariés de droit privé, les agents publics non titulaires sont en droit d'obtenir de leur employeur, un certificat de travail précisant les dates de début et de fin de leurs services ainsi que la nature de l'emploi qu'ils occupaient (...)* » (CAA Paris, 16 mars 2006, « *M. Clément* », n° 03PA03603, C ; CAA Paris, 16 mars 2006, « *M. Bodier* », n° 03PA03604, C). Depuis ces deux arrêts, d'autres tribunaux administratifs se sont alignés sur cette consécration, ainsi en est-il, par exemple, du tribunal administratif de Paris (TA Paris, 17 mai 2021, « *Mme Ben Haj Salem* », n° 17 mai 2021, n° 1909044, C).

Notons que si toutes ces décisions de justice mentionnées concernaient des agents contractuels de droit public et non des fonctionnaires, à titre d'illustration et sans pour autant le qualifier de « *principe général du droit* », le tribunal administratif de Versailles a retenu qu'une agente titulaire étaient en droit d'obtenir, à la suite de sa révocation, un certificat de travail indiquant la date de début et la date de fin de ses services ainsi que la nature de l'emploi qu'elle occupait (TA Versailles, 2 juillet 2010, « *Mme Hamet* », n° 0901086).

Dans la présente affaire, nous vous proposons de reprendre la consécration qui a été la vôtre dès 2003 et confirmée depuis, notamment par la CAA de Paris, de l'existence d'un principe général du droit, dont s'inspire le code du travail, de délivrance d'un certificat de travail précisant les dates de début et de fin des services accomplis, ainsi que la nature de l'emploi occupé. Et puisqu'il est question précisément de la reconnaissance d'un « *principe général du droit* », nous vous proposons de donner à celui-ci une portée plus générale que celle retenue par la CAA de Paris en le rendant applicable, non pas aux seuls agents publics non titulaires, mais à l'ensemble des agents publics, englobant, dès lors, les agents titulaires des fonctions publiques, ainsi que votre chambre l'avait énoncé en 2003. Car, comme nous l'avons déjà dit, nous estimons que l'existence d'un tel principe général répond au souci d'assurer une garantie minimale à laquelle tous les travailleurs, publics comme privés, sont en droit d'attendre de leur employeur.

Dans ces conditions, si vous nous suivez, et contrairement à ce que soutient l'administration en défense, vous pourrez retenir qu'en dépit de sa qualité d'agente titulaire de la fonction publique territoriale, Mme K... était en droit de se voir délivrer un certificat de travail comportant les dates de début et de fin de ses services ainsi que la nature de l'emploi qu'elle occupait au sein de la commune de Saint-Fargeau-Ponthierry.

Par ailleurs, si la collectivité territoriale fait valoir en défense que la requérante s'est vue communiquer deux attestations consécutivement à ses demandes en litige, celle établie le 1er août 2018 se borne à mentionner la période globale d'emploi de l'intéressée au sein de la fonction publique territoriale et celle du 23 mai 2019 est dépourvue de toute indication permettant d'identifier la nature du ou des emplois occupés. En outre, à supposer même que la requérante ait été mise en possession, tout au long de sa carrière au sein de la commune, d'une durée de plus de vingt-deux ans, de ses arrêtés de nomination, ce qui n'est pas établi, la communication de tels documents ne peut tenir lieu du certificat en litige.

Enfin, en dépit des demandes répétées de Mme K... aux fins d'obtention d'un certificat de travail, il ne résulte pas de l'instruction que la commune de Saint-Fargeau-Ponthierry ait à ce jour fait droit à celles-ci en délivrant à l'intéressée un document susceptible de tenir lieu de certificat de travail.

Dans ces conditions, nous pensons que la faute alléguée par Mme K... est bien établie.
--

1.2. Pour ce qui concerne, ensuite, l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi :

Vous savez qu'aux termes de l'article R. 1234-9 du code du travail : « *L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les*

attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi (...) ».

Conformément aux dispositions précitées, la jurisprudence énonce régulièrement, et vous avez d'ailleurs vous-même rappelé récemment, que la délivrance des attestations et justifications prévues par l'article R. 1234-9 du code du travail revêt le caractère d'une obligation pour l'employeur dans tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail (TA Melun, 5^{ème} ch., 22 décembre 2022, « *Mme Drici* », n° 1909918), qui ne préjuge en rien des droits du salarié à une allocation au titre de l'assurance chômage (TA Melun, 5^{ème} ch., 6 avril 2023, « *Mme Simon* », n° 2007644-2101642).

Ce principe, énoncé dans les mêmes termes par le Conseil d'Etat, avait été dégagé par ce dernier dans une décision rendue le 30 janvier 2019 (CE, 30 janvier 2019, « *EHPAD Bethany Home* », n° 422235, inédit au recueil Lebon). Il s'explique par le fait, rappelé d'ailleurs à l'article R. 1234-9 du code du travail, que les attestations et justifications établies à la fin du contrat de travail, qui comprend l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi, permettent l'exercice des droits à revenu de remplacement prévus à l'article L. 5421-2 du code du travail. Or, l'article L. 5424-1 du même code prévoit qu'ont droit à une allocation d'assurance dans les conditions prévues aux articles L. 5422-2 et L. 5422-3, notamment, les agents titulaires et les agents non titulaires des collectivités territoriales. Aussi, l'article L. 5424-1 de ce code précise notamment que les agents titulaires et les agents non titulaires des collectivités territoriales ont droit à l'allocation d'assurance chômage dans les mêmes conditions que les salariés de droit privé.

C'est la raison pour laquelle il nous semble que l'économie générale de ces dispositions implique de considérer, à l'instar du tribunal administratif de Paris dans le jugement précité rendu le 17 mai 2021, mais à la seule différence toutefois de ne pas le limiter aux agents contractuels de droit public (TA Paris, 17 mai 2021, « *Mme Ben Haj Salem* », n° 17 mai 2021, n° 1909044, C), dès lors que les fonctionnaires territoriaux sont, comme pour les premiers, mentionnés par les dispositions applicables en cause, qu'en vertu d'un principe général du droit, dont s'inspire le code du travail dans son

article R. 1234-19 pour les salariés de droit privé, les agents de droit public sont en droit d'obtenir de leur employeur les attestations et justifications qui leur permettent d'exercer leurs droits à revenu de remplacement, dans tous les cas où la relation de travail prend fin.

Ainsi, en l'espèce, si vous nous suivez, vous pourrez retenir que la requérante est fondée à soutenir qu'elle pouvait prétendre à se voir délivrer l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi à la fin de son engagement auprès de la commune de Saint-Fargeau-Ponthierry.

Dès lors, selon nous, était sans incidence, la circonstance que l'agente, admise à la retraite à sa demande, n'avait pas été involontairement privée d'emploi et, ainsi, aurait été inéligible au bénéfice d'une allocation au titre de l'assurance chômage. Pour les mêmes raisons, ne fait pas obstacle au droit de Mme K... à se voir délivrer l'attestation en cause, le fait qu'en vertu de l'article L. 5424-2 susvisé du code du travail, les employeurs publics assurent en principe la charge et la gestion de l'allocation chômage, alors qu'au surplus, il n'est pas même allégué par la commune de Saint-Fargeau-Ponthierry qu'elle aurait été en auto-assurance sans délégation de gestion conclue avec Pôle emploi. Enfin, est dépourvue de toute incidence la circonstance que cette attestation, pour ce qui concerne la communication à Pôle emploi, a vocation à être électroniquement transmise.

Enfin, de la même manière que précédemment pour le certificat de travail, il ne résulte pas de l'instruction que la commune de Saint-Fargeau-Ponthierry ait à ce jour fait droit aux demandes répétées de Mme K... de se voir délivrer une attestation d'employeur destinée à Pôle emploi.

Ce faisant et par suite, **nous vous proposons de considérer que la faute alléguée par Mme K... tenant à la « *résistance abusive* » de son ancien employeur de ne pas lui délivrer un certificat de travail ainsi que l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi est établie.**

2. En second lieu, Mme K... invoque une autre faute commise par son ancien employeur et qui résulterait de sa « résistance abusive » à ne pas lui verser l'indemnité compensatrice de congés payés et, in fine, à procéder à son versement tardif :

Nous vous proposons d'apporter quelques précisions quant au fondement juridique de cette indemnité.

Alors qu'en vertu de l'article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux : « (...) *le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale. / Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice* » et que, par ailleurs, le Conseil d'Etat avait énoncé, dans une décision rendue le 6 mars 1981, publiée au recueil Lebon sur ce point, « *qu'aucune disposition de loi ou de règlement ni aucun principe général ne reconnaît à l'ensemble des agents publics non titulaires un droit à une indemnité compensatrice de congé payé dans le cas où l'agent cesse ses fonctions avant d'avoir pu bénéficier de son congé* » (CE, 6 mars 1981, « Briand », n° 13882, publié au recueil Lebon), la directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail est venue régir le droit des salariés des Etats membres de l'Union européenne à bénéficier de congés payés annuels. Ces règles figurent à l'article 7 de la directive qui impose aux Etats membres de prendre les « *mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales* » et ajoute que cette période minimale de congé « *ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail* ».

La jurisprudence européenne a précisé les modalités de report et de versement d'une indemnité compensatrice des congés payés non pris en cas de fin de relation de travail (CJUE, 6 novembre 2018, affaire n° C-619/16). La cour de justice de l'Union européenne a ainsi jugé que les dispositions précitées de l'article 7 de la directive 2003/88/CE doit être interprété en ce sens qu'un fonctionnaire a droit, lors de son départ à la retraite, à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris en

raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie (CJUE, 3 mai 2012, affaire n° C- 337/10).

En application du principe de primauté du droit de l'Union européenne sur les normes de droit interne (CJUE, 15 juillet 1964, « *Costa c/ Enel* », affaire n° C-6/64), rappelons que l'administration chargée d'appliquer les dispositions d'une directive est tenue d'en assurer le plein effet en laissant inappliquée, de sa propre autorité, toute disposition nationale contraire. C'est ainsi que, s'agissant de la fonction publique d'Etat mais dont la solution s'applique par analogie à la fonction publique territoriale, le Conseil d'Etat a énoncé expressément que les « *dispositions réglementaires, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, sont, dans cette mesure, incompatibles avec les dispositions de l'article 7 de la directive (...) et, par suite, illégales (...)* ». Constatant l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant une période de report des congés payés qu'un agent s'est trouvé, du fait d'un congé maladie, dans l'impossibilité de prendre au cours d'une année civile donnée, la Haute juridiction administrative a précisé que : « *le juge peut en principe considérer, afin d'assurer le respect des dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année (...)* » (CE, avis cont., 26 avril 2017, « *Ministre de l'Intérieur c./ M. Colombini* », n° 406009, publié au recueil Lebon ; voir également : CE, 26 octobre 2012, « *M. Lliboutry* », n° 346648, mentionné dans les tables du recueil Lebon), cette durée ayant été déclarée compatible avec les dispositions de l'article 7 de la directive par la CJUE (CJUE, 22 novembre 2011, affaire n° C-214/10).

En l'espèce, il n'est pas contesté que Mme K... avait droit, lors de son admission à la retraite, conformément aux stipulations de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, au versement d'une indemnité en compensation des congés annuels au titre des années 2017 et 2018 dont elle n'avait pu antérieurement bénéficier, en raison du fait qu'elle n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie.

Pour invoquer la faute commise par la commune de Saint-Fargeau-Ponthierry, la requérante reproche à celle-ci d'avoir manifesté une « *résistance abusive* » et, *in fine*, d'avoir procédé à son versement de manière « tardive ».

Il n'est pas inutile de rappeler que le retard dans l'action administrative peut être volontaire ou résulter de la simple inertie de l'administration. Dans tous les cas, pour caractériser une faute, n'est exigée ni une mauvaise volonté, ni la mauvaise foi de l'administration (CE, 16 novembre 2001, « *Mme Queille* », n° 217722, mentionné dans les tables du recueil Lebon). Le juge peut reconnaître le caractère fautif d'un retard en tenant compte de l'absence de difficultés particulières pour l'administration à exécuter ses obligations (CAA Toulouse, 22 novembre 2022, « *M. Ségur* », n° 21TL04020, C : un retard de plus de dix mois pour instruire la demande d'un agent de la fonction publique territoriale tendant au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi).

En l'espèce, pour apprécier le caractère tardif du versement en litige, il importe de déterminer, en premier lieu, le point de départ de ce délai. Pour revenir à la jurisprudence précitée de la cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 3 mai 2012, affaire n° C- 337/10), cette dernière reconnaît le droit du fonctionnaire à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris en raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie, « *lors de son départ à la retraite* ».

Notons que, pour ce qui concerne les salariés de droit privé, l'article L. 3141-28 du code du travail dispose que : « *Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé (...). / L'indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur (...)* ».

Relevons que la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé *mutatis mutandis*, pour ce qui concerne l'indemnité compensatrice de délai-congé, soit l'indemnité de préavis de licenciement, que celle-ci est exigible « *à la date où le contrat prend fin* » (Cour cass., ch. soc., 7 mars 1990, n° 86-43.406, publié au bulletin). Plus récemment, la Cour de cassation a rappelé que : « *(...) l'indemnité compensatrice de congés payés [est] versée en fin de contrat au salarié (...)* » (Cour cass., Civ. 2^{ème}, 5 janvier 2023,

n° 21-12.259, publié au bulletin). Dès lors que le versement de ces deux indemnités est dû, en vertu de la loi, à la date où le contrat de travail prend fin, faire coïncider, d'une part, la date à laquelle elles deviennent exigibles et, d'autre part, la date à laquelle le versement doit être effectué, avec le jour où le droit au versement est reconnu, semble aller de soi.

Enfin, il faudrait déduire de ces dispositions législatives et solutions jurisprudentielles que, dès l'apparition du fait générateur de la rupture de la relation de travail, le droit au versement de l'indemnité compensatrice de congés payés est acquis, sans que son effectivité ne soit conditionnée à la présentation d'une demande formulée en ce sens par l'agent public et le salarié. En effet, une telle condition ne ressort ni de la loi et des règlements, ni de la jurisprudence des juges européens, administratifs et judiciaires.

C'est compte tenu de tous ces éléments, qu'en l'espèce, nous vous proposons de juger que la commune de Saint-Fargeau-Ponthierry, qui ne conteste pas que Mme K... avait droit, lors de son admission à la retraite, au versement de l'indemnité compensatrice de congés payés, était légalement tenue de procéder à ce versement dès le 1^{er} août 2018, date à laquelle l'agente intéressée a été admise à faire valoir ses droits à la retraite.

Or, il est constant et résulte de l'instruction, notamment du courrier du maire de Saint-Fargeau-Ponthierry du 19 juin 2019 précité et du bulletin de paie établi pour le mois de juin 2019, que l'intégralité des sommes dues au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés ont été versées à la requérante au cours de ce mois, consécutivement à sa demande présentée en ce sens, dans son courrier du 24 avril 2019.

Ainsi, il résulte de l'instruction que le délai courant entre le 1^{er} août 2018 et la fin du mois de juin 2019, soit un délai de onze mois, apparaît constituer un délai déraisonnable de versement de l'indemnité en cause, ce retard important étant, en outre, imputable exclusivement à l'administration.

Dès lors, dans les circonstances de l'espèce, la faute de la commune de Saint-Fargeau-Ponthierry résultant du retard excessif dans le versement de l'indemnité compensatrice de congés payés nous apparaît effectivement établie.

En revanche, si la requérante soutient avoir relancé son employeur pour obtenir ce versement, elle n'apporte pas la moindre précision à cet égard et justifie seulement d'une unique demande en ce sens, par un courrier du 24 avril 2019, réceptionné le lendemain, à la suite duquel la commune a procédé au versement en question, environ deux mois plus tard. Dans ces conditions, la requérante n'établit pas, selon nous, la faute de la commune de Saint-Fargeau-Ponthierry tenant en une « résistance abusive » à lui verser l'indemnité en litige.

3. Examinons, à présent, les différents préjudices invoqués par la requérante :

3.1. En commençant par ceux invoqués en lien avec la **première** **faute** que l'on vous propose de retenir :

D'une part, à défaut pour la requérante de produire le moindre commencement de preuve à l'appui de ses allégations tenant au **préjudice financier** qu'elle aurait subi consécutivement à la commission de la faute en cause, l'intéressée n'établit pas sa réalité, de sorte que **la demande de réparation à ce titre devrait pouvoir être rejetée**.

D'autre part, de même, **la demande d'indemnisation des troubles allégués dans les conditions d'existence**, à l'origine notamment d'un contexte de difficultés financières, à défaut pour ces derniers de pouvoir être établis, **devrait être rejetée**.

Enfin, en revanche, l'intéressée établit avoir été confrontée à une réticence de la commune, marquée par des refus réitérés opposés depuis août 2018, à dresser à son profit les deux documents administratifs en litige qu'elle était en droit d'obtenir. **Ainsi**,

eu égard à ceux-ci, il vous est proposé de faire une juste appréciation du préjudice moral en allouant à Mme K... une somme de 100 euros.

3.2. Abordons ensuite les préjudices invoqués au titre de la seconde faute retenue :

La requérante ne justifie aucunement avoir subi une altération de ses conditions d'existence et un préjudice moral à raison de ce qu'elle aurait été contrainte, ainsi qu'elle l'allègue, de « *multiplier les procédures et les recours* » pour obtenir l'indemnité en cause. Elle ne justifie pas davantage que sa situation aurait été affectée à raison de ce que le versement de cette indemnité est intervenu onze mois après la fin de la relation de travail.

Dès lors, en l'absence de tout préjudice en lien direct et certain avec la faute invoquée, celle-ci ne peut, en tout état de cause, donner lieu à réparation.

4. Evoquons, pour finir, les conclusions à fin d'injonction :

Comme vous le savez, est reconnu au juge administratif de la responsabilité en cas de faute de l'administration un pouvoir d'injonction. En effet, dans une décision rendue le 27 juillet 2015 et pour la première fois, le Conseil d'Etat a énoncé que : « *lorsque le juge administratif statue sur un recours indemnitaire tendant à la réparation d'un préjudice imputable à un comportement fautif d'une personne publique et qu'il constate que ce comportement et ce préjudice perdurent à la date à laquelle il se prononce, il peut, en vertu de ses pouvoirs de pleine juridiction et lorsqu'il est saisi de conclusions en ce sens, enjoindre à la personne publique en cause de mettre fin à ce comportement ou d'en pallier les effets* » (CE, 27 juillet 2015, « *M. Baey* », n° 367484, publié au recueil Lebon).

En l'espèce, eu égard à la solution qui vous est proposée dans cette affaire, si vous nous suivez, l'exécution du jugement impliquerait nécessairement, par application des dispositions de l'article L. 911-1 du code de justice administrative, d'enjoindre à la

commune de Saint-Fargeau-Ponthierry de délivrer à Mme K... un certificat de travail précisant les dates de début et de fin de ses services au sein de la commune et la nature du ou des emplois qu'elle y a occupé(s), ainsi que l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi prévue à l'article R.1234-9 du code du travail, dans un délai de deux mois à compter de la notification du jugement.

▪ **III – Conclusions :**

Par ces motifs, nous concluons :

- à la condamnation de la commune de Saint-Fargeau-Ponthierry à verser une somme de 100 euros à Mme K... ;
- à l'injonction à la commune de Saint-Fargeau-Ponthierry de délivrer à Mme K... un certificat de travail précisant les dates de début et de fin de ses services au sein de la commune et la nature du ou des emplois qu'elle y a occupé(s), ainsi que l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi prévue à l'article R.1234-9 du code du travail, dans un délai de deux mois à compter de la notification du jugement ;
- au rejet du surplus des conclusions de la requête.

Tel est, Madame la Présidente, Mesdames les Conseillères, le sens de nos conclusions dans cette affaire.
