



## FICHE N°7

### LES RÉFÉRÉS EN MATIÈRE DE DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Une décision de l'administration, ou une absence de décision, peut avoir des conséquences préjudiciables pour l'agent à très court terme.

Or, ni un recours administratif, ni le dépôt d'un recours contentieux (que ce soit en première instance ou en appel) ne sont suspensifs de la décision. Celle-ci est exécutoire. Ces recours n'obligent pas davantage l'administration à verser en urgence un rappel de paye ou à prendre un acte.

NB : en matière RH, l'une des seules exceptions au caractère non suspensif des recours est le recouvrement des trop-perçus ; le dépôt d'un recours contentieux stoppe alors automatiquement la procédure de recouvrement.

Des procédures d'urgence, les référés, permettent d'accélérer la résolution d'un litige, parfois de fixer des mesures conservatoires. Ils s'exercent auprès du tribunal administratif situé dans la zone d'affectation de l'agent et sont instruits par un juge des référés. Le recours à un avocat n'est pas obligatoire (sauf pour les litiges portant sur une somme d'argent, mais leur recevabilité dans le cadre d'un référé est rare).

Le juge des référés peut ordonner la suspension de l'exécution d'une décision ; c'est le « **référé-suspension** ». La décision est provisoirement neutralisée dans ses effets. Si cette décision est une décision de rejet, le juge peut adresser à l'administration l'injonction de prendre provisoirement la mesure qui était demandée.

L'urgence doit être justifiée dans le recours : le juge met alors en balance l'intérêt de l'administration et celle de l'agent. L'urgence sera en général justifiée si la décision attaquée a une date d'effet proche et entraîne un préjudice incontestable (sanction disciplinaire entraînant une mobilité forcée, par exemple). Dans tous les cas, il n'est pas nécessaire, dans le cadre de ce type de référé, de prouver dans le détail qu'une décision est illégale : il suffit **qu'un doute sérieux sur sa légalité existe**.

NB : il est impossible de réclamer via un référé-suspension un rétablissement de sa rémunération, même en cas de forte diminution de celle-ci. Le juge des référés ne peut que suspendre l'exécution d'une décision, pas constater un droit à paiement et ordonner la mise en paye.

Le « **référé-liberté** » vise à ordonner toutes mesures nécessaires à la sauvegarde d'une **liberté fondamentale** à laquelle l'administration aurait porté une atteinte grave et, cette fois, **manifestement illégale**. En matière RH, les libertés fondamentales incluent la liberté d'aller et venir, la liberté d'opinion, le droit de mener une vie familiale normale, le droit de ne pas se trouver sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique pratiquant du harcèlement moral, la liberté syndicale, le droit à la non-discrimination, etc. Là encore, l'urgence doit être caractérisée. L'agent doit démontrer qu'attendre un jugement au fond (recours pour excès de pouvoir ou recours de plein contentieux) compromettrait l'exercice de son droit.

Ce type de référé implique une atteinte aux libertés clairement matérialisée et **immédiate ou imminente**. A contrario, lorsque par exemple un agent en situation de harcèlement est déjà en congé de maladie (donc a priori moins exposé), l'urgence sera difficile à caractériser et le référé aura peu de chances d'aboutir.

Toute liberté n'est pas fondamentale : ainsi, un refus de titularisation ne sera pas considéré comme une atteinte à une liberté fondamentale (sauf s'il a été motivé par la prise en considération des opinions politiques de l'agent). De même, la décision d'exclusion d'un agent pour motif disciplinaire ne constitue pas une atteinte à une liberté fondamentale.

Il est possible de demander simultanément un référé-suspension et un référé-liberté.

Enfin, le « **référé-injonction** » permet au juge des référés d'ordonner en cas d'urgence toutes mesures utiles « sans faire obstacle à l'exécution d'aucune décision administrative ». Par exemple, injonction de communiquer un document nécessaire à l'exercice d'un recours contentieux.