

N° 432568
Mme E...

3^e chambre jugeant seule
Séance du 6 octobre 2020
Lecture du 4 novembre 2020

CONCLUSIONS

**M. Laurent Cytermann,
Rapporteur public**

Mme Y... E... était employée par le CROUS de Grenoble comme agent de service, d'abord dans le cadre de CDD puis d'un CDI à partir du 1^{er} juillet 1992. A la suite de problèmes de santé, elle a été licenciée pour inaptitude physique par une décision du directeur du CROUS du 27 novembre 2013. Elle a demandé au tribunal administratif de Grenoble d'annuler cette décision et de condamner le CROUS à lui verser une indemnité d'un montant de 96 761 euros en réparation de ses préjudices matériel et moral. En première instance, le tribunal a annulé la décision pour méconnaissance de l'obligation de reclassement et condamné le CROUS à verser 3 000 euros au titre du préjudice moral et 22 675,50 euros au titre du préjudice matériel. Sur appel du CROUS, la cour administrative d'appel de Lyon, par l'arrêt attaqué du 21 février 2019, a annulé le jugement et rejeté l'ensemble des demandes de Mme E....

1. La requérante conteste d'abord l'arrêt en tant qu'il a jugé irrecevables ses conclusions d'appel incident tendant à l'indemnisation de ses congés annuels non pris à hauteur de 6 450 euros. Il est soutenu que la cour a commis une erreur de droit en considérant qu'il s'agissait d'un litige distinct de celui soulevé par l'appel principal du CROUS.

En réalité, ces conclusions de Mme E... nous semblent plus radicalement irrecevables en ce qu'elles étaient nouvelles en appel, ce qui signifie qu'elles auraient été irrecevables même si elles avaient été présentées dans le délai d'appel. Dans le dernier état de votre jurisprudence, vous jugez que dans le cadre d'un contentieux indemnitaire, le demandeur de première instance est recevable à invoquer de nouveaux chefs de préjudice, à condition qu'ils se rattachent au même fait générateur que ceux invoqués en première instance et que cela ne conduise pas à dépasser le montant global de ses prétentions en appel (CE, 18 décembre 2017, *M. G...*, n° 401314, Tab.). Ceci rejoint toutefois le raisonnement de la cour puisqu'en contentieux indemnitaire, l'appel incident soulève le même litige que l'appel principal dès lors que les chefs de préjudices invoqués se rattachent au même fait générateur (CE, 19 janvier 1983, *Ville de Mulhouse*, n° 26144, Tab. ; 4 avril 1997, *Société d'ingénierie immobilière Sud*, n° 127884, Tab.).

En l'espèce, il n'y a aucun doute sur le caractère distinct des faits générateurs : la demande initiale de Mme E... se situait entièrement sur le terrain de la responsabilité du CROUS en raison du caractère fautif du licenciement et l'appel de l'établissement public conteste le principe de cette responsabilité ; la demande d'indemnisation des congés non pris découle

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

également du licenciement mais il s'agit d'un droit objectif qui vaut pour tout licenciement même valide. Ce droit est prévu pour les agents non titulaires de la fonction publique de l'Etat par l'article 10-II du décret du 17 janvier 1986¹, qui dispose qu'en « *cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels* ». Rien n'interdit d'ailleurs à Mme E..., sous réserve de la prescription, de faire valoir ses droits auprès du CROUS par une demande distincte.

2. Le deuxième moyen est tiré de ce que la cour a commis une erreur de droit et de qualification juridique des faits en jugeant que le principe général du droit au reclassement n'impliquait pas que l'administration était tenue de proposer à Mme E... un emploi de niveau supérieur. La requérante avait été reconnue inapte à tous les emplois d'agent de service, mais pas à toutes fonctions. Il était reproché au CROUS de ne pas lui avoir proposé un emploi d'agent d'accueil spécialisé, qui relevait de l'échelle 4 des personnels ouvriers des CROUS, alors que l'emploi qu'elle occupait relevait de l'échelle 3. La cour a relevé que Mme E... n'avait pas souhaité se présenter à l'examen professionnel permettant d'accéder à l'échelle 4, alors que cela lui avait été proposé, et que l'administration n'était pas non plus tenue de l'inscrire sur la liste d'aptitude.

Selon l'article 21 du décret n° 87-155 du 5 mars 1987 relatif aux missions et à l'organisation des œuvres universitaires, les personnels ouvriers des CROUS sont des agents contractuels de droit public et les dispositions qui leur sont applicables sont fixées par le directeur du CNOUS et approuvées par les ministres de tutelle. Ceci habilite le directeur du CNOUS à déroger aux dispositions générales du décret du 17 janvier 1986, qui demeurent applicables pour le reste (CE, 23 août 2006, R..., n° 280458, Tab.). Selon la décision du 20 août 1987 du directeur du CNOUS, les emplois ouvriers sont classés en six échelles. En vertu de l'article 14, les emplois de niveau 4 sont accessibles par la voie d'un examen professionnel, sauf pour un quart des emplois qui sont accessibles au choix aux agents de la catégorie immédiatement inférieure après inscription sur une liste d'aptitude, dressée après avis de la CAP régionale.

A la date du licenciement de Mme E..., le décret du 17 janvier 1986 ne comportait pas de disposition relative au reclassement² et seul était donc applicable le principe général du droit au reclassement, qui s'impose à tous les employeurs publics. Selon le dernier état de votre jurisprudence (CE, 25 mai 2018, M. S..., n° 407736, Rec.), l'employeur public est tenu de proposer à l'agent médicalement inapte à conserver son emploi « *un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi si l'intéressé l'accepte* ». Ce n'est qu'à défaut d'un tel emploi ou si l'intéressé refuse les propositions qui lui sont faites que le licenciement peut être légalement prononcé.

¹ Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

² Des dispositions sur le reclassement en cas d'inaptitude figurent à l'article 17 depuis sa modification par le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014.

L'employeur est ainsi tenu à une large obligation de recherche car le but est d'éviter autant que faire se peut le licenciement. Toutefois, ce principe doit se concilier avec celui d'égal accès aux emplois publics qui découle de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, selon lequel l'accessibilité aux emplois publics ne dépend d'aucune autre considération que les mérites et les talents. L'agent public ne peut, au seul motif qu'il est devenu inapte à l'occupation de son emploi, échapper à toutes les règles qui régissent pour ses collègues la promotion aux emplois supérieurs. En ce sens, l'article 17 du décret du 17 janvier 1986 aujourd'hui applicable aux agents non titulaires prévoit que le reclassement « *s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure* ».

Ceci ne signifie pas que l'accès à des emplois supérieurs ne puisse être recherché comme solution de reclassement, mais les modalités de cet accès doivent être organisés par des textes. Pour les fonctionnaires, l'article 63 de la loi du 11 janvier 1984 envisage l'accès à des corps d'un niveau supérieur, mais selon des modalités à prévoir par les statuts particuliers. Plus récemment, un décret du 20 juin 2018³ a institué une période de préparation au reclassement pour les fonctionnaires reconnus inaptes, dont l'objet est « *de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé* ». Mais dans le cadre du PGD, on peut tout au plus envisager que l'administration soit tenue d'inviter l'agent à se présenter à l'examen professionnel ou au concours ; or la cour a justement pris soin de relever que le CROUS avait fait cette proposition à Mme E....

S'agissant de l'autre voie d'accès à l'emploi concerné, à savoir l'inscription sur la liste d'aptitude, vous ne pourrez juger que l'administration est tenue d'y procéder au motif que l'agent est physiquement inapte. Le moyen d'erreur de droit et de qualification juridique sera donc écarté.

3. Les autres moyens vous retiendront moins longtemps. La requérante soutient que la cour a commis une erreur de droit et dénaturé les pièces du dossier en jugeant que la décision de licenciement était correctement motivée. L'appréciation des juges du fond sur le caractère suffisamment motivé d'une décision administrative est souveraine (CE, 23 octobre 1998, *Min. c/ Mme Y...*, Rec.). La décision mentionnait précisément les bases juridiques du licenciement, ne laissant aucune ambiguïté sur le fait qu'il s'agissait d'un licenciement pour inaptitude, et renvoyait à l'avis du médecin du travail. Cette formulation indiquait suffisamment à Mme E... les motifs de fait et de droit justifiant la décision, sur lesquels il n'y a d'ailleurs aucun doute. Contrairement à ce qui est soutenu, aucune règle n'impose à l'administration d'exposer les démarches effectuées pour satisfaire à l'obligation de reclassement.

4. La cour n'a certainement pas dénaturé les pièces du dossier en écartant l'existence d'une discrimination pour handicap. La décision de licenciement se justifie par l'inaptitude physique de l'agent à occuper son emploi, médicalement constatée, et par l'absence d'emploi compatible qui aurait pu lui être proposé.

³ Décret n° 2018-502 du 20 juin 2018 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

5. Enfin, le moyen tiré de ce que la cour aurait dénaturé les pièces du dossier en jugeant que le CROUS n'avait pas été en mesure de proposer d'autres emplois ou d'aménager le poste de travail n'est pas assorti des précisions permettant d'en apprécier le bien-fondé, la requérante se contentant de renvoyer à l'ensemble des débats devant les juges du fond.

PCMNC au rejet du pourvoi.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.