

JURISPRUDENCE

Pauline de Fay
Caroline Gaffodio
 Avocats au Barreau de Paris
 Cabinet Bardou de Fay

RÉINTÉGRATION

RÉINTÉGRATION À L'ISSUE D'UN DÉTACHEMENT : LES CONDITIONS DE LA FIN DE LA MISE EN DISPONIBILITÉ D'OFFICE
TRADITIONNELLEMENT, LA RÉINTÉGRATION D'UN AGENT PLACÉ EN DISPONIBILITÉ D'OFFICE À L'ISSUE D'UN DÉTACHEMENT ÉTAIT SOUMISE À LA SEULE CONDITION DE L'EXISTENCE D'UN EMPLOI VACANT DANS SON ÉTABLISSEMENT D'ORIGINE. Désormais, le Conseil d'Etat impose que l'emploi soit non seulement vacant mais également conforme à l'aptitude physique de l'agent.

**CE, 2 septembre 2009,
 Centre hospitalier de
 Versailles, n°307321**

“Considérant qu’aux termes de l’article 56 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière : A l’expiration de son détachement, lorsqu’aucun emploi correspondant à son grade n’est vacant dans son établissement d’origine, le fonctionnaire est placé en disponibilité d’office (...) il bénéficie (...) d’une priorité de recrutement sur tout emploi correspondant à son grade et vacant dans un des établissements mentionnés à l’article 2. / L’autorité administrative compétente de l’Etat propose au fonctionnaire, dans un délai et selon un ordre de priorité géographique fixé par décret en Conseil d’Etat, trois emplois vacants correspondant à son grade. Lorsque l’intéressé a accepté l’un des emplois qui lui ont été proposés, l’autorité investie du pouvoir de nomination de l’établissement concerné procède à son recrutement à la demande de l’autorité administrative compétente de l’Etat ;

Considérant que ces dispositions ont pour objet de permettre au fonctionnaire hospitalier placé en disponibilité d’office à l’expiration de son détachement

d’occuper effectivement un emploi vacant correspondant à son grade ; que, dans le cas où son inaptitude physique l’empêche d’occuper effectivement un emploi vacant sans l’empêcher d’occuper tout emploi vacant correspondant à son grade, cette inaptitude fait obstacle à son recrutement sur cet emploi sans lui faire perdre le droit qu’il tire de ces dispositions, d’une part, d’être recruté prioritairement sur tout emploi vacant correspondant à son grade et à son aptitude physique et, d’autre part, de se voir proposer par l’autorité compétente de l’Etat trois emplois vacants correspondant à son grade et à son aptitude physique ;

(...)

Considérant qu’il résulte de ce qui précède que, en jugeant que le Centre hospitalier de Versailles était tenu, d’une part, de recruter Mlle A sur un poste pour lequel celle-ci ne contestait pas son inaptitude physique à l’occuper effectivement et, d’autre part, d’engager ensuite une procédure de reclassement dans un emploi relevant d’un autre grade de son corps ou dans un emploi d’un autre corps, alors qu’un tel recrutement lui aurait fait perdre le droit qu’elle tirait des dispositions de l’article 56 de la loi du 9 janvier 1986, d’une part, d’être recrutée prioritairement sur tout emploi vacant correspondant à son grade et à son aptitude physique et, d’autre part, de se voir proposer par l’autorité compétente de l’Etat trois emplois vacants correspondant à son grade et à son aptitude physique, le tribunal administratif de Versailles a commis une erreur de droit ; que, dès lors, le Centre hospitalier de Versailles est fondé à demander l’annulation de l’article 2 du jugement du 6 avril 2007 annulant sa décision du 3 novembre 2005 “

Les faits de l'arrêt du 2 septembre 2009 sont classiques mais la solution rendue par le Conseil d'Etat apporte une précision importante pour la mise en œuvre des dispositions de l'article 56 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

En l'espèce, constatant qu'il ne disposait d'aucun emploi vacant correspondant au grade d'un agent dont la période de détachement arrivait à expiration, le Centre hospitalier de Versailles avait placé cet agent en disponibilité d'office.

Par la suite, conformément à son obligation d'information, le Centre hospitalier avait averti l'agent qu'un poste d'encadrement correspondant à son grade était devenu vacant.

L'agent ayant demandé à être recruté sur ce poste, il a été soumis aux examens médicaux imposés par les (nouveaux) articles L.4111-1, L.4621-1, R.4626-11, R.4626-22 à R.4626-24 et D.4626-35 du Code du travail. Or, la fiche médicale d'aptitude faisait état de contre-indications pour l'affectation de l'agent sur le poste en question. Le Centre hospitalier avait donc estimé devoir refuser cette nomination.

C'est cette décision qui était en cause en l'espèce.

La Cour administrative d'appel de Versailles (CAA) a annulé ce refus : pour elle, le Centre hospitalier devait recruter l'agent sur le poste pour lequel il était pourtant inapte, quitte ensuite de le reclasser, au besoin dans un autre grade de son corps ou dans un autre corps et, en cas de refus, cette proposition devait être décomptée des trois propositions de poste auxquelles l'agent a droit.

Le Conseil d'Etat relève qu'une telle solution reviendrait à priver l'agent :

- de son droit à recrutement prioritaire sur un emploi correspondant à son grade et à son aptitude physique (la CAA aboutit à reclasser l'agent sur un autre grade voire un autre emploi) ;
- de son droit à se voir proposer trois emplois vacants remplissant ces deux

conditions.

Annulant l'arrêt de la CAA, le Conseil d'Etat se fait donc le gardien des droits des agents publics et notamment ceux qu'ils tiennent de l'article 56 de la loi du 9 janvier 1986.

Ce faisant, le Conseil d'Etat ajoute une condition aux dispositions de l'article 56 qui, si elle paraît évidente, n'avait pourtant pas été prévue expressément par le législateur.

Désormais, les emplois proposés aux agents placés en disponibilité d'office à l'issue d'un détachement devront être non seulement conformes à leur grade mais également à leur aptitude physique. A défaut, on ne saurait considérer qu'une proposition d'emploi a eu lieu au sens de l'article 56. On ajoutera cependant que cette condition de l'aptitude physique nouvellement requise ne sera imposée que lorsque les faits le permettront. Le Conseil d'Etat a en effet bien pris soin de souligner que, en l'espèce, l'inaptitude de l'agent ne l'empêchait pas d'occuper tout emploi vacant correspondant à son grade. A l'impossible, nul n'est donc toujours tenu.

DISCIPLINE

UN POINT SUR LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

PAR UN ARRÊT DU 8 SEPTEMBRE 2009, LA COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE MARSEILLE REVIENT SUR TROIS ASPECTS PRIMORDIAUX DU PRONCÉ D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE : LA PROPORTION DE LA SANCTION, L'EXIGENCE DE MOTIVATION DE LA SANCTION, LE DROIT À RÉPARATION DE L'AGENT DONT LA SANCTION EST ANNULÉE.

CAA Marseille, 8 septembre 2009, CHU de Nice, n°07MA01464

"Considérant, en troisième lieu, qu'il ressort des pièces du dossier que le 21 novembre 2003, bien qu'averti de l'interdiction faite au personnel médical d'entretenir des relations privées avec les malades et de la nécessité de prendre toutes précautions pour éviter les

ambiguïtés sur ce sujet, M. X, en dehors de son temps de travail a accompagné la malade ci-dessus mentionnée, à une consultation médicale à l'extérieur ; que cette personne a ultérieurement présenté des troubles liés aux relations qu'elle a entretenues avec l'intéressé ; que, dès lors, ce grief peut être retenu à l'encontre de M. X ;

Considérant, en quatrième lieu, que M. X admet avoir exercé une activité privée lucrative au service d'un autre employeur, en violation de l'interdiction de cumul d'activités prévue par l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; que ce grief peut donc être retenu à son encontre ;

Considérant, toutefois, que si l'administration n'avait retenu à l'encontre de M. X que les griefs liés aux événements qui se sont déroulés le 21 novembre 2003 et au cumul d'emploi, compte tenu de la qualité d'infirmier de l'intéressé et des obligations déontologiques qui s'imposaient à lui, tout particulièrement vis-à-vis d'une patiente présentant des troubles psychiatriques, la sanction prononcée n'aurait pas été manifestement disproportionnée ;

(...)

"Considérant qu'aux termes de l'article (...) 3 de cette même loi : La motivation exigée par la présente loi doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision ; qu'il résulte de ces dispositions que l'autorité qui prononce une sanction disciplinaire doit préciser elle-même, dans sa décision, les griefs qu'elle entend retenir à l'encontre du fonctionnaire intéressé, de sorte que ce dernier puisse, à la seule lecture de la décision qui lui est notifiée, connaître les motifs de la sanction qui le frappe ;

Considérant, d'une part, que dans sa décision du 15 février 2006 le directeur général du Centre hospitalier s'est borné à indiquer qu'il se fondait sur la répétition des faits reprochés à M. X dans différentes

institutions, la nature des faits systématiquement sur la prise en charge de patientes, leur incompatibilité avec un exercice professionnel auprès de patients particulièrement vulnérables, la responsabilité de l'établissement d'assurer la sécurité et le respect des patients pris en charge et le non-respect du statut de la fonction publique hospitalière en matière de cumul d'activités ; que cette motivation générale ne précisait pas les éléments de fait précis imputés à l'agent ; que ce dernier n'était pas, ainsi, en mesure de connaître, à la lecture de cette décision, les griefs articulés à son encontre et, par suite, les motifs exacts de la sanction ;

(...)

Considérant, en premier lieu, que l'indemnité à laquelle a droit un agent public illégalement évincé, lors de la reconstitution de sa carrière, est égale à la différence entre, d'une part, le traitement qu'il aurait dû percevoir et, d'autre part, les rémunérations qu'il a pu se procurer par son activité et les allocations chômage qu'il a perçues pendant la période d'éviction illégale ; qu'il est constant que le Centre hospitalier n'a pas versé à M. X de salaires depuis le 24 février 2006 ; que, toutefois, alors que le Tribunal administratif de Nice a écarté ses conclusions tendant à obtenir une indemnité équivalente aux salaires perdus entre le 24 février 2006 et le 5 mars 2007, l'intéressé ne produit toujours pas devant la Cour d'éléments de nature à établir le niveau de ses revenus professionnels durant ladite période ; que M. X qui ne rapporte pas la preuve qui lui incombe du montant de son préjudice, ne peut par suite en obtenir réparation ;

Considérant en deuxième lieu, que M. X soutient que du fait de l'interruption illégale de sa carrière au sein de la fonction publique hospitalière, il n'a pas une ancienneté suffisante pour bénéficier d'une retraite à ce titre ; que, toutefois,

l'exécution du présent arrêt impose seulement en termes de retraite au Centre hospitalier de rétablir M. X dans ses droits à pension en procédant à la régularisation des cotisations dans l'hypothèse où il n'aurait pas, par ailleurs, cotisé à un organisme de retraite ; que, dans ces conditions, M. X ne peut prétendre à une indemnité correspondant au montant de ces cotisations ;

Considérant, enfin, que les décisions litigieuses sont annulées pour vice de forme ; que M. X ne peut par suite prétendre à obtenir réparation du préjudice moral que lui aurait causé cette décision, fondée sur le fond, dans la mesure où il ne se prévaut d'aucun préjudice moral qui résulterait de l'illégalité externe retenue par la Cour."

Cet arrêt de la Cour administrative d'appel de Marseille (CAA) rappelle les principes de la matière disciplinaire et apporte une pierre à l'édifice de l'appréciation de la nature des fautes pouvant conduire à la révocation d'un agent, élément précieux pour les établissements hospitaliers qui ne peuvent en cette matière purement factuelle que se référer à la jurisprudence.

En premier lieu, les juges soulignent en effet que le fait, pour un infirmier psychiatrique, d'accompagner un patient à une consultation médicale extérieure s'analyse comme une relation privée avec un patient prohibée par l'établissement. Cette faute, associée à une violation des règles de cumul d'activités justifie la révocation de l'agent, et ce, alors même que l'établissement avait avancé d'autres griefs dont la réalité n'a pas été prouvée. Conformément aux règles régissant la procédure disciplinaire, une sanction ne peut en effet être prononcée que sur des faits établis.

En second lieu, la CAA rappelle que la sanction n'est valable que si elle est motivée par des faits précis et individualisés. Une motivation générale et stéréotypée ne faisant état d'aucune précision sur les faits à l'origine de la

sanction n'est pas recevable et entraîne l'annulation de la sanction, pour vice de forme.

Or, en troisième lieu, une telle annulation a des incidences en matière de réparation du préjudice subi, réparation soumise à certaines conditions : en matière de fonction publique, l'indemnisation est opérée dans le cadre de la reconstitution de carrière de l'agent irrégulièrement évincé.

Il en résulte que l'administration doit prendre toutes les décisions permettant de replacer l'agent dans la situation statutaire et pécuniaire qui aurait été la sienne s'il n'avait pas été évincé du service.

L'agent ne saurait donc prétendre au versement des droits à pension puisqu'il appartient à l'établissement de les verser au titre des cotisations obligatoires.

En revanche, l'agent peut prétendre au versement d'une indemnité représentant la différence entre le montant des traitements qu'il aurait dus percevoir s'il n'avait pas été révoqué et le montant des rémunérations ou des allocations chômage qu'il a effectivement perçues depuis la révocation. Néanmoins, cette indemnité est liée à la preuve que doit apporter l'agent du montant de ces rémunérations ou allocations afin qu'elle puisse être calculée. A défaut, aucune indemnisation n'est due.

Enfin, la Cour rappelle que lorsque la révocation est annulée pour vice de forme, l'agent ne peut prétendre à la réparation d'un préjudice moral. On soulignera également que lorsque la révocation est annulée pour vice de forme, l'établissement peut parfaitement reprendre la sanction purgée de ces vices. Cela n'aura toutefois aucune incidence sur la reconstitution de carrière qui s'impose à l'employeur pour la période courant de la révocation annulée à la date du jugement, voire au jour de l'entrée en vigueur de la nouvelle révocation. ■