

La procédure en cas de licenciement pour inaptitude physique en fin de stage

Par Pauline de FAY

Pauline de FAY

Avocat associé

Bardon & de Fay, Avocats associés

Cet arrêt fait le point de la procédure que l'Administration doit respecter avant de refuser de titulariser un stagiaire et, en conséquence, de le licencier pour un motif d'inaptitude physique.

CAA Nantes, 6 novembre 2020, n°19NT00906

« 1. Après avoir été recrutée par le centre hospitalier universitaire (CHU) de Caen en tant qu'agent des services hospitaliers contractuel en 2013, Mme C... a été nommée stagiaire dans cet emploi à compter du 1er décembre 2015. Par une décision du 4 janvier 2018, le directeur du CHU l'a licenciée pour inaptitude physique. Mme C... a contesté la légalité de cette décision devant le tribunal administratif de Caen. Elle relève appel du jugement du 31 décembre 2018 par lequel ce tribunal administratif a rejeté sa demande.

5. Il résulte de la combinaison de ces dispositions [art. 5 de la loi 13 juillet 1983 ; art. 10 du décret du 3 août 2007 portant statut particulier du corps des aides-soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés de la FPH ; art. 4-5 du décret du 19 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la FPH] que la titularisation d'un stagiaire aide-soignant de la fonction publique hospitalière est subordonnée à son aptitude physique à exercer ses fonctions et ne peut intervenir qu'après accomplissement de la durée réglementaire d'un an du stage probatoire et la consultation de la commission administrative paritaire locale.

6. Il ressort des pièces du dossier que Mme C..., recrutée en qualité de stagiaire au 1er décembre 2015 et placée en congé de maladie à plusieurs reprises après cette date n'avait, à la date de la décision contestée, ni épuisé ses droits à congés avec traitement ni été placée en position de congés sans traitement. Il n'est pas contesté qu'elle avait, à cette même date, accompli l'entièreté de l'année de stage. Si le directeur du CHU de Caen a décidé, le 4 janvier 2018, de licencier Mme C... pour inaptitude physique, cette décision, prise dans les conditions rappelés ci-dessus et après que la commission administrative paritaire locale eut, dans un avis du 18 décembre 2017, donné un avis favorable à sa non titularisation, doit être regardée non comme un licenciement en cours ou fin de stage mais comme une décision de non-titularisation d'un agent stagiaire, le licenciement découlant de la décision de non-titularisation. Il suit de là que le moyen tiré par Mme C... de ce que le centre hospitalier ne pouvait procéder à son licenciement dès lors qu'elle n'avait pas épuisé ses droits à congés et que la commission de réforme n'avait pas été saisie de son dossier sur le fondement du 2° de l'article 31 du décret du 12 mai 1997 relatif aux modalités de licenciement d'un stagiaire qui a épuisé ses droits à congés, ne peut qu'être écarté_(...)

8. Si la requérante soutient que le comité médical aurait dû être consulté, il résulte toutefois des dispositions précitées [art. 7 du décret du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la FPH] que la consultation de ce comité n'est requise que dans le cas où les conclusions des médecins sollicités dans le cadre de l'instruction du dossier de titularisation sont contestées par l'administration ou bien par l'intéressé lui-même et dans les cas, limitativement énumérés, où sa



consultation est obligatoire, cas dont ne fait pas partie la titularisation d'un agent. Il ressort des pièces du dossier que si le directeur du CHU a, après que la commission administrative paritaire se fut réunie, estimé nécessaire d'arbitrer entre des avis médicaux concernant l'aptitude de la requérante à exercer ses fonctions qui étaient soit succincts soit divergents, ces avis d'experts n'ont pas fait l'objet de contestation par les parties. Par suite, le moyen tiré de ce que le comité médical devait être consulté doit être écarté. (...) »

La réglementation ne prévoit pour les agents stagiaires aucune procédure particulière avant qu'il ne soit procédé à leur licenciement pour inaptitude physique.

Dans un jugement du 29 mai 2012 (n°1005519), le Tribunal administratif de Lille avait jugé que, s'agissant d'une mesure prise en considération de la personne, la décision devait être précédée de toutes les garanties dues à l'agent et en particulier de son accès à son dossier administratif en sus de l'accès à son dossier médical au comité médical ou à la commission de réforme, et de l'avis de la CAP.

Dans l'arrêt précité, la Cour administrative d'appel de Lyon exclut quant à elle la saisine obligatoire de la commission de réforme et du comité médical.

Elle rappelle tout d'abord que la titularisation d'un stagiaire est toujours subordonnée à son aptitude physique à exercer ses fonctions et que la décision de titularisation (ou non-titularisation) doit intervenir après accomplissement de la durée réglementaire d'un an du stage probatoire et après consultation de la commission administrative paritaire locale, consultation qui présente un caractère contradictoire.

Elle pose ensuite que la décision de licenciement du stagiaire considéré comme inapte physiquement n'est que la conséquence de la décision de non-titularisation. La procédure à suivre est donc celle prévue pour un refus de titularisation.

En conséquence, la décision de non-titularisation pour inaptitude physique -dont découlera le licenciement- peut être prise quand bien même l'agent n'a pas épuisé ses droits à congé et sans que la commission de réforme n'ait à être saisie.

Quant au comité médical, il ne doit pas être systématiquement consulté mais seulement, outre les cas particuliers, lorsque les conclusions des médecins sollicités dans le cadre de l'instruction du dossier de titularisation sont contestées par l'administration ou bien par l'intéressé lui-même (ce qui n'avait pas été le cas en l'espèce).

Sur le fond, dans cet arrêt, si deux des trois avis médicaux étaient favorables à l'aptitude de l'agent, la Cour relève néanmoins, d'une part, que le troisième avis, défavorable à l'aptitude, était très précis, circonstancié et mettant précisément en balance les tâches requises par l'exercice des fonctions qui seraient demandées et les pathologies de l'agent et, d'autre part, que l'agent avait été placée en congé de maladie 85 jours au cours de la durée de son stage (et 97 jours l'année précédente). L'Administration n'avait donc pas commis d'erreur d'appréciation en refusant de titulariser l'agent.
