

Affaire : Mme A... c/ Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion sociale, n° 2104570

Rapporteure : Mme Camille Péan

Audience du 25 janvier 2024

## Conclusions

### Mme Myriam Carvalho, rapporteure publique

La société Onet services est spécialisée dans les prestations de propreté. Mme A... y exerçait, depuis 2006, les fonctions d'agent très qualifié de service, avant de passer chef d'équipe à compter d'août 2013. Elle était également membre du comité social et économique de l'entreprise.

Le 19 août 2019, Mme A... a été déclarée inapte par la médecine du travail, étant précisé que l'état de l'intéressée faisait obstacle à tout reclassement. En conséquence, son employeur était dispensé de rechercher son reclassement.

Le 20 octobre suivant, la société Onet Services a donc sollicité, auprès de l'inspecteur du travail, l'autorisation de licencier Mme A... pour inaptitude. Cette autorisation a été donnée le 10 décembre 2020 et confirmée le 24 juin 2021 par le ministre du travail de l'emploi et de l'insertion sociale, saisi sur recours hiérarchique.

Aujourd'hui, Mme A... vous demande l'annulation de ces deux décisions autorisant son licenciement.

Rappelons que dans notre hypothèse, le ministre a estimé que la décision de l'inspecteur du travail était légale et **sa décision ne se substitue pas à la décision de l'inspecteur du travail** (CE, 19 décembre 2018, Servair, n° 399095). Vous réserverez à cette décision ministérielle le même sort, par voie de conséquence, que celui de la décision de l'inspecteur du travail. **L'invocation par la requérante de ses vices propres est inopérante** (voyez CE, 11 juillet 2012, Massol, n° 343866). Vous pourrez donc écarter comme tels les moyens propres dirigés contre cette deuxième décision.

En premier lieu, Mme A... vous demande de retenir que l'employeur a fait une inexacte application des textes relatifs à la consultation du comité social et économique. Il ressort des pièces du dossier que, convoqué le 28 août 2019, le CSE a été invité à se prononcer en réunion extraordinaire sur le projet de son licenciement. Une note explicative accompagnait ladite convocation. Le procès-verbal de la séance révèle que la requérante et les élus ont fait part de leurs interrogations quant à l'absence de présentation, directement à Mme A..., de l'avis d'inaptitude par la médecine du travail. Rien n'a empêché les élus de procéder au vote qui leur était demandé, dont le résultat est d'ailleurs apparu défavorable au projet de licenciement. La consultation du 9 septembre 2019 s'est donc bel et bien tenue et a permis l'expression du vote des membres du CSE, conformément au cadre légal. Si une nouvelle consultation du CSE, faisant expresse suite à l'ordonnance de référé qui a rejeté la contestation de Mme A... de son avis médical d'inaptitude, a été sollicitée sur le projet de licenciement, celle-ci portait exactement sur

le même projet et il n'est ni établi ni même allégué que lors de cette séance, les membres du CSE n'auraient là encore pas été mis en mesure de voter dans le cadre d'une consultation sincère.

Un tel moyen est même jugé inopérant dans l'hypothèse où le salarié présente une inaptitude totale au travail, comme l'a récemment jugé la CAA de Nantes, puisque un tel état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi et que l'employeur n'est pas tenu de rechercher son reclassement ([CAA Nantes 23 mai 2023 Société Nouvelle du Palais d'Emeraude, n° 22NT00634, C+](#)).

**Mais il ne l'est pas dans notre cas d'espèce car, nous y venons, nous considérons que Mme A... n'était pas, contrairement à ce qu'indiquait l'avis médical, inapte à tout poste. En conséquence, le seul motif fondant les décisions attaquées est illégal.**

Mme A... n'a eu de cesse de contester dans les délais de recours impartis la teneur de l'avis émis par le médecin du travail. Postérieurement aux décisions attaquées et au cours de la présente instance, vous noterez que la cour d'appel de Toulouse a ordonné une mesure d'instruction le 23 juillet 2021 et a confié au médecin inspecteur du travail territorialement compétent une expertise qui se substituerait à celle de la médecine du travail. Sur ce point, contrairement à ce que soutient la requérante, l'inspecteur du travail n'était pas tenu de surseoir à statuer sur la demande de licenciement de son employeur en raison de l'appel qu'elle avait interjeté le 16 juin 2020 contre l'ordonnance du conseil des prud'hommes qui la déboutait de ses demandes, cet appel étant non suspensif.

Toutefois, les pièces du dossier révèlent que son inaptitude à tout poste n'était matériellement pas établie, ou disons constituée, à la date des décisions attaquées. La contestation de la teneur et des modalités d'édition de l'avis du médecin du travail devant la juridiction administrative est désormais traditionnellement jugée inopérante (voir par exemple [CAA Douai 4 octobre 2020 M. B..., N° 21DA01990](#)) et pour cause, le « nouveau » recours institué à l'article L. 4624-7 du code du travail, s'exerce, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, devant l'ordre judiciaire (conseil de prud'hommes, en première instance) et non plus devant l'inspection du travail.

Madame C... indiquait dans ses conclusions dans l'affaire n° 408377, CGT-Force Ouvrière, du 19 juillet 2017, que l'ancienne procédure soumettant cet avis médical à l'inspecteur du travail « *n'était pas satisfaisante puisque l'inspecteur du travail devait rendre une décision de nature médicale pour laquelle il ne possède aucune compétence* ». Pour autant, les syndicats requérants craignaient que la dissociation des recours entre les deux ordres juridictionnels, contre une même procédure de licenciement, porte atteinte au droit à un recours juridictionnel effectif.

Au cas d'espèce, Mme A... a eu raison de persévérer dans sa contestation de l'avis du médecin du travail puisque la cour d'appel de Toulouse a finalement substitué à l'avis médical litigieux son propre arrêt du 8 juillet 2022, par lequel elle constate que Mme A... n'est pas inapte à tout poste. L'arrêt précise que l'intéressée est certes inapte au poste de contrôleur qualité mais qu'elle est en revanche apte à occuper un poste de chef d'équipe avec aménagement, et conclut qu'un reclassement doit être recherché par l'entreprise.

Il est évident que les constatations de la cour d'appel de Toulouse n'auraient pu être faites par l'inspecteur du travail lui-même, en raison du nouveau partage de compétences

que nous vous avons rappelé. L'administration du travail n'a commis aucune erreur dans son office, ni dans l'examen des pièces dont elle était saisie, ni dans son appréciation.

Pour autant, il vous appartient aujourd'hui de trancher la question de savoir si, dans votre propre office – qui est celui de l'excès de pouvoir –, vous devez prendre en considération la substitution de cet arrêt de la cour d'appel de Toulouse à l'avis du médecin du travail pour en tirer toutes les conséquences.

Vous le savez, en la matière, la légalité des décisions de l'administration s'apprécie à la date à laquelle elles ont été adoptées. Aussi des circonstances médicales postérieures à l'édition d'une décision administrative fondée sur l'état de santé d'un administré ne sont pas de nature à affecter la légalité de cette décision (voir CAA Paris, 18 juillet 2017, M. D..., N° 16PA01943).

Cependant, notre raisonnement juridique et un certain principe de réalité nous poussent à vous proposer d'annuler les décisions attaquées en raison de ce que cette décision de la cour d'appel révèle l'inexacte matérialité des faits qui ont prévalu à l'époque où l'inspecteur du travail a pris sa décision.

Notre premier argument tient aux effets qui s'attachent à la décision de la cour d'appel de Toulouse, qui rappelle que ses conclusions médicales se substituent à l'avis du médecin du travail. Elle précise d'ailleurs que la demande de « substitution » rédigée par la requérante dans ses écritures est assimilable dans son objet à une demande d'annulation car elle permet *in fine* la modification des conclusions médicales la concernant et le remplacement pur et simple de l'avis du médecin du travail. En accueillant l'ensemble des conclusions de Mme A..., la cour d'appel de Toulouse a infirmé purement et simplement l'avis du médecin du travail en faisant siennes les conclusions contraires du 21 novembre 2021 rendues par le Dr E..., médecin du travail inspecteur du travail qu'elle avait missionné.

Ces précautions prises par l'arrêt de la cour ne sont pas sans rappeler qu'à l'époque où il appartenait à l'inspecteur du travail, saisi par l'une des parties, de réexaminer l'avis du médecin du travail émis sur l'inaptitude, le Conseil d'Etat avait lui-même jugé dans un arrêt du 16 avril 2010, Société Presta, n° 326553, que l'appréciation de l'inspecteur du travail, qu'elle soit confirmative ou infirmative de l'avis du médecin du travail, devait être regardée « *comme portée dès la date à laquelle cet avis a été émis* ».

Notre deuxième argument, de « bon sens », est de vous faire remarquer qu'il serait contraire à une bonne administration de la justice que votre juridiction ne tienne pas compte de l'issue d'une contestation, devant le juge prud'hommal puis devant son juge d'appel, de l'avis médical d'inaptitude. La requérante s'est pliée à la dualité juridictionnelle des procédures et il serait pour le moins curieux qu'elle obtienne gain de cause par l'infirmité de l'avis de l'inspecteur du travail mais qu'elle échoue, parallèlement, à en faire déduire les conséquences sur l'autorisation de licenciement donnée par le ministère du travail, laquelle était uniquement fondée sur un constat que le juge judiciaire a neutralisé.

Dès lors, nous sommes convaincus que la requérante ne doit pas être regardée comme ayant été inapte à tout poste à l'époque où l'inspecteur du travail a pris sa décision. Les conséquences de cette position sont sérieuses puisque l'employeur aurait dû être contraint à des recherches de reclassement avant d'obtenir le licenciement de la requérante. Nous

vous proposons donc de retenir que l'inspecteur du travail a fondé sa décision sur des faits matériellement inexacts à la date de sa décision et dire qu'il y a lieu d'annuler les décisions attaquées.

Pour finir, vous savez qu'il appartient en toutes circonstances à l'autorité administrative de faire obstacle à un licenciement en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par un salarié ou avec son appartenance syndicale. Le fait que l'inaptitude du salarié résulte d'une dégradation de son état de santé, elle-même en lien direct avec des obstacles mis par l'employeur à l'exercice de ses fonctions représentatives est à cet égard de nature à révéler l'existence d'un tel rapport (sur ce point, voyez l'arrêt de principe du CE en date du 21 septembre 2016, M. F..., N° 396887). Dans notre affaire, il ne ressort pas des pièces du dossier que le licenciement de la requérante serait en lien avec son mandat. Les éléments dont elle se prévaut, comme la désactivation de son badge ou le litige relatif à son local syndical, ne suggèrent pas que son éviction aurait été décidée en représailles de son implication syndicale.

\*

Telles sont nos conclusions dans cette affaire.