

Illustration du contrôle juridictionnel d'une sanction disciplinaire

Lire les conclusions de :

Cathy Schmerber

Conclusions du rapporteur public

DÉCISION DE JUSTICE

CAA Lyon, 3ème chambre – N° 12LY02300 – 28 mai 2013 – C [↗](#)

INDEX

Mots-clés

Mise à la retraite d'office, Cadre de santé, Adéquation

Rubriques

Fonction publique

TEXTES



Résumé Conclusions du rapporteur public

Résumé

¹ Constituent une faute de nature à justifier une sanction les manquements professionnels d'un cadre de santé exerçant au sein d'un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes où la désorganisation était telle qu'elle faisait courir un risque pour les résidents. Eu égard à la gravité des faits, aux risques encourus par les résidents, personnes âgées vulnérables, ainsi qu'aux responsabilités incombant à un cadre de santé, la sanction de mise à la retraite d'office de l'intéressé n'est pas manifestement disproportionnée.

Conclusions du rapporteur public

Cathy Schmerber

Rapporteur public à la cour administrative d'appel de Lyon

DOI : [10.35562/alyoda.6102](https://doi.org/10.35562/alyoda.6102)

¹ M. J., infirmier psychiatrique depuis 1978, a été recruté en décembre 2001 par l'EHPAD « La Saône » de Saint Jean de Losne, afin d'exercer les fonctions de cadre de santé dans cet établissement pour 2/3 de son temps et de coordonnateur des activités du centre local d'information et de coordination du Val de Saône pour le 3^{ème} tiers. A compter de la fin de l'année 2008, des difficultés et dysfonctionnements relatifs à la gestion de l'établissement et à l'organisation des équipes de soins. Le Tribunal administratif de Dijon a été saisi de plusieurs requêtes introduites par M. J., dont celle dirigée contre un arrêté du 19 novembre 2009, prononçant sa mise à la retraite d'office : cet arrêté a été annulé pour vices de légalité externe, par un jugement du Tribunal administratif de Dijon du 2 décembre 2010, confirmé par un arrêté du votre Cour du 26 avril suivant. L'EHPAD a repris la procédure disciplinaire et vous avez à connaître de l'appel de M. J. contre le jugement du 28 juin 2012, par lequel le Tribunal administratif de Dijon a cette fois rejeté sa demande d'annulation de la nouvelle sanction dont il a fait l'objet, celle de la mise à la retraite d'office par arrêté du 27 septembre 2011.

² Tirant les leçons de l'annulation de la première sanction prononcée à l'encontre de M. J., l'EHPAD a non seulement joint à l'arrêté litigieux du 27 septembre 2011 plusieurs pièces relatives à la procédure disciplinaire, mais également dans son article 1^{er}, largement détaillé, contrairement à ce que soutient le requérant, les griefs lui étant reprochés : la sanction est motivée en droit comme en fait, vous écarterez le premier moyen invoqué.

³ Sur le fond, M. J. conteste la matérialité des faits, mais ils sont établis par les pièces du dossier et, d'ailleurs, il ne nie pas réellement l'existence de problèmes importants mais tente, soit d'en minimiser la portée, soit d'indiquer que tel ou tel grief concerne des tâches ne relevant pas de sa compétence. Il apparaît toutefois que ce sont bien ses propres fonctions qui sont en cause, ainsi par exemple pour l'établissement des plannings, il lui incombait bien de les établir, même s'il relève de la responsabilité de la direction de les valider. Nous ne voyons pas dans les griefs en cause, des faits ne relevant pas du champ de compétence de l'intéressé, qui ne peut davantage invoquer une surcharge de travail, non démontrée.

⁴ La seule question qui peut réellement se poser est celle de la qualification du comportement de M. J., qui fait état de ce que les griefs qui lui sont reprochés relèvent de l'insuffisance professionnelle.

⁵ Plus que toute autre pièce du dossier, le rapport d'inspection de la DDASS en date des 19 mars et 10 avril 2010 ne laisse aucune place à l'hésitation : de nombreux dysfonctionnements sont listés ; le rapport relève l'inaction et l'absence d'implication de M. J. dans les soins. Il est noté que l'intéressé a laissé « le personnel dans une désorganisation dangereuse pour les résidents », en qualifiant ce comportement de « délibéré », ce qui ne relève pas de l'insuffisance professionnelle. Il en va de même du manque de collaboration de l'intéressé avec la nouvelle direction, installée mi-septembre 2008, voire de l'opposition manifestée par M. J.. La procédure visant à éloigner l'intéressé du service, compte tenu de l'insécurité générée par son comportement, a été souhaitée dans le rapport d'inspection, ce qui est pour le moins inhabituel et assez radical. Dans la mesure où aucun reproche n'a pu être fait à M. J. avant le changement de direction, ce ne sont pas ses compétences professionnelles qui sont en cause et il n'y a pas lieu de procéder à une requalification sur le terrain de l'insuffisance professionnelle ; M. J. a délibérément modifié son comportement et, compte tenu de la nature de ces modifications, se traduisant par des manquements à ses obligations, et des effets sur le fonctionnement du service et sur les résidents, vous confirmerez que ce comportement est fautif et de nature à justifier une sanction disciplinaire.

⁶ Le dernier moyen pourrait vous faire hésiter : il est vrai que la mise à la retraite anticipée est une sanction particulièrement lourde, mais compte tenu de ce que nous venons d'exposer et alors que vous exercez un contrôle restreint, nous vous proposons d'écarter le moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation et du caractère disproportionné de la sanction litigieuse.

⁷ Par ces motifs, nous concluons au rejet de la requête.