

**Cour administrative d'appel de Versailles, 23 janvier 2014, n°
12VE04211 (Agent - Licenciement - Grossesse - Insuffisance
professionnelle)**

23/01/2014

Alors qu'elle avait été recrutée en contrat à durée indéterminée en qualité d'adjoint des cadres hospitaliers, Madame X... a été licenciée pour insuffisance professionnelle. Dans un délai de quinze jours suivant l'intervention de la décision attaquée, celle-ci a informé par courrier le centre hospitalier de son état de grossesse. En dépit de ce courrier, l'établissement a maintenu sa décision de licenciement.

Bien que l'insuffisance professionnelle de la requérante ait été établie par les pièces du dossier, la cour administrative d'appel estime néanmoins « que les fautes professionnelles qui ont pu être commises par elle, dans le cadre des missions qui lui ont été confiées, n'ont pas fait l'objet de sanctions disciplinaires et ne sauraient être regardées comme revêtant le caractère de gravité autorisant qu'il soit procédé à son licenciement en dépit de son état de grossesse ; que son insuffisance professionnelle ne saurait davantage, contrairement à ce qu'ont estimé les premiers juges, caractériser une impossibilité de poursuivre les relations contractuelles ni constituer, à elle seule, une nécessité de service faisant obstacle à son maintien en fonctions ». Ainsi, la Cour estime que la décision prise par le centre hospitalier de maintenir sa décision de licencier l'agent est entachée d'une illégalité fautive de nature à engager la responsabilité de l'établissement à l'égard de la requérante.

Cour Administrative d'Appel de Versailles

N° 12VE04211

Inédit au recueil Lebon

6ème chambre

M. DEMOUEAUX, président

Mme Hélène LEPETIT-COLLIN, rapporteur

M. DELAGE, rapporteur public

SCP ARENTS TRENNEC, avocat

lecture du jeudi 23 janvier 2014

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Vu la requête, enregistrée le 21 décembre 2012, présentée pour Mme X..., demeurant ... par Me Trennec, avocat ; Mme X...demande à la Cour :

1° d'annuler le jugement n° 1111384 en date du 8 novembre 2012 par lequel le Tribunal administratif de Montreuil a rejeté sa demande tendant à la condamnation du centre hospitalier X à l'indemniser des préjudices subis en conséquence de son licenciement pour insuffisance professionnelle ;

2° de condamner le centre hospitalier X à lui verser la somme de 30 000 euros assortie des intérêts et de la capitalisation des intérêts ;

3° de mettre à la charge du centre hospitalier X une somme de 3 000 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Elle soutient que :

- la décision de licenciement repose sur des faits matériellement inexacts ; que l'insuffisance professionnelle n'est pas démontrée ;

- la décision de licenciement est entachée d'erreur manifeste d'appréciation ;
- la personne publique ne justifie pas d'une nécessité la contraignant à la licencier en dépit de son état de grossesse ;
- que la décision de licenciement est donc entachée de détournement de pouvoir ;

.....
Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de justice administrative ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 9 janvier 2014 :

- le rapport de Mme Lepetit-Collin, premier conseiller ;
- les conclusions de M. Delage, rapporteur public ;
- et les observations de Me Trennec pour Mme X...et de Me B...pour le centre hospitalier X ;

1. Considérant que Mme X...a été recrutée, en qualité d'adjoint des cadres hospitaliers de classe exceptionnelle, par le centre hospitalier X par contrat à durée indéterminée conclu le 26 mars 2008 ; que, par décision du 9 septembre 2011, le directeur du centre hospitalier a prononcé le licenciement pour insuffisance professionnelle de la requérante ; que cette dernière a saisi le Tribunal administratif de Montreuil d'une demande tendant à la condamnation du centre hospitalier X à l'indemniser des préjudices qu'elle estime avoir subis en conséquence de ce licenciement qu'elle estime illégal ; que, par un jugement en date du 8 novembre 2012, le tribunal administratif a rejeté sa demande ; que Mme X...relève régulièrement appel de ce jugement ;

Sur la responsabilité du centre hospitalier X :

2. Considérant qu'aux termes de l'article 44 du décret du 6 février 1991 susvisé : " Lorsque l'autorité signataire du contrat envisage de licencier un agent contractuel, elle doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, en lui indiquant l'objet de la convocation. / Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs à la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié. / Lors de cette audition, l'agent contractuel peut se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix. / La décision de licenciement est notifiée aux intéressés par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. " ; qu'aux termes de l'article 45 du même texte : " Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse, médicalement constatée, ou en congé de maternité, d'adoption ou de paternité, ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés. / Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'agent peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'oeuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé. / Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire ou si l'établissement employeur est dans l'impossibilité de continuer à employer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption. " ;

3. Considérant qu'il résulte de l'instruction que, dans le cadre de ses fonctions au service du centre hospitalier X, Mme X...n'a pas donné satisfaction dans la réalisation des tâches qui lui étaient assignées ; qu'à l'exception de l'évaluation effectuée en septembre 2008, soit cinq mois après son entrée en fonctions, les évaluations rédigées en 2011, après une longue période d'absence de l'intéressée, ont été défavorables ; que la fiche d'évaluation rédigée en mars 2011 dresse, notamment, un bilan négatif notant que Mme X...n'a pas " prouvé avoir les " atouts (...) suffisants pour occuper ce poste ... " ; qu'un document rédigé par sa supérieure hiérarchique daté du mois de mars 2011 note que, malgré " un sérieux et la volonté de bien faire ", Mme X..." n'a pas les capacités nécessaires pour assumer les fonctions qui sont les siennes. Fonctions qu'elle a acceptées lors de son recrutement. (...) les projets qui lui ont été confiés n'ont pas permis d'obtenir les résultats escomptés (...) ma position est qu'elle ne peut continuer d'occuper ce poste. " ; qu'enfin, un document daté du 10 juillet 2011 revient sur les insuffisances du travail de la requérante et notamment sur son incapacité à régler les problèmes techniques auxquels elle s'est trouvée confrontée ; qu'ainsi, l'insuffisance professionnelle de Mme X...doit être regardée comme établie par les pièces du dossier ;

4. Mais considérant que, par une lettre en date du 12 septembre 2011, adressée à l'administration dans le délai de 15 jours suivant l'intervention de la décision attaquée, ainsi que le prévoient les dispositions précitées de l'article 45 du décret susvisé du 6 février 1995, Mme X... a informé le centre hospitalier X de son état de grossesse ; que si l'établissement a, en dépit de ce courrier, maintenu sa décision de licencier l'intéressée, il résulte de l'instruction que les fautes professionnelles qui ont pu être commises par elle, dans le cadre des missions qui lui ont été confiées, n'ont pas fait l'objet de sanctions disciplinaires et ne sauraient être regardées comme revêtant le caractère de gravité autorisant qu'il soit procédé à son licenciement en dépit de son état de grossesse ; que son insuffisance professionnelle ne saurait davantage, contrairement à ce qu'ont estimé les premiers juges, caractériser une impossibilité de poursuivre les relations contractuelles ni constituer, à elle seule, une nécessité de service faisant obstacle à son maintien en fonctions ; qu'ainsi, la décision prise par le centre hospitalier X, à la suite de la lettre du 12 septembre 2011, de maintenir sa décision de licencier Mme X...est entachée d'une illégalité fautive de nature à engager la responsabilité de l'établissement à l'égard de la requérante ;

Sur les préjudices de Mme X... :

5. Considérant, en premier lieu, que Mme X...sollicite la réparation des préjudices matériels et financiers résultant de sa perte de salaires ; qu'ainsi qu'il a été dit, l'insuffisance professionnelle de la requérante étant établie, il ne résulte pas de l'instruction que son contrat de travail aurait été prolongé au-delà de la période de congé de maternité qui aurait suivi la naissance de son enfant ; que la requérante ne justifie donc pas d'un préjudice financier certain au-delà de cette période ;

6. Considérant, en second lieu, que Mme X...a subi des troubles dans les conditions d'existence du fait de la décision de licenciement dont elle a été l'objet, dès lors qu'elle a dû faire face à une grossesse puis à une maternité dans une situation financière matérielle et morale rendue plus difficile ;

7. Considérant qu'il résulte de ce qui précède, et compte tenu des éléments de justification apportés par la requérante, qu'il sera fait une juste appréciation des préjudices de Mme X...en lui allouant, tous chefs de préjudices confondus, la somme de 10 000 euros ;

8. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que Mme X...est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Montreuil a rejeté l'ensemble de ses demandes indemnitaires ;

Sur les conclusions tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

9. Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mis à la charge de Mme X...qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, le versement d'une somme au titre des frais exposés par le centre hospitalier X et non compris dans les dépens ; qu'il y a lieu, en revanche, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge du centre hospitalier X le paiement de la somme de 2 000 euros à Mme X...au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

DECIDE :

Article 1er : Le centre hospitalier X est condamné à verser à Mme X...une somme de 10 000 euros.

Article 2 : Le jugement n° 1111384 du 8 novembre 2012 du Tribunal administratif de Montreuil est annulé en ce qu'il a de contraire au présent arrêt.

Article 3 : Le centre hospitalier X versera à Mme X...une somme de 2 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 4 : Le surplus des conclusions de la requête de Mme X...et les conclusions du centre hospitalier X tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetés.