

Bonnemaison, soupçonné de leur avoir administré certaines substances ayant provoqué leur mort.

La chambre disciplinaire régionale de l'ordre des médecins d'Aquitaine a radié du tableau de l'ordre des médecins Monsieur Bonnemaison, estimant qu'il avait délibérément provoqué la mort des patients hospitalisés. Cette décision a été confirmée en appel par la chambre disciplinaire nationale de l'ordre des médecins. Dans l'arrêt du 30 décembre 2014 précité, le Conseil d'Etat, qui était uniquement saisi du volet disciplinaire, rejette le pourvoi en cassation introduit par Monsieur Bonnemaison contre cette dernière décision et apporte à cette occasion d'importantes précisions en matière disciplinaire.

D'une part, le Conseil d'Etat a rappelé que les poursuites disciplinaires sont en principe indépendantes des poursuites pénales. Il s'agit là d'un principe classique, dont il résulte notamment que le fait qu'aucune infraction pénale n'ait été commise n'implique pas nécessairement qu'il n'y ait pas eu de faute déontologique. L'autorité disciplinaire peut donc se prononcer sur une plainte sans attendre l'issue d'une procédure pénale en cours concernant les mêmes faits. Néanmoins, le Conseil d'Etat souligne pour la première fois que l'autorité disciplinaire peut également décider de surseoir à statuer lorsque cela paraît utile à la qualité de l'instruction ou à la bonne administration de la justice, sans cependant être tenue de le faire.

En tout état de cause, même si l'autorité disciplinaire décide de surseoir à statuer, elle ne peut pas, sans méconnaître sa compétence, subordonner sa décision sur l'action disciplinaire à l'intervention d'une décision définitive du juge pénal (CE, 28 janvier 1994, n°126512).

Ainsi, en l'espèce, la chambre disciplinaire nationale de l'ordre des médecins n'a donc pas commis d'irrégularité en n'attendant pas l'arrêt de la cour d'assises. D'autant que le Conseil d'Etat ajoute que le secret de l'instruction

ne s'applique pas à la personne mise en examen elle-même, de sorte que Monsieur Bonnemaison pouvait parfaitement produire des éléments du dossier de l'instruction pénale et que la qualité de l'instruction ne commandait ainsi pas qu'il soit sursis à statuer.

D'autre part, après avoir relevé l'absence de dénaturation des faits et confirmé leur caractère fautif, le Conseil d'Etat a vérifié que la sanction prononcée par les juges du fond n'était pas « hors de proportion » avec la faute commise. Il a ainsi jugé que la chambre disciplinaire nationale avait légalement pu estimer que les actes commis par Monsieur Bonnemaison justifiaient, en raison de leur gravité, sa radiation du tableau de l'ordre des médecins.

Jusqu'à présent, le Conseil d'Etat laissait aux juges du fond le soin d'apprécier de façon souveraine le choix de la sanction disciplinaire, sauf en cas de dénaturation (CE, 30 janvier 1980, n°11675). Dorénavant, il portera une appréciation sur le caractère « hors de proportion » de la sanction retenue.

### LICENCIEMENT

#### LE LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

**La charge de la preuve de l'insuffisance professionnelle repose sur l'administration, qui doit apporter les éléments matériels permettant d'établir la réalité des griefs et à tout le moins de les préciser.**

CAA MARSEILLE, 16 décembre 2014, n°14MA00186

« 2. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, et notamment de la motivation de la décision procédant au licenciement de Mme C... pour insuffisance professionnelle, que ce licenciement a été prononcé comme l'ont relevé les premiers juges en raison d'une insuffisance professionnelle caractérisée par une méconnaissance des consignes et de l'organisation du service, s'agissant

notamment des temps de pause, un mépris des règles élémentaires de courtoisie et de politesse tant à l'égard des cadres du service que des patients résidents, la mauvaise qualité de la prestation technique de nettoyage et d'hygiène, et des prises d'initiative intempestives et inappropriées allant à l'encontre des projets de vie individuels des patients établis en équipe ; que, toutefois, il appartient à l'administration lorsqu'elle entend licencier un agent pour insuffisance professionnelle et que ce dernier conteste les griefs qui lui sont reprochés, d'apporter les éléments matériels permettant d'établir la réalité des griefs et à tout le moins de les préciser ; qu'en l'espèce, les manquements professionnels reprochés à l'appelante, s'appuient sur la seule évaluation opérée par son chef de service au titre du seul premier semestre 2009, qui n'apporte aucun élément circonstancié précis et qui indique par ailleurs de manière inadaptée, ne pas être favorable au renouvellement de son contrat, alors que Mme C...était liée à son employeur par un contrat à durée indéterminée ; qu'il ressort toutefois des pièces du dossier, et notamment des précédentes évaluations de l'appelante depuis 2004, d'une part, que sa manière de servir était majoritairement appréciée comme étant très bonne ; qu'une telle appréciation de sa manière de servir était par ailleurs corroborée par les attestations d'infirmières produites par l'appelante et avec qui elle était en contact professionnel dans son service ; que d'autre part, il résulte de ces mêmes pièces qu'il est reproché à Mme C...une maîtrise insuffisante de la lecture de la langue française entravant la bonne marche du service, alors que cette carence était parfaitement connue au moment de son embauche par contrat à durée indéterminée et ne semblait pas, pendant les quatre premières années de son contrat, avoir été un obstacle dirimant à l'exercice de fonctions d'agent des services hospitaliers qualifié, qui en tout état de cause et contrairement à ce que

peut laisser entendre cette appellation, ne nécessite aucune qualification particulière ;

3. Considérant qu'il suit de là que l'insuffisance professionnelle de Mme C...n'est pas suffisamment établie par les pièces du dossier pour pouvoir justifier un licenciement. »

La notion d'insuffisance professionnelle n'est pas définie par les textes. Ses contours ressortent donc uniquement de la jurisprudence administrative et dépendent d'un ensemble de critères soumis à l'appréciation du juge et qui doivent mettre en exergue une incapacité de l'agent dûment établie, sur un laps de temps suffisant, à assumer les missions et responsabilités afférentes à l'emploi occupé.

L'insuffisance professionnelle doit être appréciée au regard de ce que recouvre l'exercice normal des fonctions qui sont confiées à l'agent et qui doivent correspondre à sa fiche de poste.

Elle ne doit pas se confondre avec l'incapacité physique : le licenciement pour insuffisance professionnelle n'est applicable que « lorsque le comportement retenu par l'administration n'a pas pour origine l'état de santé de l'agent » (CAA Nancy, 4 avril 1996, n°95NC00476).

De même, l'insuffisance professionnelle ne doit pas être invoquée si la totalité des faits motivant le licenciement sont constitutifs de fautes ou de manquements aux obligations professionnelles. Car c'est alors une procédure disciplinaire qu'il s'agirait d'engager. En revanche, si l'administration reproche à l'agent une incompétence notoire, elle peut engager une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle, quand bien même d'autres faits auraient aussi pu justifier un licenciement à titre disciplinaire (CAA Versailles, 13 novembre 2007, 07VE00168).

En termes de procédure, la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle doit toujours être motivée de manière claire et précise et être précédée d'une phase contradictoire.

En l'espèce, la requérante était titulaire d'un contrat à durée indéterminée en qualité d'agent des services hospitaliers qualifié contractuel à mi-temps jusqu'à ce qu'elle soit licenciée pour insuffisance professionnelle.

Cette décision de licenciement a été prise sur la seule base de l'évaluation non circonstanciée de son chef de service, et alors que la manière de servir de l'agent avait toujours majoritairement été appréciée comme étant très bonne et que l'agent pouvait d'ailleurs fournir des attestations d'infirmières qui le confirmaient.

Ainsi, non seulement l'administration hospitalière ne pouvait pas prouver l'insuffisance professionnelle, mais en outre, l'agent démontrait quant à elle sa capacité à assumer ses missions.

Par ailleurs, la Cour administrative d'appel de Marseille juge que l'administration ne peut pas valablement retenir comme motif suffisant de licenciement une carence de l'agent qu'elle connaissait déjà lorsqu'elle a décidé de l'embaucher par contrat à durée indéterminée, en l'espèce la maîtrise insuffisante de la lecture de la langue française par l'agent. Si cette circonstance n'était pas bloquante pour l'embauche, l'on comprend bien qu'elle ne peut pas être de bonne foi retenue pour justifier un licenciement.

C'est donc sans surprise, et dans le fil de la jurisprudence établie, que la Cour administrative d'appel de Marseille annule la décision du centre hospitalier de licencier l'agent pour insuffisance professionnelle.

# La facturation des soins hospitaliers

de Olivier Wery

Préface de Jean-Claude Delnatte

**NOUVEAU**  
parution mai 2014



**BON DE COMMANDE** - A retourner à Infodivum, 69, avenue des Ternes 75017 Paris ou par télécopie au 01 70 24 82 60

<input type="checkbox"/> <b>OUI</b> , Je commande ..... exemplaire(s) du livre « <i>La facturation des soins hospitaliers</i> » de Olivier Wery (ISBN 978 2 9535550 7 3) TVA : 5,5 %	HT	TTC
	58,77	62,00
Participation forfaitaire aux frais de port (à partir de 2 commandes : 10 euros TTC). TVA : 20 %	5,00	6,00
<b>Total</b>		

Mme,  Mlle,  M.  
 Nom : ..... Prénom : .....  
 Établissement : .....  
 Fonction : .....  
 Adresse : .....  
 Code Postal : ..... Ville : .....  
 Téléphone : ..... Fax : .....  
 E-mail : .....

Je règle par :

Chèque bancaire ou postal à l'ordre d'**INFODIVUM**. Je recevrai une facture justificative.  
 A réception de facture (avec RIB)

Cachet / Signature



69, avenue des Ternes 75017 Paris  
 Tél. : 09 81 07 95 76 - Fax : 01 70 24 82 60  
 courriel : contact@infodivum.fr