

GEPA 34 - REUNION DU 20 SEPTEMBRE 2013

Luc MOREAU

Avocat au Barreau de Montpellier

Spécialisé en Droit public

Cabinet LYSIAS PARTNERS

lmoreau@lysias.fr

CAA LYON, 7 Février 2013, N° 12LY00288 : Licenciement pour faute illégal

Le directeur d'une maison de retraite a décidé à tort le licenciement pour faute grave d'une aide-soignante contractuelle au motif que cette dernière, lors du repas de midi, a d'une part asséné une tape sur les mains d'une résidente en fauteuil roulant, qui avait auparavant tenté de la pousser avec celui-ci, et d'autre part, n'a pas donné la suite attendue à la demande de toilette d'une résidente, se bornant à une toilette sommaire. Certes, compte tenu des obligations qui s'imposent aux aides-soignants, notamment dans leur relation avec les personnes âgées vulnérables, les deux incidents susmentionnés et le comportement général de l'agent constituent des fautes de nature à justifier l'application à son encontre d'une sanction disciplinaire. Toutefois, eu égard à l'importance des fautes en cause, à la manière de servir de l'intéressée, qui n'avait jusqu'alors fait l'objet d'aucun reproche, ainsi qu'à l'échelle des sanctions applicables, la sanction du licenciement sans préavis ni indemnité prononcée est, dans les circonstances particulières de l'espèce, entachée d'erreur manifeste d'appréciation.

L'illégalité fautive du licenciement d'une aide-soignante contractuelle dans une maison de retraite engage la responsabilité de la maison de retraite à l'égard de celle-ci. Il sera fait une juste appréciation du préjudice moral subi par l'intéressée du fait de son licenciement en l'évaluant à la somme de 2000 euros.

CAA NANCY, 2 Mai 2013, N° 12NC01275 : Sanction illégale

1. Considérant que Mme A..., qui exerce, depuis le 8 juillet 1994, des fonctions d'auxiliaire de soins au sein de la maison de retraite " le Beau Regard " de Mulhouse où elle a toujours été affectée au service de nuit, s'est vue reprocher d'avoir fumé pendant son service dans les locaux de l'établissement, de ne pas respecter les consignes d'hygiène et d'organisation du travail et d'entretenir des relations difficiles avec certaines de ses collègues ; que, par une décision du 29 septembre 2008, l'intéressée a fait l'objet d'un changement d'affectation au service de jour de la maison de retraite, qui s'est notamment traduit par la perte du bénéfice de l'indemnité afférente au travail de nuit ; que, par décision du 28 novembre 2008, le directeur de l'établissement a également prononcé à son encontre la sanction disciplinaire d'abaissement d'échelon ; que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Strasbourg a rejeté les conclusions de Mme A... tendant à l'annulation pour excès de pouvoir de la décision portant rétrogradation et à la condamnation de la maison de retraite " le Beau Regard " à l'indemniser du préjudice moral résultant de l'illégalité de cette sanction ;

2. Considérant que si la décision de mutation du 29 septembre 2008 n'a fait l'objet d'aucune contestation de la part de Mme A..., il ressort des pièces du dossier, et notamment du compte-rendu

de l'entretien précédant l'affectation de l'agent du service de nuit au service de jour, que les motifs retenus par le service pour justifier ce déplacement étaient les mêmes que les griefs sur lesquels s'est fondé le directeur de la maison de retraite pour engager, une dizaine de jours plus tard, une procédure disciplinaire à l'encontre de Mme A... ; qu'il est également établi que la mutation en cause, qui présentait déjà le caractère d'une sanction disciplinaire, a eu une incidence défavorable sur la situation de Mme A..., dès lors qu'elle a privé l'intéressée des primes afférentes au service de nuit ; qu'ainsi, Mme A...est fondée à faire valoir que la décision en litige prononçant sa rétrogradation, qui s'accompagnait également d'une baisse de sa rémunération, a été prise en violation du principe " non bis in idem " selon lequel deux sanctions de même nature ne peuvent être prises pour sanctionner les mêmes faits ; qu'il suit de là que cette décision doit, pour ce seul motif, être annulée, sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens soulevés par Mme A...à son encontre ;

Sur les conclusions à fin d'indemnisation :

3. Considérant que les allégations de Mme A...selon lesquelles la décision attaquée lui aurait causé un préjudice moral et serait à l'origine d'une dépression réactionnelle ne sont pas établies ;

4. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que Mme A...est seulement fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Strasbourg a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision du 28 novembre 2008 par laquelle son employeur a prononcé sa rétrogradation du grade d'aide soignante de classe supérieure échelon 6 à celui de classe normale échelon 7

CAA VERSAILLES, 30 Mai 2013, N° 12VE00170 : suspension illégale, fin de fonctions justifié

Sur la légalité de l'arrêté en date du 29 octobre 2008, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête :

5. Considérant qu'aux termes des dispositions de l'article 30 de la loi susvisée du 13 juillet 1983 : " En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. / Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions. / Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille. " ;

6. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que l'arrêté litigieux portant suspension de Mme B...est motivé par les carences graves de cette dernière en matière de gestion administrative, financière et managériale, carences dont il serait résulté, au sein de l'établissement " Jacques Achard " de Marly-la-Ville, un climat social dégradé et une situation financière gravement obérée ; que toutefois les griefs ainsi constatés relèvent uniquement de l'insuffisance professionnelle ; que ; dès lors, quels qu'aient été leurs effets sur le bon fonctionnement de l'établissement concerné, ils ne sont pas au nombre de ceux pouvant justifier légalement une mesure de suspension, laquelle doit être motivée par des manquements aux obligations professionnelles revêtant le caractère d'une faute disciplinaire ; que, par suite, en prononçant, à l'encontre de Mme B...une mesure de suspension fondée

exclusivement sur les motifs sus-rappelés, la directrice générale du centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière a commis une erreur de droit ; qu'il s'ensuit que l'arrêté susvisé en date du 29 octobre 2008 est illégal et que le jugement attaqué en date du 7 novembre 2011 doit être annulé en tant qu'il a rejeté les conclusions à fin d'annulation dirigées contre cet arrêté ;

Sur la légalité de l'arrêté en date du 27 novembre 2008 :

(...) 10. Considérant, en troisième lieu, qu'il ressort des pièces du dossier que si Mme B...a été nommée à la direction de la maison de retraite " Jacques Achard " de Marly-la-Ville dans un contexte difficile, elle n'a pas fait preuve, dans les domaines administratifs, financiers et managériaux, de compétences suffisantes pour redresser la situation de l'établissement ; que notamment elle n'a jamais pu s'assurer la maîtrise de l'information comptable et financière ; que le climat social, qui était certes dégradé à son arrivée, n'a pas connu d'amélioration, comme l'ont révélé un taux d'absentéisme anormalement élevé, un nombre élevé de personnes en arrêt de maladie et de nombreux remplacements ; que dans ces conditions, et alors même qu'il s'agissait du premier poste de direction d'établissement offert à la requérante et que, la plupart du personnel d'encadrement ayant quitté l'établissement pendant sa période d'activité, elle est restée isolée pour assurer une mission difficile, la directrice du centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière a pu, sans commettre une erreur d'appréciation mettre fin à ses fonctions en qualité de directrice de la maison de retraite " Jacques Achard " et la remettre à la disposition de son administration d'origine ;

Cour de Cassation, Crim., 19 mars 2013, n°12-80.22, 1626 : harcèlement moral d'un directeur sur des salariés

Le directeur d'une maison de retraite a été condamné pour harcèlement moral envers des salariés de l'établissement. L'infraction de harcèlement moral prévue par l' article 222-33-2 du Code pénal n'est pas incompatible avec l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme dès lors que ce texte rédigé en termes clairs et précis exige, en premier lieu, la répétition intentionnelle d'actes ayant pour but ou pour effet une dégradation des conditions de travail et, en second lieu, que ces actes soient de nature à porter atteinte aux droits de la personne au travail, à altérer sa santé ou à compromettre son avenir professionnel.

Est justifiée la condamnation du prévenu du chef de harcèlement moral dès lors qu'il est établi que les conditions de travail des victimes se sont dégradées en raison des agissements délibérés, commis de façon réitérée par le prévenu, qui ont porté atteinte à la santé des salariées et que ces agissements sont étrangers au pouvoir de direction de l'employeur.

« En ce que l'arrêt a déclaré M. X... coupable de harcèlement moral au préjudice de Mme Y... et de Mme Z... et, en répression, l'a condamné à une peine de huit mois d'emprisonnement avec sursis, a prononcé l'inscription de la condamnation au bulletin n° 2 et a statué sur les intérêts civils ; aux motifs propres et adoptés qu'il est décrit par Mme Y... dans ses auditions (D 12 et D 124), qu'à compter de novembre 2005, elle a subi des brimades quotidiennes, notamment l'usage d'un sobriquet de « saule pleureur » ou l'usage du terme « la Y... » rappelant le comportement de certains employeurs au 19ème siècle, un épisode de violences physiques sous les yeux d'un témoin, un déplacement de poste professionnel ; qu'il s'agit bien d'un dénigrement de la salariée ; que Mme B..., agent de cuisine, a non seulement confirmé ces propos qu'elle a entendus au sujet de sa collègue, mais elle a également décrit l'attitude irrespectueuse de M. X... envers Mme Y..., expliquant notamment qu'il n'arrêtait pas de la disputer et de la traiter de tous les noms, qu'il voulait qu'elle parte de l'établissement et qu'il

s'est mis à la harceler sans aucune raison valable ; que ce témoin a assisté à la scène de violence physique où M. X... a coincé Mme Y... contre la porte de la cuisine, la poussant à coups d'épaule et la regardant avec méchanceté, épisode intervenu après l'arrêt maladie de novembre 2005 ; que, s'il relève du pouvoir de direction de l'employeur de déplacer tel ou tel salarié en fonction des besoins du service, et que M. X... pouvait retirer Mme Y... de son poste de cuisinière pour l'affecter à un poste d'hôtelière, alors que ce changement d'affectation n'avait pas de conséquence quant à la rémunération de la salariée, le contexte dans lequel il a été opéré a eu, en revanche, un effet déstabilisant évident, d'autant que Mme Y... s'est vue appliquer des horaires coupés, avec toute conséquence en terme de coût de transport et d'organisation du quotidien personnel ; que Mme Y... a été en arrêt de travail durant une semaine en novembre 2005 puis à compter de mai 2006, elle a de nouveau été placée en arrêt maladie pour cause d'anxiété réactionnelle, qu'ainsi les témoignages recueillis établissent bien une dégradation des conditions de travail, que l'employeur faisait en permanence usage de termes de dénigrement, de hurlements, qu'il en était résulté une crainte et une angoisse aboutissant à des arrêts de travail prescrits par le médecin ; que dans ces conditions, au regard des règles légales, tous les éléments constitutifs du délit reproché à M. X... à l'égard de Mme Y... son manifestement réunis ; que sur les faits relatifs à Mme Z..., il est confirmé par plusieurs témoins que M. X... avait déclaré qu'il ne pouvait plus la sentir ; que, dès lors, en écartant Mme Z... des autres salariés, en interdisant même à plusieurs personnes d'être en contact avec elle notamment Mme C..., d'une part, et, d'autre part, en la mettant à l'écart des informations et décisions relatives au service infirmier alors qu'elle exerçait les fonctions d'infirmière au sein de l'établissement depuis 1993, en déclarant lors du recrutement de la troisième infirmière qu'il allait rajeunir le « cheptel », le prévenu a bien eu un comportement humiliant à l'égard de la plaignante, démontrant le peu de considération et de respect qu'il pouvait avoir envers son personnel ; qu'il est établi que cette situation d'isolement provoquée par M. X... a atteint Mme Z... qui a finalement « craqué » et a dû subir un arrêt de travail d'une semaine avant les congés d'été de 2005 ; que Mme Z... va même parler d'une peur continue ; que ces agissements répétés ont bien entraîné une dégradation des conditions de travail altérant sa santé physique ou mentale ; que dans ces conditions, au regard des règles légales, tous les éléments constitutifs du délit reproché à M. X... à l'égard de Mme D..., épouse Z..., sont manifestement réunis ».

CAA BORDEAUX, 18 JUIN 2013, N°12BX00212 : une pause peut n'être pas considérée comme du temps de travail effectif

1. Considérant que par une note de service, en date du 13 juin 2008, relative au décompte du temps de travail, le directeur de la maison de retraite Sainte Sophie, établissement public, a informé le personnel, notamment, de ce que la pause de 20 mn accordée lorsque le temps de travail continu est supérieur à 6 heures ne serait plus comptée comme temps de travail effectif ; que le syndicat Force Ouvrière santé du groupement départemental du Tarn et Garonne a demandé au tribunal administratif de Toulouse, d'une part, l'annulation pour excès de pouvoir de cette note de service en tant qu'elle décide que la pause journalière de 20 mn ne sera plus considérée comme temps de travail effectif, d'autre part, la condamnation de la maison de retraite Sainte Sophie à verser à chacun des membres du personnel la somme de 3 048,92 euros en paiement des heures de travail effectuées durant cette pause depuis le 1er juillet 2008 ; que, par jugement du 17 novembre 2011, le tribunal administratif de Toulouse a rejeté la demande présentée par le syndicat ; que ce dernier interjette appel du jugement ;

Sur les conclusions à fin d'annulation :

2. Considérant qu'aux termes de l'article 2 de la directive 2003/88/ CE du du 4 novembre 2003 : " (...) Aux fins de la présente directive, on entend par : / 1. "temps de travail": toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales (...) " ; qu'aux termes des dispositions de l' article 5 du décret du 4 janvier 2002 susvisé : " La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. / Lorsque l'agent a l'obligation d'être joint à tout moment, par tout moyen approprié, pendant le temps de restauration et le temps de pause, afin d'intervenir immédiatement pour assurer son service, les critères de définition du temps de travail effectif sont réunis. / Lorsque le port d'une tenue de travail est rendu obligatoire par le chef d'établissement après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le temps d'habillage et de déshabillage est considéré comme temps de travail effectif " ; qu'aux termes de l'article 7 du même décret : " Les règles applicables à la durée quotidienne de travail, continue ou discontinue, sont les suivantes : / (...) 4° Une pause d'une durée de 20 minutes est accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures consécutives (...) " ;

3. Considérant que la note attaquée prévoit que la pause de 20 mn en cause n'est plus comptée comme temps de travail effectif et que le personnel pourra " gérer à sa guise " cette pause ; que ces dispositions sont conformes à celles qui figuraient à l'article 3 du protocole d'accord qui avait été conclu entre la direction de l'établissement, les organisations syndicales et le comité technique de l'établissement en vertu du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 , ainsi qu'aux dispositions précitées de l'article 2 de la directive 2003/88/ CE du du 4 novembre 2003 et des articles 5 et 7 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 , dès lors qu'elles n'imposent aucune limite à la liberté du personnel d'utiliser ce temps de pause comme bon lui semble pour ses activités personnelles ; que, dans ces conditions, la note de service attaquée ne porte pas atteinte aux garanties statutaires dont bénéficie le personnel de la maison de retraite et notamment à celles de l' article 7 du décret du 4 janvier 2002 qui lui accordent une pause d'une durée de 20 minutes lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures consécutives ; que, par ailleurs, les salariés de l'établissement étant des agents publics, le moyen tiré de la modification unilatérale de leur " contrat de travail " est inopérant ;

4. Considérant que le syndicat requérant produit des témoignages de personnels de la maison de retraite selon lesquels, en réalité, les salariés de l'établissement resteraient sous l'autorité de leur employeur durant ces temps de pause dès lors qu'il leur serait imposé de conserver leur téléphone afin d'être joignables par leur hiérarchie et de pouvoir reprendre le travail à tout moment, qu'il leur serait interdit de quitter l'établissement et d'enlever leur vêtement de travail pendant la pause ; que, toutefois, ces témoignages sont seulement susceptibles d'établir que la direction de l'établissement ne respecte ni la note de service attaquée ni les dispositions précitées du décret du 4 janvier 2002 , mais non que la note de service en cause serait par elle-même entachée d'illégalité ; que, si les pratiques de la direction de l'établissement pourraient justifier que le personnel lui demande la rémunération du temps de pause pris dans les conditions décrites par les témoignages produits, elles ne peuvent utilement être invoquées par le syndicat requérant à l'appui de son recours pour excès de pouvoir dirigée contre la note de service ;

5. Considérant qu'il résulte de ce qui précède, sans qu'il soit besoin d'examiner la fin de non recevoir opposée par la maison de retraite de Sainte Sophie, que le syndicat Force Ouvrière santé du groupement départemental du Tarn et Garonne n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Toulouse a rejeté sa demande d'annulation de la note de service du directeur de l'établissement en date du 13 juin 2008 en tant que par ses dispositions relatives à la pause elle augmenterait la durée du travail sans contrepartie financière ;

Sur les conclusions indemnitaires :

6. Considérant que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif a rejeté comme irrecevables les conclusions indemnitaires présentées par le syndicat pour le motif qu'elles n'avaient pas été précédées d'une réclamation auprès de la maison de retraite et qu'en tout état de cause le syndicat requérant n'établissait pas sa qualité pour percevoir en lieu et place des agents concernés des indemnités correspondant à des heures supplémentaires qu'ils auraient réalisées; que cette fin de non recevoir n'est pas contestée par le syndicat requérant ; que, par suite, le syndicat Force Ouvrière santé du groupement départemental du Tarn et Garonne n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué le tribunal administratif a rejeté ses conclusions tendant à la condamnation de la maison de retraite à verser à chacun de ses salariés la somme de 3 048,92 euros

CAA MARSEILLE, 2 Mai 2013, N° 11MA01342 : fermeture préfectorale d'un EHPAD privé

Considérant que la SARL " Le Moulin de Fontbonne " relève appel du jugement en date du 8 février 2011 par lequel le tribunal administratif de Montpellier a rejeté sa demande dirigée contre l'arrêté en date du 27 mars 2009 par lequel il a décidé la fermeture totale, en urgence et à titre provisoire de la maison de retraite familiale " Le Moulin de Fontbonne ", ensemble la décision implicite de rejet opposée à son recours gracieux ;

2. Considérant qu'aux termes de l' article L. 331-5 du code de l'action sociale et des familles dans leur rédaction en vigueur à la date de l'arrêté litigieux : " Sans préjudice de l'application des dispositions prévues à l'article L. 313-16, si la santé, la sécurité ou le bien-être moral ou physique des personnes hébergées sont menacés ou compromis par les conditions d'installation, d'organisation ou de fonctionnement de l'établissement, le représentant de l'Etat enjoint aux responsables de celui-ci de remédier aux insuffisances, inconvénients ou abus dans le délai qu'il leur fixe à cet effet./ S'il n'a pas été satisfait à l'injonction dans ce délai, le représentant de l'Etat ordonne la fermeture totale ou partielle, définitive ou provisoire, de l'établissement./ En cas d'urgence ou lorsque le responsable de l'établissement refuse de se soumettre au contrôle prévu à l'article L. 331-3, le représentant de l'Etat peut, sans injonction préalable, prononcer par arrêté motivé et à titre provisoire une mesure de fermeture immédiate (...) " ;

3. Considérant en premier lieu qu'il ressort des motifs de l'arrêté contesté tirés de manquements aux règles d'hygiène et d'entretien général des lieux et installations, de manquements dans les modalités d'organisation et de fonctionnement de la restauration présentant une menace pour la santé, et de négligences graves et récurrentes mettant en cause la santé, la sécurité et le bien-être physique des personnes hébergées, et de l'absence d'intervention du président du conseil général de l'Hérault dans la prise de décision, qui porte " fermeture totale, en urgence et à titre provisoire " de l'établissement, que le préfet de l'Hérault, nonobstant la circonstance qu'il a également visé dans son arrêté l' article L. 331-16 du code de l'action sociale et des familles , a entendu exercer les pouvoirs qu'il tient du 3ème alinéa de l'article L. 331-5 précité du même code ; que, par suite, les moyens tirés de ce que le préfet ne pouvait prendre la décision litigieuse sans démontrer la carence du président du conseil général, et du défaut d'urgence au sens de l' article L. 313-16 du code de l'action sociale et des familles , qui sont tous les deux relatifs à l'application de ces dernières dispositions, sont inopérants et ne peuvent qu'être écartés ;

4. Considérant en deuxième lieu qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose au préfet de fixer dans son arrêté la durée de la mesure de fermeture provisoire qu'il a décidée, ni de mentionner un délai d'expiration de ladite mesure ; que, par suite, la requérante n'est pas fondée à soutenir que l'arrêté querellé est par ce motif irrégulier, ni que cette absence d'indication révélerait

implicitement le caractère définitif de la mesure prise ; que la circonstance qu'il n'était pas inenvisageable de fixer une durée ou un délai d'expiration à la mesure de fermeture provisoire en cause est en conséquence sans incidence sur la légalité de la décision querellée ;

5. Considérant en troisième lieu que, nonobstant les déclarations favorables de la coiffeuse exerçant ponctuellement au sein de la maison de retraite, et de membres de l'entourage de certains des résidents, il ressort du rapport de la direction départementale des services vétérinaires et du rapport conjoint de la direction des affaires sanitaires et sociales et du pôle départemental de la solidarité du 23 mars 2009 que l'établissement présentait une menace pour la santé des résidents en raison notamment des conditions d'installation, d'organisation et de fonctionnement défectueux de la restauration, et de la fragilité et de la sensibilité particulières du public de personnes très âgées accueilli ; que l'autorité administrative n'a en conséquence pas entaché la mesure litigieuse d'une erreur d'appréciation en estimant qu'eu égard aux négligences graves mettant en cause la santé, la sécurité et le bien-être physique des personnes âgées hébergées dans la structure, il y avait lieu de prononcer, sous le régime de l'urgence, la fermeture immédiate et provisoire de l'établissement en application du 3ème alinéa de l'article L. 331-5 du code de l'action sociale et des familles ; que le préfet de l'Hérault, qui n'a pas fondé sa décision sur des plaintes anciennes et qui, compte tenu de l'urgence que les rapports sus-évoqués mettaient en avant, a pris l'arrêté contesté quatre jours après la rédaction desdits rapports, n'avait dès lors pas à procéder à une injonction préalable au responsable de l'établissement ;

6. Considérant que, sans qu'il soit besoin de statuer sur la recevabilité de la demande de première instance, il résulte de ce qui précède que la SARL " Le Moulin de Fontbonne " n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Montpellier a rejeté ladite demande

Commission d'accès aux documents administratifs, Avis n° 20131823 du 25 avril 2013

Madame XXX XXX, XXX, a saisi la commission d'accès aux documents administratifs, par courrier enregistré à son secrétariat le 26 mars 2013, à la suite du refus opposé par le directeur général de l'Agence régionale de santé Provence-Alpes-Côte-d'Azur à sa demande de copie de l'intégralité de l'original du rapport définitif concernant l'inspection effectuée à la maison de retraite « La Pastourello » de Saint-Chamas.

La commission rappelle, à titre liminaire, qu'elle n'est pas compétente pour se prononcer sur le droit d'information que les représentants du personnel et les organisations syndicales peuvent tirer, en cette qualité, de textes particuliers. Ces derniers peuvent en revanche se prévaloir, comme tout administré, de la loi du 17 juillet 1978 et des régimes particuliers énumérés aux articles 20 et 21 de cette loi pour obtenir la communication de documents.

La commission estime néanmoins que le rapport sollicité est communicable à toute personne qui en fait la demande, en application de l'article 2 de la loi du 17 juillet 1978, lorsqu'il ne présente pas ou dès qu'il ne présente plus un caractère préparatoire à une décision administrative qui ne serait pas encore intervenue.

La communication d'un tel rapport ne peut toutefois intervenir qu'après occultation des mentions dont la divulgation pourrait porter atteinte à la vie privée de tierces personnes ou au secret de leur dossier personnel. Doivent également être occultées les passages portant un jugement de valeur ou une appréciation sur un tiers ou révélant le comportement d'une personne dans des conditions susceptibles de lui porter préjudice.

En l'absence de réponse de l'administration, la commission émet, sous ces réserves, un avis favorable, tout en précisant que si l'ampleur des occultations devait priver de sens le rapport en cause, sa communication pourrait être refusée.