

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALEDONIE**

N° 1900461

Mme X.

M. Pilven
Rapporteur

Mme Peuvrel
Rapporteur public

Audience du 11 juin 2020
Lecture du 25 juin 2020

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie

Vu la procédure suivante :

Par une requête, enregistrée le 22 novembre 2019, Mme X. demande au tribunal administratif d'annuler l'arrêté du 19 septembre 2019 la licenciant du cadre des personnels paramédicaux de Nouvelle-Calédonie.

Elle soutient que :

- cette décision est disproportionnée dès lors que sa formation a été incomplète et qu'elle n'a pas bénéficié d'un encadrement ni d'un accompagnement adéquat ; par ailleurs, entre 2016 et 2019 de nombreux changements sont intervenus dans l'encadrement du service et ne lui ont pas permis d'améliorer sa pratique ; pendant quatre ans à l'hôpital, son comportement, sa ponctualité et sa rigueur ont été appréciées ; cette décision est disproportionnée.

Par deux mémoires en défense, enregistrés les 9 décembre 2019 et 27 mai 2020, la Nouvelle-Calédonie conclut au rejet de la requête.

Elle soutient que la requête est irrecevable en l'absence de tout moyen.

Par deux mémoires, enregistrés les 13 mai et 27 mai 2020, Mme X., représentée par la SARL Deswarte Calmet, conclut aux mêmes fins que précédemment et demande en outre au tribunal de mettre à la charge de la Nouvelle-Calédonie la somme de 250 000 francs CFP en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- la décision attaquée est entachée d'un vice de procédure dès lors que les faits qui ont motivé son licenciement sont les mêmes que ceux qui ont motivé la sanction administrative du blâme qui lui a été infligé le 1^{er} mars 2019 ;
- elle n'a pas bénéficié ni des formations statutaires auxquelles elle avait droit, ni d'une affectation sur un autre poste ;
- elle a donné toute satisfaction dans ses différents postes depuis 2014 ;
- le licenciement est dès lors disproportionné.

Par une lettre en date du 20 mai 2020, les parties ont été informées, en application des dispositions de l'article R. 611-7 du code de justice administrative, que le jugement à intervenir était susceptible d'être fondé sur un moyen d'ordre public relevé d'office, tiré de ce que le moyen du vice de procédure soulevé dans le mémoire enregistré le 13 mai 2020 relève d'une cause juridique différente de celle de l'erreur manifeste d'appréciation soulevée dans la requête et que la décision attaquée ayant été notifiée le 25 septembre 2019 à l'intéressée, le moyen tiré du vice de procédure, soulevé après le délai de recours contentieux, est irrecevable.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 99-209 modifiée et la loi n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;
- l'arrêté n° 1065 du 22 août 1953 portant statut général des fonctionnaires des cadres territoriaux ;
- la délibération n° 81 du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires territoriaux ;
- le code de justice administrative dans sa version applicable en Nouvelle-Calédonie.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Pilven, rapporteur ;
- et les conclusions de Mme Peuvrel, rapporteur public.

Considérant ce qui suit :

1. Mme X., nommée fonctionnaire stagiaire du corps des techniciens de laboratoire du cadre des personnels paramédicaux de Nouvelle-Calédonie par un arrêté du 16 avril 2018 a été placée sous l'autorité du directeur du CHT Gaston Bourret pour effectuer son stage probatoire. Par un arrêté du 19 septembre 2019 du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, elle a été licenciée pour insuffisance professionnelle à la fin de son stage.

2. Dans son mémoire enregistré le 13 mai 2020, Mme X. soulève le moyen tiré du vice de procédure qui relève d'une cause juridique différente de celle relative à l'erreur manifeste d'appréciation soulevée dans la requête. La décision attaquée ayant été notifiée le 25 septembre 2019 à l'intéressée, le moyen tiré du vice de procédure, soulevé après le délai de recours contentieux, est irrecevable et doit être écarté.

3. Mme X. soutient qu'elle n'a pas eu accès à une formation au moment de sa prise de poste ou au cours de son stage alors qu'elle a sollicité auprès de ses supérieurs d'être formée à plusieurs reprises, qu'elle n'a pas bénéficié d'un encadrement humain et professionnel suffisant, et que de surcroît de nombreux changements sont intervenus dans l'encadrement qui n'ont pas été propices au bon déroulement de son stage. Toutefois, il ressort des pièces du dossier qu'elle a fait l'objet d'une évaluation le 6 septembre 2018, de plusieurs rapports portant sur son niveau de formation, le 19 septembre 2018, le 16 novembre 2018, le 23 novembre 2018, d'un bilan de compétences le 29 novembre 2018, ainsi que d'entretiens personnalisés le 5 décembre 2018, le 27 février 2019 et le 10 avril 2019 ayant eu pour objet de faire un bilan de ses compétences et de fixer des objectifs pour améliorer la qualité de ses services et doit ainsi être regardée comme ayant bénéficié d'un suivi et d'un encadrement suffisant. Par ailleurs, si la requérante a effectivement demandé à plusieurs reprises à bénéficier de formations, le constat a été fait par ses supérieurs que les erreurs qu'elle avait commises n'avaient pas pour origine des connaissances insuffisantes ou des lacunes sur les procédures à respecter mais de l'inattention dans son travail, une légèreté dans le respect de procédures ou une réalisation trop rapide des tâches requises, rendant superflue toute nouvelle formation. Elle n'apporte en outre pas d'éléments suffisants établissant une relation de cause à effet entre les changements intervenus dans l'encadrement et les insuffisances dans la réalisation des tâches qui lui étaient confiées.

4. Si Mme X. soutient enfin qu'elle a donné satisfaction à l'occasion des divers contrats à durée déterminée conclus avec le centre hospitalier entre 2014 et 2018, cette circonstance est sans incidence sur l'appréciation de ses qualités professionnelles pendant le stage de mai 2018 à avril 2019.

5. Il ressort ainsi de l'ensemble des pièces du dossier et notamment du rapport circonstancié du 27 février 2019 que la requérante procède à des enregistrements erronés dans un logiciel, commet des erreurs de confirmation d'un produit sanguin ainsi qu'une validation de produit sanguin sans identité ce qui a conduit le chef de service du centre de transfusion sanguine à refuser de l'habiliter sur aucun des postes du centre de transfusion après l'avoir retirée du tour de garde de nuit et de weekend à l'issue du bilan effectué le 29 novembre 2018 sur le fondement de l'évaluation technique réalisée le 23 novembre 2018 où il avait été constaté des erreurs de relevé et une absence de maîtrise du métier. Dès lors, en se fondant sur une insuffisance professionnelle de l'intéressée pour prendre la décision contestée de licenciement, et en ne retenant pas la nécessité de modifier l'affectation de Mme X. sur un autre poste, tel celui de biochimie, le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation.

6. Il résulte de tout ce qui précède, et sans qu'il soit besoin de statuer sur la fin de non-recevoir opposée par la Nouvelle-Calédonie, que la requête de Mme X. doit être rejetée, ainsi que, par voie de conséquence, ses conclusions tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête de Mme X. est rejetée.