



FÉDÉRATION CGT SANTÉ ACTION SOCIALE

## ***Veille Jurisprudences LDAJ*** **Décembre 2024**



Vous trouverez, ci-dessous, **une sélection de jurisprudences récentes dans le secteur public**. Toutes les veilles juridiques LDAJ sont publiées sur le site fédéral : <http://www.sante.cgt.fr/Actualites-Juridiques>

### **Droit public**

- **Au sujet de la compétence d'une juridiction ordinaire pour examiner le comportement d'un professionnel**, elle ne se limite pas aux actes accomplis par celui-ci dans l'exercice de sa profession, dès lors que ses actes peuvent être assimilés à un manquement à ses obligations déontologiques. Le conseil de l'ordre des sages-femmes a été jugé compétent pour connaître des poursuites engagées contre une sage-femme toujours inscrite au tableau de l'ordre de cette profession, pour des actes effectués en qualité d'infirmière (on lui reprochait un manquement aux principes de moralité et de probité).

[CE, 28 novembre 2024, Mme. C. n° 476391, aux tables du recueil Lebon](#)

- **Au sujet de la légalité de l'hébergement de données de santé en France par Microsoft** en se contentant de quelques garanties (autorisation d'une durée de 3 ans, pseudonymisations et simple certification " hébergeur de données de santé" prévue par l'article L. 1111-8 du code de la santé publique), s'il ne peut être totalement exclu que les données du traitement autorisé, d'une sensibilité particulière eu égard à leur nature de données de santé mais aussi au potentiel scientifique et économique de leur exploitation, fassent l'objet de demandes d'accès par les autorités des Etats-Unis, sur le fondement des lois de ce pays, par l'intermédiaire de la société-mère de l'hébergeur, il ressort toutefois des pièces du dossier que les données font l'objet de pseudonymisations multiples, par la Caisse nationale d'assurance maladie ainsi que par le GIP PDS, avant toute mise à disposition au sein de l'entrepôt. Le CE considère qu'il y a suffisamment de garanties pour la mise en œuvre du projet, lequel n'est en tout état de cause autorisé que pour une durée de trois ans.

Ainsi, eu égard aux finalités d'intérêt public poursuivies par le traitement de ces données, il n'y a pas d'atteinte disproportionnée au droit à la vie privée pour le Conseil d'État.

[CE, 19 novembre 2024, Association Internet Society France et a. c/ CNIL, n° 491644](#)

- **Au sujet de la juridiction compétente pour connaître du litige portant sur l'action en justice formée par la victime de plusieurs accidents médicaux** survenus dans les secteurs privé et public sur le fondement de l'article L. 1142-20 du code de la santé publique, pour le Tribunal des conflits, cela sera le juge administratif ou le juge judiciaire, au choix de la victime, et il se prononcera alors sur l'ensemble des dommages.

C'est la nature du fait générateur qui détermine la juridiction compétente : lorsque les préjudices constatés sont le fruit de faits générateurs successifs et d'une nature distincte, mais que la CCI puis l'ONIAM se sont prononcés sur une demande globale portant sur l'ensemble des accidents médicaux et aléas thérapeutiques impliqués, résultant d'actes réalisés aussi bien dans le cadre du service public hospitalier que par un médecin exerçant à titre libéral ou dans un établissement de santé privé, la victime peut, si elle n'a pas obtenu une offre d'indemnisation satisfaisante, rechercher la réparation de l'entier dommage devant le juge administratif ou le juge judiciaire (au choix).

**TC, 2 décembre 2024, Mme J. O. c/ Office national d'indemnisation des accidents médicaux, n° C4323**

[http://www.tribunal-conflits.fr/PDF/4323\\_C4323\\_Minute-anonymisee.pdf](http://www.tribunal-conflits.fr/PDF/4323_C4323_Minute-anonymisee.pdf)

**- Au sujet des récentes décisions du Conseil constitutionnel (QPC), le Conseil d'État a apporté des précisions sur le droit pour une personne faisant l'objet d'une procédure disciplinaire d'être préalablement informée qu'elle peut de se taire.**

Pour le Conseil d'État, les exigences issues du principe selon lequel nul n'est tenu de s'accuser, dont découle le droit de se taire, s'appliquent « *non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives mais aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition* », donc cette décision s'étend à la procédure disciplinaire des agents publics.

Concrètement, « *ces exigences impliquent qu'une personne faisant l'objet d'une procédure disciplinaire ne puisse être entendue sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'elle soit préalablement informée du droit qu'elle a de se taire. Il en va ainsi, même sans texte, lorsqu'elle est poursuivie devant une juridiction disciplinaire de l'ordre administratif. A ce titre, elle doit être avisée qu'elle dispose de ce droit tant lors de son audition au cours de l'instruction que lors de sa comparution devant la juridiction disciplinaire. En cas d'appel, la personne doit à nouveau recevoir cette information.* »

Ainsi, « la décision de la juridiction disciplinaire est entachée d'irrégularité si la personne poursuivie comparaît à l'audience sans avoir été au préalable informée du droit qu'elle a de se taire, sauf s'il est établi qu'elle n'y a pas tenu de propos susceptibles de lui préjudicier. »

Par ailleurs « *pour retenir que la personne poursuivie a commis des manquements et lui infliger une sanction, la juridiction disciplinaire ne peut, sans méconnaître les exigences mentionnées aux points 2 et 3, se déterminer en se fondant sur les propos tenus par cette personne lors de son audition pendant l'instruction si elle n'avait pas été préalablement avisée du droit qu'elle avait de se taire à cette occasion* ».

**On peut donc légitimement en déduire que l'information sur le droit de se taire, en matière disciplinaire dans la FPH, doit être communiquée à l'agent dès lors que lui est notifiée l'engagement de la procédure disciplinaire.**

Il reste à déterminer en jurisprudence si cette obligation s'étend à la convocation pour un entretien tenu préalablement à l'engagement de la procédure disciplinaire. Si l'on suit le raisonnement du Conseil constitutionnel, tel devrait être le cas, dès lors qu'il est établi que l'employeur public s'est fondé sur les propos tenus lors de cet entretien pour fonder la sanction retenus à l'encontre de l'agent concerné.

**[CE, 19 décembre 2024, M. A. c/ conseil régional du Centre-Val-de-Loire de l'ordre des vétérinaires, n° 490952, à publier au Recueil](#)**

© Le secteur LDAH de la Fédération CGT Santé Action Sociale - [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr) - Janvier 2025