

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE RENNES**

N° 1600025

---

Mme X

---

M. Pierre Vennéguès  
Magistrat désigné

---

M. David Bouju  
Rapporteur public

---

Audience du 5 avril 2018  
Lecture du 4 mai 2018

---

36-06  
36-13-03  
D

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Le tribunal administratif de Rennes

Le magistrat désigné

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires, enregistrés les 5 janvier 2016, 27 octobre 2017 et 21 mars 2018, Mme X, représentée par Me Bon-Julien, demande au tribunal, dans le dernier état de ses écritures :

1°) d'enjoindre au centre hospitalier (CH) de Y de rectifier ses fiches d'évaluation professionnelle des années 2006 et 2008 ;

2°) de condamner le CH de Y à lui verser la somme de 5 125,68 euros en réparation des préjudice financier et moral résultant du gel illégal de son évaluation au titre des années 2006 et 2008 ;

3°) de mettre à la charge du CH de Y la somme de 2 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- de manière illégale et discriminatoire, le CH de Y n'a pas procédé à son évaluation professionnelle au titre des années 2006 et 2008 au motif qu'elle avait cumulé plus de six mois d'absence liés à des congés de maternité ; il a refusé en 2014 puis 2015 de lui attribuer une note concernant ces deux années et de reconstituer en conséquence sa carrière rétroactivement ;
- ce faisant, cet établissement a commis une faute de nature à engager sa responsabilité ;

- du fait de l'absence d'évaluation pour 2006 et 2008, elle a subi un retard dans son avancement et une perte de prime de service qui peuvent être évalués à la somme totale de 3 125,68 euros ;
- elle a en outre subi un préjudice moral lié à la discrimination dont elle a été victime justifiant l'allocation d'une indemnité de 2 000 euros.

Par un mémoire en défense, enregistré le 26 octobre 2017, le CH de Y représenté par le cabinet d'avocats Coudray, conclut au rejet de la requête et à ce que soit mise à la charge de la requérante une somme de 1 500 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- faute de démontrer qu'elle aurait nécessairement pu se prévaloir d'une promotion à l'avancement minimum ou qu'elle avait une chance de bénéficier d'une telle promotion si sa notation n'avait pas été gelée en 2006 et 2008, la requérante ne peut se prévaloir d'un préjudice financier certain lui ouvrant droit à indemnisation ;
- le gel des notations de la requérante en 2006 et 2008 n'a pas eu d'incidence sur le montant des primes de service dont elle a bénéficié à partir de 2012, à l'inverse des congés parentaux qui lui ont été accordés du 19 janvier 2009 au 31 décembre 2010 et de son placement en congé de longue maladie du 4 novembre 2011 au 4 juillet 2013 ;
- la requérante n'apporte aucun élément démontrant qu'elle aurait subi un traitement discriminatoire de nature à lui causer un préjudice moral.

Par un mémoire enregistré le 26 juin 2017, le défenseur des droits a présenté ses observations.

Par un courrier du 23 mars 2018, les parties ont été informées de ce que le jugement était susceptible d'être fondé sur un moyen relevé d'office tiré de l'irrecevabilité des conclusions à fin d'injonction de la requête, présentées à titre principal, en dehors des cas prévus par les articles L. 911-1, L. 911-1-1 et L. 911-2 du code de justice administrative.

Un mémoire, présenté pour le CH de Y , enregistré le 29 mars 2018, n'a pas été communiqué.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ;
- la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 ;
- la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 ;
- l'arrêté du 6 mai 1959 relatif à la notation du personnel des établissements d'hospitalisation, de soins et de cure publics ;
- l'arrêté du 24 mars 1967 relatif aux conditions d'attribution de primes de service aux personnels de certains établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 ;
- le code de justice administrative.

Le président du tribunal a désigné M. Vennégues en application de l'article R. 222-13 du code de justice administrative.

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

Ont été entendus, au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Vennégues,

- les conclusions de M. Bouju, rapporteur public,  
- et les observations de Me Bon-Julien, représentant Mme X , et de  
Me Dugué, représentant le CH de Y

Considérant ce qui suit :

1. Mme X infirmière titulaire au centre hospitalier (CH) de Y a bénéficié de congés de maternité en 2006 puis en 2008. Constatant qu'elle avait été absente pendant plus de six mois durant chacune de ces années, le CH de Y a décidé de maintenir la note qu'elle avait obtenue l'année précédente. Au titre de l'année 2006, elle a obtenu la note de 16/25, supérieure d'un quart de point à celle dont elle avait bénéficié l'année précédente, mais uniquement en application d'un plan quadriennal de rattrapage d'application générale. Au titre de l'année 2008, pour le même motif, sa note a été fixée à 16,75/25 comme en 2007, alors même qu'une augmentation de 0,25 point avait été proposée par sa supérieure hiérarchique.

2. Estimant avoir été victime de discrimination liée à son état de grossesse, Mme X a exercé, le 26 janvier 2015, un recours auprès de la commission administrative paritaire tendant à la révision de sa situation administrative en vue de compenser le gel de sa notation en 2006 et 2008. Ce recours a été rejeté le 30 mars 2015. Par lettre du 5 septembre 2015, elle a adressé au directeur du CH de Y une demande indemnitaire préalable. Après le rejet de cette demande le 19 novembre 2015, elle a saisi le tribunal afin, d'une part, qu'il enjoigne au CH de Y de rectifier son évaluation professionnelle, et, d'autre part, qu'il condamne cet établissement à indemniser les préjudices de carrière et moral qu'elle estime avoir subis.

Sur les conclusions à fin d'injonction :

3. Les conclusions de la requête tendant à ce qu'il soit enjoint au CH de Y de rectifier les fiches de notation de Mme X au titre des années 2006 et 2008 sont présentées à titre principal, en dehors du cadre strictement défini par les articles L. 911-1, L. 911-1-1 et L. 911-2 du code de justice administrative. Elles sont donc irrecevables et doivent être rejetées comme telles.

Sur les conclusions indemnitaires :

En ce qui concerne la responsabilité :

4. D'une part, aux termes de l'article 17 de la loi susvisée du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « *Les notes et appréciations générales attribuées aux fonctionnaires et exprimant leur valeur professionnelle leur sont communiquées. / Les statuts particuliers peuvent ne pas prévoir de système de notation.* ». Aux termes de l'article 65 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière : « *Le pouvoir de fixer les notes et appréciations générales exprimant la valeur professionnelle des fonctionnaires dans les conditions définies à l'article 17 du titre Ier du statut général est exercé par l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis du ou des supérieurs hiérarchiques directs. / Les commissions administratives paritaires ont connaissance des notes et appréciations ; à la demande de l'intéressé, elles peuvent en proposer la révision. / Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.* ». L'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 6 mai 1959 relatif à la notation du personnel des établissements d'hospitalisation, de soins et de cure publics énumère les éléments entrant en compte pour la détermination de la note chiffrée

attribuée chaque année aux agents des établissements d'hospitalisation publics : « 1. *Connaissances professionnelles* ; / 2. *Application dans l'exécution du travail* ; / 3. *Esprit d'initiative* ; / 4. *Aptitude psychologique à l'exercice des fonctions* ; / 5. *Tenue générale et ponctualité*. ». Son article 2 dispose : « *L'autorité ayant pouvoir de nomination attribue annuellement à chaque agent titulaire ou stagiaire et pour chacun des éléments de notation qui sont applicables à l'intéressé une note chiffrée établie selon un barème de 0 à 5 et correspondant aux qualifications suivantes : / Mauvais : 0 / Médiocre : 1 / Passable : 2 / Bon : 3 / Très bon : 4 / Exceptionnel : 5 / En vue de la notation de chaque agent, le chef de service ou supérieur hiérarchique et éventuellement le directeur économiste sont appelés à fournir à l'autorité investie du pouvoir de nomination un avis écrit sur la qualification de l'agent pour chacun des cinq éléments prévus à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus. La note chiffrée est égale au total des points attribués pour chacun desdits éléments. (...)* ». Enfin, selon l'article 5 : « (...) *Les agents entrés en fonctions dans un établissement postérieurement au 30 juin ne sont pas notés dans cet établissement au titre de l'année en cours* ».

5. Il résulte de ces dispositions que tous les agents en fonction dans l'établissement au 30 juin doivent en principe être notés au titre de l'année en cours, sous réserve de leur présence effective pendant une durée suffisante, eu égard notamment à la nature des fonctions exercées, pour permettre à son chef de service d'apprécier sa valeur professionnelle. Par ailleurs, le directeur de l'établissement n'est pas autorisé à fixer, de manière générale, une durée minimale de présence au sein du service, conditionnant la notation.

6. D'autre part, l'article 41 de la loi susvisée du 9 janvier 1986 prévoit que : « (...) *Le fonctionnaire en activité a droit : / 5° a) Au congé pour maternité, ou pour adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale (...)* ». Selon l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de (...) leur état de santé (...)* ». Aux termes de l'article 6 bis de cette même loi : « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe (...)* ». Aux termes de l'article 2 de la loi susvisée du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : « (...) *Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité (...)* ». L'article 4 de cette même loi dispose : « *Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (...)* ».

7. Il résulte de ces dispositions que les congés de maternité ne doivent avoir en principe aucun impact sur l'évolution de la carrière des femmes qui en bénéficient, qu'ils n'ont pas à être pris en compte pour l'avancement et ne sauraient avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale.

8. Ainsi, toute pratique qui subordonne le droit à la notation des agents à une durée de présence minimale constitue un traitement défavorable notamment à l'égard des femmes qui se trouvent pénalisées en raison de leur maternité. Dès lors, le maintien d'une telle pratique constitue un agissement discriminatoire fondé sur le sexe, la grossesse et la maternité en matière d'avancement contraire aux dispositions précitées. Subordonner la notation à une période minimale de présence durant la période de référence revient à instituer une distinction fondée sur l'état de santé des agents, qui est prohibée par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

9. En l'espèce, il résulte de l'instruction que le directeur du CH de Y a, jusqu'en 2014, fait application d'une règle interne ayant pour effet, non pas l'absence de notation des agents absents pendant au moins six mois durant l'année, mais la reconduction automatique de la note obtenue précédemment indépendamment de leur manière de servir. Dans le cas particulier de la requérante, alors que la durée de sa présence en 2006 et 2008 avait été jugée suffisante par son supérieur hiérarchique direct pour apprécier sa valeur professionnelle et que ce supérieur avait proposé d'augmenter la note de 0,25 point compte tenu de sa manière de servir, le directeur de l'établissement a, au motif que l'intéressée n'avait pas été présente au moins six mois durant l'année de référence, au titre de l'année 2006, augmenté d'un quart de point sa note, mais uniquement par application d'un plan quadriennal de rattrapage, et, s'agissant de l'année 2008, reconduit la note de l'année précédente. Le CH de Y ne soutient pas que la présence de la requérante dans le service était effectivement insuffisante, au regard de la nature des fonctions exercées, pour permettre une évaluation de sa manière de servir. Ainsi, les notes attribuées à Mme X pour les années 2006 et 2008 ne reposent aucunement sur sa valeur professionnelle, alors que celle-ci pouvait être effectivement appréciée, mais sur le seul critère, irrégulièrement édicté, de la présence dans le service inférieure à six mois. Cette illégalité fautive est susceptible d'engager la responsabilité du CH de Y.

10. En outre, le gel de la notation des agents non présents au moins six mois dans le service ainsi institué et pratiqué au sein du CH de Y a notamment pour effet de traiter de manière défavorable les agents absents pour maternité. Une telle mesure constitue une discrimination indirecte en raison de la grossesse ou de la maternité et, partant, du sexe. Mme X, à laquelle cette mesure discriminatoire a été appliquée dans le cadre de son évaluation professionnelle, est ainsi fondée à rechercher pour ce second motif la responsabilité pour faute du CH de Y.

En ce qui concerne les préjudices :

11. Mme X est en droit d'obtenir l'indemnisation par le CH de Y de l'ensemble des préjudices qu'elle a subis sous réserve de leur caractère réel et certain et pourvu qu'ils présentent un lien de causalité direct avec les fautes précédemment évoquées aux points 4 à 10.

12. En premier lieu, selon l'article 67 de la loi susvisée du 9 janvier 1986, alors en vigueur : « *L'avancement d'échelon se traduit par une augmentation de traitement et a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle des fonctionnaires, telle qu'elle est définie à l'article 17 du titre Ier du statut général. Toutefois, l'accès à certains échelons peut être subordonné à des conditions spécifiques précisées dans les statuts particuliers. / L'avancement d'échelon à l'ancienneté maximale est accordé de plein droit. L'avancement d'échelon à l'ancienneté réduite peut être accordé au fonctionnaire dont la valeur professionnelle le justifie.* ». Il en résulte que l'avancement d'un agent à la durée minimale dépend de sa valeur professionnelle et ne constitue pas un droit.

13. En l'espèce, si Mme X invoque un retard de promotion qu'elle évalue à onze mois, il ne résulte pas de l'instruction qu'elle aurait bénéficié d'un avancement plus rapide en l'absence de gel de sa notation au titre des années 2006 et 2008, étant par ailleurs observé que la requérante ne peut se prévaloir d'aucun droit à bénéficier chaque année d'une note supérieure à celle attribuée l'année précédente.

14. En deuxième lieu, selon l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 24 mars 1967 relatif aux conditions d'attribution de primes de service aux personnels de certains établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 : « *Dans les établissements d'hospitalisation, de soins ou*

*de cure publics dont la gestion économique et financière est retracée dans les comptes d'exploitation prévus au plan comptable et dont les recettes sont définies par la fixation de prix de journées remboursables par les régimes de sécurité sociale ou par l'aide sociale, les personnels titulaire et stagiaire ainsi que les agents des services hospitaliers recrutés à titre contractuel peuvent recevoir des primes de services liées à l'accroissement de la productivité de leur travail dans les conditions prévues au présent arrêté.(...) ». L'article 3 de cet arrêté prévoit que : « La prime de service ne peut être attribuée au titre d'une année qu'aux agents ayant obtenu pour l'année considérée une note au moins égale à 12,5. L'autorité investie du pouvoir de nomination fixe les conditions dans lesquelles le montant de la prime varie proportionnellement aux notes obtenues sans qu'il puisse excéder 17 p. 100 du traitement brut de l'agent au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la prime est attribuée. Pour tenir compte des sujétions journalières réelles, toute journée d'absence entraîne un abattement d'un cent quarantième du montant de la prime individuelle. Toutefois, n'entraînent pas abattement les absences résultant : / (...) D'un congé de maternité (...) ».*

15. Le montant de la prime de service étant directement lié à l'évaluation professionnelle de l'agent, le gel de la notation de Mme X en 2006 et 2008 lui a nécessairement causé un préjudice financier. Compte tenu des éléments produits par la requérante mais aussi de l'impact sur le montant de la prime servie à l'intéressée de ses absences pour congé parental entre le 19 janvier 2009 et le 31 décembre 2010 puis pour congé de longue maladie du 4 novembre 2011 au 4 juillet 2013, il sera fait une juste évaluation de la perte de prime subie en l'estimant à la somme de 300 euros.

16. En dernier lieu, en raison de la discrimination qu'elle a subie, il sera fait une juste appréciation du préjudice moral de Mme X en lui allouant une somme de 1 500 euros.

17. Il résulte de ce qui précède qu'il y a lieu de condamner le CH de Y à verser à Mme X la somme totale de 1 800 euros.

Sur les frais liés au litige :

18. Il y a lieu, en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, de mettre à la charge du CH de Y une somme de 1 500 euros au titre des frais exposés par Mme X et non compris dans les dépens. En revanche, ces dispositions font obstacle à ce que soit mise à la charge de la requérante, qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance, la somme que le CH de Y demande au même titre.

**DECIDE :**

Article 1er : Le CH de Y est condamné à verser à Mme X une somme de 1 800 euros en réparation de ses préjudices.

Article 2 : Le CH de Y versera à Mme X une somme de 1 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Article 4 : Les conclusions du CH de Y présentées sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 5 : Le présent jugement sera notifié à Mme X , au centre hospitalier de Y et au défenseur des droits.

Lu en audience publique le 4 mai 2018.

Le magistrat désigné,

Le greffier,

*signé*

*signé*

P. VENNÉGUÈS

N. JOSSERAND

La République mande et ordonne à la ministre des solidarités et de la santé en ce qui la concerne ou à tous huissiers de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun, contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.