

CHAMBRE DISCIPLINAIRE
DE PREMIERE INSTANCE
DE L'ORDRE DES SAGES-FEMMES
SECTEUR INTERREGIONAL ...

N°

Madame Y et Conseil Départemental De l'Ordre des
Sages-Femmes de .../ Madame X

Mme ... Rapporteur

Audience du 25 septembre 2017
Lecture du 20 octobre 2017

Vu la procédure suivante:

1-Par une plainte du 16 octobre 2016 , enregistrée au conseil départemental de l'ordre des sages-femmes de ..., Mme Y, sage-femme, a demandé que Mme X, sage-femme, fasse l' objet d'une sanction disciplinaire.

Elle soutenait avoir été l'objet de la part de Mme X de harcèlement moral, de diffamation ainsi que d' un manque de réserve, en méconnaissance de l' obligation de confraternité et d' assistance morale que se doivent mutuellement des consœurs.

2-Le conseil départemental de l'ordre des sages-femmes de ... a organisé le 5 décembre 2016 une réunion de conciliation entre les parties.

3- Par délibération du 5 décembre 2016 le conseil départemental de l'ordre des sages-femmes de ..., ayant constaté l'absence de conciliation entre les parties, a décidé, en s'associant à la plainte de Mme Y, de la transmettre au conseil interrégional de l'ordre . Il soutient qu' « il y a probablement atteinte aux dispositions de l'article R.4127-354 du code de la santé publique » .

4 - La plainte de Mme Y, à laquelle s'est associé le conseil départemental de l'ordre des sages-femmes de ..., a été enregistrée le 20 janvier 2017 au greffe de la chambre disciplinaire de première instance du conseil interrégional du secteur ... de l'ordre des sages-femmes.

5- Par mémoires, enregistrés les 10 février et 24 mars 2017 au greffe de la chambre disciplinaire de première instance du conseil interrégional du secteur ... de l' ordre des sages-femmes, Mme Y confirme la plainte qu'elle a déposée devant le conseil départemental de l' ordre des sages-femmes de

Elle soutient que :

- arrivée le 2 mai 2016 à l'Hôpital Privé, Mme X, faisant fonction de cadre, l'a tout de suite mise mal à l'aise;

- les observations de Mme X sur son travail n'ont pu porter que sur douze gardes de nuit, alors qu'elle est diplômée depuis 33 ans, exerce à mi-temps de nuit au sein de l'hôpital, et donne des cours de préparation à l'accouchement en activité libérale; elle n'a connu aucun problème professionnel par le passé ;

- les observations de Mme X ont conduit son employeur à entamer une procédure disciplinaire à son encontre, sans que cette dernière ne s'entretienne personnellement avec elle préalablement des éventuels manquements qui pouvaient lui être reprochés;

- elle n'a pas pu obtenir d'entretien d'évaluation de la part de Mme X, malgré sa demande;

- Mme X ne pouvait la voir travailler; elle a « regardé de près ses dossiers»; elle a interrogé les personnels sur son comportement et sa façon de travailler ; elle « ressent du harcèlement moral » de la part de Mme X, « de plus en plus fuyante » ;

- Mme X a tenu des propos calomnieux à son encontre : en juin 2016, une gynécologue remplaçante lui a indiqué que Mme X lui avait rapporté avoir reçu une lettre de plainte d'une patiente datant du mois de mai précédent, en disant « en substance que j'étais incompétente »; en divulguant cette information, alors qu'elle n'était pas informée de cette lettre ni de sa teneur, Mme X a manqué à ses devoirs de confraternité;

- en septembre 2016, une sage-femme a été appelée par Mme X, pour l'informer de l'entretien disciplinaire auquel elle allait être convoquée; Mme X aurait alors indiqué que « la patiente se serait sentie violentée lors de la prise en charge de son accouchement » par Mme Y ;

- cet entretien disciplinaire a été provoqué par les faits rapportés par Mme X la concernant ; lors de cet entretien du 30 septembre 2016, Mme M, sage-femme, lui a listé les griefs retenus à son encontre; cette attitude n'est pas conforme aux obligations auxquelles est tenue une sage-femme, en application des dispositions des articles R.4127-348 et R.4127-354 du code de la santé publique;

- elle nie l'exactitude matérielle des faits qui lui sont reprochés, notamment lors de l'accouchement précité;

- Mme X a manqué à son devoir d'assistance morale (deux nuits du mois de juillet 2016, blocage informatique en période de rodage, accusation non fondée de dormir en salle et de pas prendre les appels du Samu) ;

- Mme X ne l'a pas défendue alors qu'elle a été « injustement attaquée », pour les faits survenus dans la nuit du 6 au 7 septembre 2016 ;

- l'entretien disciplinaire auquel elle a été convoquée est irrégulier et non fondé ; les faits litigieux dataient de plus de deux mois, et leur teneur inexacte;

- lors de l'entretien de conciliation au conseil départemental, Mme X a confirmé qu'un obstétricien se vantait de l'« avoir fait virer»; depuis cette réunion des témoins en sa faveur « ont subi des pressions et des actes d'intimidation » (sanctions d'avertissement qui ont été retirées).

6- Par décision du 2 mars 2017 le président de la chambre disciplinaire de première instance a désigné Mme ... comme conseiller rapporteur ;

7- Par un mémoire en défense, enregistré le 9 mai 2017, Mme X, représentée par Me S, conclut au rejet de la plainte ;

Elle soutient que :

- A- des pièces produites par Mme Y doivent être écartées de la procédure, dès lors qu'elles rapportent des débats lors de la réunion de conciliation, ne respectant pas le principe de confidentialité ; en tout état de cause, les propos de Mme B, rapportés par la plaignante, sont faux, dès lorsqu'elle n'a jamais reconnu qu'il était vrai qu'un docteur s'était vanté d'avoir fait renvoyer Mme Y, mais seulement confirmé des rumeurs entretenues par cette dernière ;

- B- elle n'a pas violé les dispositions des articles R.4127-348 et R.4127-354 du code de la santé publique :

- en ce qui concerne le refus d'entretien individuel annuel et l'absence d'entretien préalable à la procédure disciplinaire : elle a exercé normalement son pouvoir hiérarchique et le personnel s'est spontanément adressé à elle, lors de la réunion du 9 juin 2016, pour faire état des difficultés à travailler avec Mme Y ; elle a été vigilante sur la tenue de tous les dossiers médicaux par tous les soignants, et ce dans le cadre de ses fonctions (exhaustivité , respect des exigences médico-sociales); si Mme Y n' a pas eu d'entretien annuel en 2016 c'est parce qu'elle en avait eu un récemment, le 16 octobre 2015 précédent, la direction des ressources humaines privilégiant d' autres salariés, ce qu' elle a expliqué à la plaignante fin août 2016 ; en tant que responsable d'unité de soins, elle n' a fait qu' informer sa supérieure hiérarchique des faits qui lui ont été rapportés , notamment lors de la réunion du 9 juin 2016 , et qui sont avérés par divers témoignages ; à l' exception d' un seul agent , les témoins en la faveur de la plaignante ne travaillent pas de nuit ou sont absentes depuis longtemps; la précédente responsable de la maternité était déjà informée des problèmes relationnels et de sommeil de l'intéressée; elle n' a pas de pouvoir disciplinaire, ne décide pas de l'envoi d' une convocation à un entretien préalable ni ne mène celui-ci; si elle n' a pas participé à l' entretien préalable c' est en raison d' un malentendu;

-comme Mme Y l' a clairement accusée de harcèlement moral dans le cadre de la procédure prud'homale, une enquête a été menée courant avril 2017 par une commission interne à l' établissement (composition : adjoint RH, un membre du CHSCT , un délégué du personnel) auprès de 41 personnes (24 ayant accepté d' y répondre) , laquelle a conclu le 2 mai 2017 qu'aucun fait de harcèlement moral n'était mis en évidence de sa part, et notamment à l' encontre de la plaignante ; par contre ce rapport relève les faits suivants : elle n'a demandé l'avis d'aucune personne sur la façon d'exercer de Mme Y; 5 personnes ont par contre sollicité Mme X sur des prises en charge particulières ou sur des dossiers suivis par Mme Y ; les dossiers du service, dont certains de Mme Y , ont été évoqués lors du « staff» ou de RMM (revue mortalité morbidité) ; 9 personnes ont rapporté des difficultés majeures à travailler avec l' intéressée;

- en ce qui concerne la prétendue tenue de propos calomnieux : elle a montré à Mme Y la plainte de la patiente aussitôt après l' avoir reçue le 30 mai 2016 (unique courrier qu' elle ait reçu) ; elle n' a pas médité sur Mme Y , et seulement réfuté ses accusations; elle n' a pas failli à son devoir de confraternité, en défendant l' intéressée; lors de la conversation téléphonique du 23 septembre 2016 , elle a informé Mme Y de la situation ; dans cette procédure, le secret professionnel n' est pas en cause; elle n' a pas manqué à son devoir de réserve ;

- en ce qui concerne l'indépendance de décision de la sage-femme: elle n'a pas tenu les propos « fantaisistes » que lui impute la plaignante , à savoir qu' elle aurait refusé au couple de la patiente de pouvoir la rencontrer ;

- en ce qui concerne le devoir d'assistance morale concernant deux nuits du mois de juillet 2016: pour ce qui est de la nuit du 21 juillet 2016 , les problèmes ne se résument pas à une simple difficulté liée à l' informatique ; Mme Y a laissé beaucoup de tâches , incombant pourtant à l' équipe de nuit , à celle du matin , ce qui a créé une ambiance délétère dans le service , ce dont elle lui a fait part ; s' agissant plus particulièrement de l'informatique , Mme Y a reçu une formation et pouvait appeler l' informaticien en journée ; en ce qui concerne la non réponse aux appels du SAMU , elle conteste la thèse selon laquelle Mme M aurait été avertie avant Mme Y sur les faits reprochés ; cette dernière dormait lors des appels du SAMU; ce n' est pas à elle d' apprécier ce qui relève du champ disciplinaire ;

- en ce qui concerne la prétendue non-défense d'une consœur injustement attaquée: Mme A ne l'a jamais sollicitée pour la défendre contre un médecin qui l'aurait à tort mises en cause ; l'intéressée a d'ailleurs nié la situation de conflit avec ce praticien;

- en ce qui concerne l'entretien disciplinaire: elle n' était pas informée de la date et de l' heure auxquelles partirait la lettre de convocation de l' employeur pour cet entretien ; elle n' a pas été très brève au téléphone , lors de la réception de ce courrier : l' entretien avec Mme Y a alors duré 52 minutes ;

- en ce qui concerne la réunion de conciliation: Mme Y n'avait pas à faire état de ce qui a pu se dire lors de cette réunion ; elle n' a jamais confirmé avoir entendu un docteur « se vanter d' avoir fait virer Mme Y » ; cette dernière déforme les propos qui ont pu être tenus, et ce à son avantage .

8- Par une ordonnance du 6 juin 2017, la clôture de l'instruction a été fixée au 23 juin 2017.

9- Un mémoire, présenté par Mme Y, enregistré le 23 juin 2017, n'a pas été communiqué .

Vu:

- les autres pièces du dossier.

Vu:

- le code de santé publique ;
- le 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 Mme ...,

- les observations et réponses de Mme ..., au soutien de Madame Y et de Mme Y elle-même,

- les observations et réponses de Maître S, pour Mme X et de Mme X elle-même ;

1.Considérant que, suite à l' échec de la conciliation, organisée par conseil départemental de l'ordre des sages-femmes de ... , le 5 décembre 2016 , entre Mme Y, plaignante , sage-femme, exerçant ses fonctions de nuit et à temps partiel au sein de l' Hôpital Privé de ... au ..., et Mme X , consœur, responsable de l'Unité de Soins (RUS) de cet établissement, l' instance départementale de l'ordre a transmis la plainte de la professionnelle au conseil interrégional, en s'y associant que Mme Y demande que la chambre disciplinaire de première instance du conseil interrégional inflige une peine disciplinaire à Mme X ;

Sur l'exactitude matérielle des faits reprochés et leur qualification

2. Considérant qu'aux termes de l'article R.4127-348 du code de la santé publique : « *Le fait pour une sage-femme d'être liée dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à une administration, une collectivité ou tout autre organisme public ou privé n'enlève rien à ses devoirs professionnels, et en particulier à ses obligations concernant l'indépendance de ses décisions et le respect du secret professionnel. /En aucune circonstance la sage-femme ne peut accepter de la part de son employeur de limitation à son indépendance professionnelle. Quel que soit le lieu où elle exerce, elle doit toujours agir en priorité dans l'intérêt de la santé et de la sécurité de ses patients et des nouveau-nés* »; qu'aux termes de l'article R.4127-354 du même code : « *Les sages-femmes doivent entretenir entre elles des rapports de bonne confraternité. Elles se doivent une assistance morale. /Une sage-femme qui a un dissentiment avec une autre sage-femme doit chercher la conciliation au besoin par l'intermédiaire du conseil départemental. Il est interdit à une sage-femme d'en calomnier une autre, de médire d'elle ou de se faire l'écho de propos capables de lui nuire dans l'exercice de sa profession. Il est de bonne confraternité de prendre la défense d'une sage-femme injustement attaquée* »;

3. Considérant que Mme Y fonde sa plainte à l'encontre de Mme X en soutenant que le comportement que cette dernière à son encontre a méconnu les obligations déontologiques lui incombant résultant des dispositions précitées du code de la santé publique ;

En ce qui concerne la circonstance selon laquelle le comportement de Mme X aurait mis mal à l'aise Mme Y :

4. Considérant que, si Mme Y indique avoir été mise mal à l'aise par le comportement de Mme X à son encontre, dès l'arrivée de cette dernière au sein de l'hôpital en mai 2016, elle n'apporte toutefois pas d'éléments précis et circonstanciés permettant à la chambre disciplinaire d'apprécier le bien-fondé et la portée de cette affirmation ;

En ce qui concerne le refus d'entretien individuel annuel :

5. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier , et n'est pas sérieusement contesté, que Mme X a expliqué à Mme Y pourquoi elle n'aurait pas d'entretien individuel au titre de l'année 2016, en dépit de sa demande , dès lors que la direction de l'hôpital estimait cet entretien non prioritaire, l'intéressée ayant déjà fait l'objet d'une telle procédure en 2015, alors que d'autres agents de l'établissement n'en avaient bénéficié cette année-là; que Mme Y ne justifie par ailleurs pas que Mme X lui aurait opposé un refus en des termes manquant de confraternité ; que , dès lors , et tout état de cause , la circonstance que Mme X ait répondu par la négative à la demande de Mme Y ne peut être regardée , dans les circonstances de l'espèce, comme manifestant un comportement contraire aux obligations déontologiques rappelées au point 2;

En ce qui concerne l'absence de communication de la part de Mme X préalablement à l'entretien disciplinaire de Mme Y :

6. Considérant que Mme Y, qui a fait l'objet de la sanction disciplinaire de mise à pied d'une journée, infligée par la direction de l'hôpital, sanctionnant ainsi différents manquements dans sa façon de travailler, reproche à Mme X de ne pas s'être entretenue préalablement avec elle de cette situation (manquements pouvant lui être reprochés), et d'être en outre à l'origine de cette procédure disciplinaire injustifiée, selon elle;

7.Considérant , d'une part, qu' il ne ressort pas des pièces du dossier(notamment du compte- rendu de l' entretien disciplinaire du 17 octobre 2016 de Mme Y , tenu en présence d'une représentante du personnel , qui a attesté de la conformité de son contenu à ce qui a été mentionné lors de cette réunion) , et des échanges à l' audience de la chambre disciplinaire, que les faits reprochés à l' intéressée par son employeur , qui lui ont valu d'être sanctionnée , aient fait l' objet, hors information de l' intéressée , d' un rapport à sa hiérarchie de la part de Mme X, laquelle a indiqué s' être entretenu avec la plaignante de ces points , notamment pour ce qui est de la tenue des dossiers médicaux ;

8. Considérant, d'autre part , que, si , lors d'une réunion du 9 juin 2016 , les auxiliaires puéricultrices (AP) et les aides soignantes (AS) ont pu évoquer devant Mme X les difficultés qu' elles rencontraient à travailler en confiance avec Mme Y, souligner que cette dernière dormait beaucoup lors de ses gardes , notamment en présence de patientes au « BMA » , la défenderesse indique ne pas avoir fait état , dans un premier temps, des propos tenus au cours de cette réunion à la direction de l' établissement , comme cela est d'ailleurs confirmé par le contenu de l'entretien disciplinaire ;

9.Considérant , par ailleurs, qu' il ressort des pièces du dossier que Mme X ne peut être regardée comme ayant été informée que la direction de l' hôpital comptait entamer une procédure disciplinaire à l'encontre de Mme Y; que, le 26 septembre 2016, suite à la réception par cette dernière de la lettre de convocation à l' entretien disciplinaire, Mme X s'est entretenue plus de 50 mn au téléphone avec elle et lui a indiqué qu' elle avait informé la direction d' un certain nombres de remarques la concernant (stress lors de l' accouchement de Mme S, fait qu' elle dormait pendant la nuit et laissait ses collègues de jour faire une partie du travail incombant à l' équipe de nuit , non réponse aux appels du SAMU , tenue des dossiers médicaux) ;

10. Considérant, enfin, qu'il ne ressort pas des pièces du dossier, et n'est d'ailleurs pas établi, que Mme X ait demandé à sa hiérarchie d'enclencher une procédure disciplinaire à l'encontre de Mme A, sans l'en avoir préalablement averti ;

En ce qui concerne l'absence de Mme X lors de l'entretien disciplinaire de Mme Y du 19 octobre 2016 :

11. Considérant qu' il ressort des pièces du dossier que Mme X, qui n' est pas responsable de l' enclenchement de la procédure disciplinaire à l' encontre de Mme A , dont l'initiative revenait à son employeur, comme rappelé plus haut, ne connaissait pas la date d' envoi du courrier de la direction de l'hôpital convoquant la plaignante à l' entretien disciplinaire ; que , si le courrier en question mentionnait que Mme X serait présente lors de cet entretien , son absence ne caractérise toutefois pas un manquement aux obligations déontologiques de l'intéressée, dès lors notamment qu' il n' est pas établi qu' elle y avait été convoquée par sa hiérarchie , ou que Mme A lui ait demandé d'y assister;

En ce qui concerne la tenue de propos « calomnieux » de la part de Mme X à l' encontre de Mme Y :

12. Considérant, d'une part, que la plaignante reproche à Mme X d'avoir rapporté à une gynécologue remplaçante qu'une patiente, Mme S, aurait écrit une lettre adressée à l' établissement, en la qualifiant d' «incompétente»;

13. Considérant qu' il ressort des pièces du dossier que Mme X réfute avoir tenu de tels propos concernant sa consœur; qu' aucune pièce du dossier n' établit précisément les affirmations de Mme Y sur ce point ;

14. Considérant, d'autre part, qu' il n' est pas sérieusement contredit que Mme X a au moins communiqué la teneur du courrier de Mme S. , dès sa réception , le 30 mai 2016, à sa consœur ; que, par ailleurs, si cette dernière rapporte un témoignage de Mme K , autre sage-femme de l' hôpital , mentionnant que Mme X lui aurait indiqué que, dans cette affaire, la patiente, Mme S. , « se serait sentie violentée lors de la prise en charge de son accouchement» , la défenderesse réfute là aussi avoir tenu de tels propos , alors qu' elle indique n'avoir fait que répondre à une demande d'information de Mme K, que le compte - rendu de médiation avec Mme S. , auquel elle a participé , mentionne uniquement une communication stressante de l' intéressée lors de l' accouchement , et que les propos qui lui sont là aussi prêtés , relèvent , à tout le moins, d' une déformation de leur contenu de la part de Mmes K et M ;

15. Considérant, par ailleurs, que , si Mme L , directrice des ressources humaines de l' hôpital , qui a mené l' entretien disciplinaire de Mme Y, a pu employer le terme « violenter», pour qualifier l' attitude de cette dernière lors de l' accouchement de Mme S., ces propos ne peuvent être mis à la charge de Mme X;

16. Considérant, enfin, que cette dernière indique n'avoir jamais mis en cause les compétences médicales de Mme Y ;

En ce qui concerne le la méconnaissance du devoir d'assistance :

Quant au refus d'assistance suite à un blocage informatique :

17. Considérant qu' il ressort des pièces du dossier que , suite à une difficulté dans la gestion d'un dossier informatisé, dans la nuit du 20 au 21 juillet 2016, Mme Y indique , ayant sollicité le lendemain l' aide sur ce point de Mme X , que cette dernière l' aurait alors « accablée » sans « entendre son problème » ; que, toutefois , il n'est pas établi, ni par les pièces du dossier , ni par les échanges lors de l' audience, que cette dernière ait alors manqué de confraternité lors de l' échange entre elles

Quant aux tâches incombant à l'équipe de nuit :

18. Considérant que, s' agissant de la même nuit, Mme Y reproche à Mme X de lui avoir indiqué qu' elle n' avait pas veillé à l' état de propreté de la salle d' accouchement au moment de la transmission à l'équipe de jour;

19. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que , même si cela ne figure pas sur la fiche de poste de Mme Y, l'équipe de nuit se doit, dans toute la mesure du possible, de transmettre une salle d' accouchement propre à la suivante; qu' il n' est pas sérieusement contesté que la plaignante, qui était de service avec une élève sage-femme faisant fonction d'aide-soignante , si elle a pu effectivement rencontrer un problème informatique comme relevé plus haut, a indiqué à cette dernière de laisser à l' équipe de jour le soin du nettoyage de la salle , et est allée se coucher , et que la charge de travail supplémentaire pour l'équipe de jour en

résultant , a créé une mauvaise ambiance dans le service ; qu' informée de cette situation Mme X , à qui il revenait de veiller au bon fonctionnement du service, en fait part à l' intéressée;

Quant aux accusations non-fondées de dormir en salle et de ne pas répondre aux appels du SAMU :

20. Considérant qu' il n' est pas sérieusement contesté que , dans la nuit du 26 au 27 juillet 2016, le SAMU , pour l'arrivée d'une patiente, ayant appelé en vain deux fois le service du bloc maternité (BMA), qui n'a pas répondu, où Mme Y était pourtant en fonction , a dû s'orienter sur le service maternité de l' hôpital , cette situation résultant de la circonstance que cette dernière était endormie ;

Quant à l'absence de défense par Mme X Mme Y, s'estimant injustement attaquée :

21. Considérant que sont plus particulièrement en cause les événements de la nuit du 6 au 7 septembre 2016 lors de l'accouchement de Mme L.; qu'il n'est pas établi par les pièces du dossier , comme par les échanges lors de l'audience, que Mme Y ait sollicité l' assistance de Mme X dans un conflit qui l'aurait alors opposé à un médecin , et que cette dernière aurait eu, à cette occasion, un comportement contraire à ses obligations déontologiques ;

22. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que Mme Y n'établit pas que Mme X, par le comportement qui lui est imputé, au regard des faits précités, aurait manqué à son devoir d'assistance morale;

En ce qui concerne l'irrégularité de l'entretien disciplinaire :

23. Considérant qu'à supposer même que la procédure disciplinaire, enclenchée par la direction de l'hôpital , ait été irrégulière au regard des prescriptions du code du travail , Mme Y ne peut utilement se prévaloir de cette circonstance pour demander qu'une peine disciplinaire soit infligée à Mme X , dès lors qu' il ne ressort pas des pièces du dossier, et n' est pas établi, en tout état de cause, que cette dernière ait contribué ou participé à une telle irrégularité, à la supposer avérée ;

En ce qui concerne la réunion de conciliation devant le conseil départemental de l'ordre:

24. Considérant qu'alors que le principe de confidentialité doit régir la réunion de conciliation entre professionnels sous les auspices de l' ordre , Mme X nie formellement avoir tenu les propos qui lui sont prêtés par Mme Y , lors de la réunion de conciliation organisée par le conseil départemental de l' ordre ;

En ce qui concerne le manque d'indépendance et le non-respect du secret professionnel :

25. Considérant qu'il n'est pas établi que le comportement de Mme X , comme décrit, révèle ce qui serait , d'une part, un manque d'indépendance de l' intéressée, et , d' autre part , un non-respect du secret professionnel ;

26. Considérant, alors qu'il revient à toute professionnelle de veiller au respect des obligations déontologiques qui s'imposent à elle, fixées notamment par les dispositions précitées du code de la santé publique, il résulte de tout ce qui précède que le comportement de Mme X, tel que relevé plus haut, ne caractérise pas ce qui serait un manquement suffisamment établi de nature à méconnaître ces obligations ;

Sur la peine disciplinaire :

27. Considérant qu'aux termes de l'article L.4124-6 du code de la santé publique :
« Les peines disciplinaires que la chambre disciplinaire de première instance peut appliquer sont les suivantes : 1° L'avertissement ; 2° Le blâme ; 3° L'interdiction temporaire avec ou sans sursis ou l'interdiction permanente d'exercer une, plusieurs ou la totalité des fonctions de médecin, de chirurgien-dentiste ou de sage-femme, conférées ou rétribuées par l'Etat, les départements, les communes, les établissements publics, les établissements reconnus d'utilité publique ou des mêmes fonctions accomplies en application des lois sociales ; 4° L'interdiction temporaire d'exercer avec ou sans sursis ; cette interdiction ne pouvant excéder trois années ; 5° La radiation du tableau de l'ordre. Les deux premières de ces peines comportent, en outre, la privation du droit de faire partie d'un conseil, d'une section des assurances sociales de la chambre de première instance ou de la section des assurances sociales du Conseil national, d'une chambre disciplinaire de première instance ou de la chambre disciplinaire nationale de l'ordre pendant une durée de trois ans ; les suivantes, la privation de ce droit à titre définitif. Le médecin, le chirurgien-dentiste ou la sage-femme radié ne peut se faire inscrire à un autre tableau de l'ordre. La décision qui l'a frappé est portée à la connaissance des autres conseils départementaux et de la chambre disciplinaire nationale dès qu'elle est devenue définitive. / Les peines et interdictions prévues au présent article s'appliquent sur l'ensemble du territoire de la République. / Si, pour des faits commis dans un délai de cinq ans à compter de la notification d'une sanction assortie d'un sursis, dès lors que cette sanction est devenue définitive, la juridiction prononce l'une des sanctions prévues aux 3° et 4°, elle peut décider que la sanction, pour la partie assortie du sursis, devient exécutoire sans préjudice de l'application de la nouvelle sanction » ;

28. Considérant, eu égard à ce qui est indiqué au point 26, qu'il n'y a pas lieu d'infliger à Mme X l'une des peines disciplinaires prévues par les dispositions précitées du code de la santé publique ; que, dès lors, la plainte de Mme Y doit être rejetée ;

DECIDE:

Article 1er: La plainte de Mme Y est rejetée.

Article 2 : Les conclusions présentées par Mme X sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : La présente décision sera notifiée à Mme Y, Mme X, à Maître S, au Conseil Départemental de l'Ordre des Sages-Femmes de ..., au Directeur général de l'agence régionale de santé de ..., au procureur de la République de ..., au conseil national de l'ordre des sages-femmes et au ministre de la santé.

Délibéré après l'audience du 25 septembre 2017, à laquelle siégeaient Mmes.... et M.
..., président,

Le président

La greffière,