



## FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

# Procédure disciplinaire (1): comment établir la faute d'un agent

Un chef de service sollicite qu'une sanction soit infligée à l'un de ses agents (ou vice versa), responsable, selon lui, d'une faute importante. Quelles sont les conditions à remplir par l'employeur public pour engager une procédure disciplinaire ?

## 1/ La définition de la faute

> **Aucune définition de la faute n'a été donnée** ni par le législateur, ni par le juge administratif. Seul un auteur, Henri Planiol, a pu la définir comme le « manquement à une obligation préexistante ». Cette définition est cependant intéressante puisque la loi statutaire du 26 janvier 1984 détermine certaines des obligations auxquelles sont contraints les fonctionnaires (ainsi que tout agent public) : obligation d'assurer un service de qualité (article 25), secret et discrétion professionnels (article 26), devoir d'obéissance hiérarchique (article 28). En outre, le juge administratif a complété ces premières obligations par, notamment, le devoir de réserve (cf. CE, 11 janvier 1935, Bouzanquet).

Une procédure disciplinaire ne peut donc être engagée que si l'agent a violé l'une de ces obligations, le plus souvent dans l'exercice de ses fonctions (manque d'assiduité, conduite en état d'ivresse alors que l'agent a pour fonction de conduire les enfants vers les centres de loisirs, exercice d'une activité lucrative privée) mais aussi, dans certains cas, durant sa vie privée.

**ATTENTION** La distinction entre « faute de service » et « faute personnelle » ne vaut que pour l'engagement de la responsabilité de la personne publique devant les tribunaux administratifs : elle ne s'applique pas dans le cadre de la faute disciplinaire, laquelle a nécessairement un rapport, même ténu, avec les fonctions.

## 2/ L'établissement nécessaire de la réalité de la faute

> **La question qui se pose dès lors est celle de l'établissement de la faute** : s'il n'existe aucune preuve de celle-ci, l'agent ne pourra pas être poursuivi disciplinairement, et toute demande de sanction sera soit rejetée par le conseil de discipline, soit annulée par le juge administratif.

La réalité de la faute peut être démontrée par tous moyens : attestations des agents, des administrés, reconnaissance par l'agent lui-même de sa faute... Dans les cas les plus complexes, du fait, soit d'enjeux humains particulièrement sensibles (ex. : harcèlement moral), soit du fait d'une confidentialité nécessaire (détournement de fonds), il peut être utile de recourir à une « enquête administrative ». Cette enquête résulte de la pratique administrative et n'a jamais été consacrée par un texte. Il est cependant reconnu qu'elle découle de la qualité de « chef des services » du maire, lequel a, seul, qualité pour gérer les agents municipaux. Concrètement, le directeur général des services, ou bien encore le directeur des ressources humaines, reçoit tous les agents

concernés par la faute et diligente toute sorte d'investigation (étude comptable, témoignages d'usagers et de fournisseurs, étude de la pointeuse, des caméras de surveillance...), afin de pouvoir déterminer si une faute a bien été commise, l'auteur de celle-ci, les circonstances pouvant l'expliquer...

## 3/ L'éventuelle suspension de l'agent

> **Alors même que la faute n'est pas encore établie**, il peut être souhaitable de suspendre, provisoirement, l'agent en cause, notamment si son maintien au sein du service n'est pas opportun. Cette suspension est encadrée par l'article 30 de la loi du 13 juillet 1984, lequel permet d'écarter temporairement du service l'agent à l'encontre duquel pèse une présomption de « faute grave » (CE, 25 janvier 1984, Maître). Si le texte ne pose pas pour condition que la faute soit déjà établie, la nuance est toutefois bien mince. Toujours selon cet article, le maire doit immédiatement saisir le conseil de discipline, ce qui démontre, une fois de plus, que les faits invoqués pour justifier cette mesure doivent avoir un caractère de vraisemblance suffisant (CE, 2 mars 1979, Commune d'Asnières-sur-Oise). L'agent reste alors chez lui, et perçoit son traitement à l'exclusion de son régime indemnitaire. Cette période ouvre droit à congés annuels, à cotisation pour le droit à pension, et elle est prise en compte pour l'avancement. Au terme d'une durée de quatre mois, et à défaut d'ouverture d'une instruction pénale, l'agent doit obligatoirement être réintégré dans ses fonctions. Il est particulièrement important de souligner que l'engagement d'une procédure disciplinaire ne permet pas de prolonger ce délai : quoi qu'il en soit, l'agent devra réintégrer ses fonctions au terme de ce délai.

## 4/ Le cas particulier de la condamnation pénale

> **Lorsque l'autorité territoriale est informée** que l'un de ses agents a fait l'objet d'une condamnation pénale inscrite au bulletin n°2 de son casier judiciaire pour des faits commis hors de l'exercice des fonctions, elle doit apprécier si cette condamnation est compatible avec l'exercice de celles-ci (cf. art. 5 de la loi du 26 janvier 1984). Par exemple, si les actes de torture sont, par nature, incompatibles avec l'exercice de toute fonction, il n'en va pas de même de la conduite en état d'ivresse qui est nécessairement incompatible avec les fonctions de chauffeur de car. Mais la question se posera différemment pour un agent administratif qui n'utiliserait pas de véhicule dans le cadre de ses fonctions.

Dans ce cas particulier, l'établissement de la faute ne fait aucune difficulté : la simple production du jugement pénal suffit, le maire et le conseil de discipline étant tenus par les constatations matérielles du juge pénal (cf. CAA Bordeaux, 6 juin 2002, Polony).

Lorène Carrère, avocat à la Cour, cabinet Seban & Associés