



LA SUSPENSION CONSERVATOIRE DES AGENTS CONTRACTUELS

Par Lorène Carrere, avocate au cabinet Seban & Associés

■ Dans quel cas un contractuel peut-il être suspendu ?

Le pouvoir de suspendre des agents dans l'intérêt du service est ancien, le Conseil d'État ayant jugé dès 1938 qu'« il appartient à l'autorité qualifiée, lorsqu'elle estime que l'intérêt du service l'exige, d'écarter provisoirement de l'exercice de son emploi et jusqu'à ce qu'il ait été prononcé sur son cas, le fonctionnaire qui se trouve sous le coup de poursuites pénales ou disciplinaires » (Conseil d'État, 19 octobre 1938, Commune de Blida). C'est ainsi qu'il est établi qu'une mesure de suspension peut toujours être prononcée, dans l'intérêt du service, par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire et ce même en l'absence de texte (Conseil d'État, 11 décembre 1968, Calloud et 25 juin 1982, Odeye).

■ Existe-t-il d'autres fondements à la suspension ?

Ces anciens arrêts sont essentiels car il n'existe aucun autre fondement à la suspension des agents contractuels. Si la suspension et son régime figurent bien dans le décret relatif aux contractuels de l'État, cela n'est pas le cas du décret n° 88-145 du 15 février 1988 qui reste totalement muet sur le sujet, malgré la dernière réforme induite par la loi « Déontologie ». Ce sont donc uniquement les conditions posées par la jurisprudence administrative, et non l'article 30 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (qui ne s'applique pas aux contractuels, cf. article 32), qui doivent être maîtrisées afin d'assurer la légalité de la décision.

■ Qui est compétent pour prononcer la suspension de l'agent contractuel ?

On peut sans difficulté affirmer qu'à l'instar de toute décision

individuelle relative aux agents de la collectivité, l'autorité territoriale ou toute personne à laquelle elle aura régulièrement donné délégation est compétente. Mais il a été jugé qu'en cas d'urgence, même une autorité subordonnée peut prononcer une suspension, sans avoir reçu délégation de pouvoir à cet effet, lorsqu'il y a urgence à écarter provisoirement un fonctionnaire du service (CE 23 janvier 1953, Sieur Chong-Wa).

■ Quelles sont les formalités préalables à la suspension ?

Les formalités entourant la suspension des contractuels n'étant fixées par aucun texte, il est probable que les règles applicables aux fonctionnaires (absence de consultation du dossier et de motivation) le soient également pour les contractuels. En tout état de cause, aucune disposition législative ni réglementaire, pas plus que jurisprudentielle, ne vient imposer le respect d'un quelconque contradictoire qui serait, sur le fond, contradictoire avec l'impératif d'urgence qui s'attache à une telle décision.

■ Faut-il saisir la commission consultative paritaire ?

La question pourrait se poser de l'obligation pour l'employeur territorial d'informer la commission consultative paritaire (CCP), l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 disposant que les CCP « connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle ». Mais par ailleurs, le même texte indique que « les dispositions relatives à la composition, aux modalités d'élection et de désignation des membres, à l'organisation, aux compétences et aux règles de fonctionnement des commissions consultatives pari-

taires sont définies par décret en Conseil d'État ».

En outre, le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels des collectivités précise les cas où la CCP est saisie pour avis ou simplement informée de décisions, mais rien n'est prévu concernant la suspension. Enfin, une telle information n'est prévue ni pour les fonctionnaires, ni pour les contractuels de l'État. Dès lors, en l'état des textes, il semble que la CCP n'aura pas à être informée de la suspension d'un contractuel.

■ Faut-il engager une procédure disciplinaire préalablement à la suspension ?

Une décision récente du tribunal administratif de Montreuil (TA Montreuil, 9 février 2018, Nour, req. 1709270) a rappelé, après que dans le même dossier le juge des référés ait suspendu la décision, qu'il n'était pas nécessaire d'engager préalablement une procédure disciplinaire.

En effet, le considérant de principe du Conseil d'État semble imposer que l'agent contractuel soit préalablement sous le coup d'une procédure pénale ou disciplinaire pour que l'autorité territoriale puisse le suspendre : « Il appartient à l'autorité qualifiée, lorsqu'elle estime que l'intérêt du service l'exige, d'écarter provisoirement de l'exercice de son emploi et jusqu'à ce qu'il ait été prononcé sur son cas, le fonctionnaire qui se trouve sous le coup de poursuites pénales ou disciplinaires ».

Le raisonnement du Conseil d'État apparaît logique : la mesure de suspension étant justifiée par la vraisemblance de la commission d'actes graves, cette vraisemblance doit être confirmée par l'engagement de poursuites disciplinaires, mais l'urgence d'écarter l'agent de ses fonctions prévaut nécessairement et c'est donc uniquement dans un délai raison-

nable après la suspension que les poursuites doivent être engagées, ainsi que l'a donc confirmé le tribunal administratif de Montreuil.

■ Quelle rémunération pour le contractuel suspendu ?

Il a été rapidement jugé que les agents non titulaires suspendus pouvaient être privés de toute rémunération (Conseil d'État, 12 novembre 1954, Dupuy). C'est l'article 30 qui permet une dérogation à l'article 20 de la même loi, lequel, pour mémoire, impose que le fonctionnaire ne soit rémunéré qu'après service fait. Naturellement, l'article 20 est, lui, applicable aux contractuels. Dès lors qu'aucune norme législative ou jurisprudence ne permet de rémunérer un contractuel suspendu alors que par définition il n'y a pas de service fait, aucune rémunération ne devrait pouvoir lui être versée.

Si le Conseil d'État n'a pas eu l'occasion de poser clairement le principe de l'absence de rémunération du contractuel suspendu, il ressort cependant d'un arrêt d'assemblée (Conseil d'État, 29 avril 1994, Colombani), qu'un employeur doit rembourser à l'agent la rémunération non versée durant la suspension, sans qu'aucune critique n'apparaisse sur le principe même. Il semble dès lors établi que le contractuel ne dispose d'aucun droit acquis au versement d'une quelconque rémunération lorsqu'il

fait l'objet d'une mesure de suspension.

■ Quelle est la durée de la suspension ?

Le régime mis en place par l'article 30 avec un délai de quatre mois au terme duquel le fonctionnaire est nécessairement réintégré sauf décision pénale n'est pas applicable. C'est ainsi que dans l'arrêt précité, Monsieur Colombani a pu être suspendu pendant près de deux ans, sans que cela ne puisse être remis en cause. En effet, le critère de la suspension étant que l'agent soit sous le coup de poursuites disciplinaires ou pénales, ces dernières peuvent avoir une durée bien supérieure à quatre mois, et aucun texte ne prévoit l'obligation de réintégrer l'agent contractuel.

■ Quels recours contre la suspension du contractuel ?

La décision de suspension est un acte susceptible, dans un délai de deux mois à compter de sa notification dès lors que les voies et délais de recours ont été mentionnés, de faire l'objet de deux recours différents devant le tribunal administratif.

L'agent suspendu peut en effet saisir le tribunal d'un recours en annulation, qu'il peut assortir d'une demande indemnitaire (remboursement des sommes non perçues et préjudice moral) ainsi que d'un recours en référé suspension si les conditions en sont remplies. ●

Un encadrement fondé sur la jurisprudence

Contrairement à la suspension des fonctionnaires, la suspension des contractuels territoriaux n'est encadrée par aucun texte : elle est uniquement fondée sur un principe posé par une ancienne jurisprudence du Conseil d'État. Elle est pourtant possible et peut aller bien au-delà des quatre mois fixés pour les fonctionnaires, sans aucune garantie de réaffectation à son issue, et l'agent suspendu peut se voir retirer l'intégralité de sa rémunération.