



PROCÉDURE DISCIPLINAIRE ET CONGÉ DE MALADIE

Par Vincent Cadoux, avocat au cabinet Seban & Associés

■ Un agent en congé de maladie peut-il faire l'objet d'une suspension ?

Les conséquences d'une mesure de suspension notifiée à l'agent et ne précisant pas les modalités de son entrée en vigueur compte tenu du congé de maladie ont été très clairement définies par un arrêt du 31 mars 2017 (CE, 31 mars 2017, M. Roux c/ Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière, n° 388109).

Dans cet arrêt, le Conseil d'État a jugé que la circonstance que l'agent soit placé en congé de maladie au moment où lui est notifié l'arrêt de suspension n'affecte pas la légalité de la décision. Par contre, le congé de maladie retarde l'entrée en vigueur de la mesure

■ La mesure de suspension interrompt-elle le congé de maladie ?

Non. L'arrêt du 31 mars 2017 précise que, si le congé de maladie n'empêche pas le prononcé d'une mesure de suspension, son entrée en vigueur est retardée jusqu'à l'issue du congé de maladie. Il s'agit d'une application directe du principe qui régit de façon générale la question de l'interaction entre la suspension et le congé de maladie : ce dernier, qui constitue un droit pour l'agent, doit toujours primer sur la première.

■ Quand commence à courir le délai de quatre mois limitant la durée de la suspension ?

Toujours selon l'arrêt, le délai de quatre mois prévu par l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 commence à s'écouler dès la signature de l'arrêt de suspension. En conséquence, en dehors de l'hypothèse de poursuites pénales prévue à l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la mesure de suspension

prendra fin de plein droit dans un délai de quatre mois à compter de la signature de la décision de suspension, et non de son entrée en vigueur.

■ En va-t-il ainsi même si l'arrêt prévoit explicitement une entrée en vigueur décalée après la fin du congé maladie ?

La jurisprudence reste pour l'heure silencieuse sur la question de savoir le décompte du délai de quatre mois à compter de la date de signature trouve à s'appliquer, même lorsque l'administration prévoit explicitement une date d'entrée en vigueur différée à une date définie postérieure ou au retour de congé de maladie. De ce fait, il semble pour l'heure prudent de ne signer et notifier la mesure à l'agent qu'à son retour de congé en main propre, ou, s'il paraît préférable que l'agent ne se présente pas à son poste, à tout le moins quelques jours avant la fin de son congé de maladie lorsque cette date est certaine.

■ Quelle conséquence de ces règles sur la rémunération de l'agent ?

Il faut également veiller à la bonne application de la solution de l'arrêt du 31 mars 2017 en ce qui concerne la rémunération. D'une part, lorsque, à l'instar de l'État, la collectivité a prévu le maintien du régime indemnitaire attaché à l'exercice des fonctions pendant les congés de maladie ordinaire, l'agent devra en conserver le bénéfice, alors même qu'une mesure de suspension a été prise, puisque celle-ci n'entrera en vigueur qu'à l'issue du congé. D'autre part, et cette fois au détriment de l'agent, celui-ci pourra éventuellement ne percevoir qu'un demi-traitement puisque, même après l'adoption de la mesure de suspension, il continuera à épuiser ses droits à congé.

■ Qu'advient-il d'une mesure de suspension quand l'agent produit après son adoption un arrêt de travail ?

Une jurisprudence constante, qui fait directement application du principe déjà évoqué, prévoit que le placement en congé de maladie met nécessairement fin à la mesure de suspension (CE, 26 juillet 2011, M. Bruno A., n° 343837). L'administration qui place son agent en congé de maladie est alors réputée avoir, par cette décision, implicitement abrogé la mesure de suspension.

■ Une nouvelle mesure de suspension peut-elle être prise après la fin du congé de maladie ?

L'arrêt du 26 juillet 2011 mentionne explicitement cette possibilité, en précisant que l'abrogation implicite qui intervient au moment du placement en congé de maladie s'opère « sans préjudice de la possibilité pour elle de la décider à nouveau à l'issue du congé », tout en précisant que cette nouvelle mesure ne peut intervenir que si « les conditions prévues à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 demeurent remplies ».

■ À quelle condition une nouvelle mesure peut-elle être prise ?

Il faut bien évidemment que, à la date de la nouvelle décision, les faits présentent encore, d'une part, une gravité particulière, et d'autre part, un caractère de vraisemblance suffisant (CE 11 juin 1997 n° 142167).

En outre, s'il est vrai qu'une telle condition n'est jamais explicitement posée comme déterminant la légalité de la suspension, la notion de gravité de la faute a toujours impliqué que la mesure de suspension doit également s'appuyer sur la nécessité d'écarter l'agent du service, dans l'intérêt

de l'un comme de l'autre. Or, une telle nécessité peut parfois, après plusieurs mois de congé de maladie, ne plus paraître justifiée. Il n'est alors pas certain que le juge ne censurerait pas une décision de suspension qui semblerait à ce moment ne plus nécessiter que l'agent soit écarté du service.

■ Quelle est la durée maximale de la nouvelle mesure de suspension ?

Par ailleurs, la jurisprudence n'a toujours pas précisé la durée que pourrait avoir la nouvelle mesure de suspension. Compte tenu de la volonté manifestée par le Conseil d'État de distinguer le délai de quatre mois de toute notion d'exécution effective de la mesure, il n'est pas impossible que la jurisprudence finisse par considérer qu'un unique délai court à compter de la première mesure de suspension, qu'une nouvelle mesure ne puisse être prise que pour la durée restant à écouler dans ce délai après le congé de maladie.

Compte tenu de ces incertitudes, et de l'obligation faite par l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 de régler la situation du fonctionnaire dans un délai de quatre mois, certes non assortie de sanctions, il semble qu'il soit en tout état de cause préférable de mener à terme au plus vite la procédure disciplinaire et prononcer la sanction.

■ L'agent peut-il être informé parallèlement de l'engagement d'une procédure disciplinaire

à son encounter pendant son congé de maladie ?

Oui. Par un arrêt du 6 juillet 2016, (n° 392728), le Conseil d'État a jugé que la circonstance qu'un agent se trouve placé en arrêt maladie « ne fait pas obstacle à l'exercice de la procédure disciplinaire ». Par conséquent, il est possible, compte tenu de ce qui a été exposé relativement à la suspension, de simultanément transmettre à l'agent en congé de maladie son arrêt de suspension et la lettre par laquelle il a été informé de l'engagement de la procédure disciplinaire.

■ L'agent peut-il se prévaloir de son état de santé pour prétexter qu'il ne peut exercer ses droits de la défense ?

Non. Par un arrêt du 2 août 2011, le Conseil d'État a considéré que le fait que le congé de maladie ne faisait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire, et notamment à la régularité de la réunion du conseil de discipline, résultait du fait que, même indisposé, l'agent pouvait mandater le représentant auquel il a par ailleurs droit pour présenter sa défense et consulter son dossier administratif. La condition de l'agent ne fait donc pas obstacle à l'exercice des droits de la défense, et n'emporte donc pas l'irrégularité de la procédure disciplinaire (CE, 2 août 2011, n° 348298 ; v. également, TA Limoges, 3 février 2005, n° 0201098, Mme M. c/ Chambre de commerce et d'industrie de l'Indre, AJFP 2005. 257). ●

Marges de manœuvre de l'administration

Le congé de maladie n'empêche fondamentalement pas l'administration qui rencontre des difficultés avec son agent de l'écarter du service et de mener une procédure disciplinaire. Même si le congé empêche l'entrée en vigueur de la suspension, reste que la mesure évitera tout retour au service de l'agent pendant au moins une durée de quatre mois, pendant laquelle l'administration pourra engager une procédure disciplinaire.