

MARLÈNE JOUBIER,
associée au cabinet Seban et associés

Crime ou délit
Selon l'article 40 du code de procédure pénale, tout fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit, doit informer le Parquet.

Soutien
L'engagement d'une voie d'action pénale par l'employeur public est un acte de soutien et d'accompagnement essentiel, participant à la mission de sécurité qui lui est dévolue.

Formes diverses
L'avis au procureur de la République peut prendre la forme d'un signalement ou d'une plainte, selon les circonstances de l'agression.

Fonction publique

Agressions d'agents : quels moyens d'action pour l'employeur ?

Les agents publics signalent une recrudescence des comportements susceptibles de relever d'une infraction pénale – violences volontaires, outrages, menaces, etc. –, commis par des usagers du service public ou des tiers durant l'exercice de leurs fonctions ou à l'occasion de celles-ci.

Ce constat constitue une préoccupation majeure pour les employeurs publics au regard de l'atteinte portée à l'intégrité physique ou psychique de leurs agents, mais également du bon fonctionnement du service public. Face à de tels faits, l'employeur ne peut se limiter à l'octroi d'une protection fonctionnelle (1) ou à la mise en place de mesures de prévention, dès lors qu'il dispose de moyens d'action sur le terrain pénal lui permettant de soutenir son agent et, sous certaines réserves, de participer directement à la procédure.

L'action qui serait engagée par l'agent n'est, en effet, pas exclusive de l'obligation qui pèse sur les personnes publiques de dénoncer de tels agissements – démarche qui viendra nécessairement renforcer celle engagée par l'agent victime.

Cette démarche peut prendre la forme soit d'un signalement sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale, soit d'une plainte.

PLAINTE OU SIGNALEMENT : QUELLE VOIE D'ACTION CHOISIR ?

Le choix du moyen d'action pénale se fait essentiellement au regard des circonstances de l'agression et de ses conséquences.

LE DÉPÔT DU SIGNALEMENT

L'article 40, alinéa 2 du code de procédure pénale exige que : « Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. » Si aucune condition de forme n'est requise, cette dénonciation mérite de prendre la forme d'un courrier recommandé avec accusé de réception adressé au procureur de la République territorialement compétent (2).

À NOTER
L'absence de signalement – bien que présenté comme obligatoire – n'est pas pénalement réprimée.

Il est préconisé de circonstancier les faits portés à la connaissance du ministère public en apportant toute précision utile : lieu et date des faits, identité et qualité de la victime, copie de son contrat de travail ou de son arrêté, circonstances des faits, copie des arrêts de travail ou de service, photographies, noms des éventuels témoins, etc., et dans l'hypothèse d'une plainte déposée par l'agent, l'annexer au courrier transmis.

Tout élément qui justifierait de la désorganisation du service en lien avec l'agression – contrat avec un prestataire pour externaliser la prestation, renforcement des mesures de sécurité, etc. – mériterait également d'être joint au signalement. La seule exigence est que cet avis soit adressé « sans délai », c'est-à-dire dès que l'autorité a connaissance des faits.

Précisons, toutefois, que l'absence de signalement – bien que présenté comme obligatoire – n'est pas pénalement réprimée.

LE DÉPÔT D'UNE PLAINTE

Dans certaines circonstances, notamment lorsque la gravité des faits l'exige, que les répercussions sur le fonctionnement du service public sont importantes ou que l'on est face à une réitération ou une persistance de faits, notamment d'incivilités en amont de l'agression, il peut être opportun que l'avis de l'administration prenne la forme d'un dépôt de plainte relevant des dispositions de l'article 85 du code de procédure pénale.

Si l'auteur du dépôt de plainte doit théoriquement être la victime directe de l'agression, cette démarche n'est pas soumise à des conditions de recevabilité qui exigeraient, pour être actionnée, de démontrer revêtir une telle qualité.

Si cette démarche peut être faite directement au sein d'un commissariat de police ou d'une gendarmerie, il est préférable que

l'employeur public privilégie un envoi au parquet de la République par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception contenant, à l'instar du signalement, tous les éléments factuels permettant de donner une vision la plus circonstanciée possible de l'événement.

Un tel formalisme permet, au demeurant, de faire courir le délai de trois mois fixé à l'article précité – qui permet, à l'issue et en l'absence de décision du ministère public sur les suites à donner, de se réserver la possibilité de saisir un juge d'instruction, par le dépôt d'une plainte avec constitution de partie civile.

Précisons enfin que, pour se prémunir contre tout risque de procédure en dénonciation calomnieuse (3) en cas de classement sans suite ou de relaxe du mis en cause, il est préconisé de diriger cette action contre personne non dénommée. La Cour de cassation a toutefois récemment considéré qu'une telle infraction ne peut être retenue à l'encontre d'une collectivité dès lors que ce délit ne peut être commis dans l'exercice d'activités susceptibles de faire l'objet de conventions de délégation de service public – condition requise par les dispositions de l'article 121-2 alinéa 2 du code pénal pour retenir la responsabilité pénale d'une collectivité –, peu important que les faits dénoncés aient eux-mêmes pu être commis dans l'exercice d'une telle activité (4).

QUELLES SONT LES SUITES POSSIBLES ?

Après analyse du signalement ou de la plainte et des pièces annexes, le procureur de la République apprécie l'opportunité des suites à donner, et doit théoriquement en aviser, selon l'article 40-2 du code de procédure pénale, l'autorité publique à l'origine de l'avis.

À l'issue de l'enquête confiée, communément pour ce type de faits, à des services de police ou de gendarmerie, plusieurs orientations sont possibles.

Le parquet peut, si les investigations ont permis de confondre l'auteur de l'agression, prendre une décision de poursuite – i.e. la citation de la personne mise en cause devant le tribunal correctionnel pour être jugée; si les faits sont reconnus, la procédure de comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité peut être initiée pour plus de célérité dans le traitement de l'affaire.

Il peut également opter, selon les circonstances de l'agression et le profil judiciaire de l'auteur, pour la mise en œuvre d'une procédure alternative aux poursuites en application des dispositions des articles 41-1,41-1-2 ou 41-2 du code de procédure pénale – qui peuvent prendre la forme d'une médiation pénale, d'une composition pénale ou d'un avertissement pénal probatoire.

Enfin, il peut indiquer ne pas donner suite au signalement ou à la plainte, notamment lorsqu'il estime que l'infraction n'est pas caractérisée ou que son auteur demeure inconnu.

RÉFÉRENCES

- Code général de la fonction publique, art. L.134-1 et L.134-5.
- Code de procédure pénale, art. 40 et 43.
- Code pénal, art. 226-10.

COMMENT RÉAGIR EN CAS DE CLASSEMENT SANS SUITE ?

En cas de classement sans suite de la procédure, l'employeur public dispose de la possibilité de solliciter une copie de la procédure d'enquête, afin d'avoir connaissance des actes d'investigation diligentés.

En vertu de son contenu et, notamment, si peu d'actes d'enquête ont été accomplis ou si, au vu de ces derniers, l'avis de classement lui semble infondé, il peut saisir le procureur général près la cour d'appel, en application de l'article 40-3 du code de procédure pénale, en contestation du sens de la décision rendue.

Si cette saisine n'est pas enfermée dans un délai légalement ou réglementairement fixé, il convient d'y procéder dans un délai raisonnable à réception de l'avis de classement sans suite et d'une copie de la procédure.

Reste toutefois que le seul levier dont dispose le parquet général réside dans la faculté d'enjoindre le procureur de la République de rouvrir l'enquête classée et de diligenter de nouvelles investigations.

En outre, si suffisamment d'éléments probants ont pu être réunis, la saisine d'un tribunal correctionnel par voie de citation directe dirigée contre l'auteur de l'agression est également une voie qu'il faut analyser – bien que celle-ci soit plus contraignante et plus engageante, en ce qu'elle oblige l'employeur à mener et porter lui-même l'action, moyennant le versement d'une consignation.

Enfin, en cas de dépôt préalable d'une plainte, la régularisation d'une plainte avec constitution de partie civile, qui a pour effet de saisir un juge d'instruction, peut également être envisagée.

QUELLE POSITION PEUT AVOIR L'EMPLOYEUR PUBLIC EN CAS DE POURSUITES DEVANT LE TRIBUNAL CORRECTIONNEL ?

L'article 2 du code de procédure pénale réserve la qualité de partie civile – requise pour la sollicitation de dommages et intérêts – aux personnes ayant directement et personnellement souffert de l'agression.

Une lecture textuelle stricte reviendrait, en cas de poursuites de l'auteur de l'agression devant le tribunal correctionnel ou de police – à restreindre la constitution de partie civile au seul agent victime.

Toutefois, en cas d'octroi de la protection fonctionnelle, de désorganisation manifeste du service à la suite de l'agression ou d'arrêt de travail ou de service de son agent, l'employeur a tout intérêt à se positionner, en qualité de partie civile, aux côtés de son agent pour faire valoir son préjudice moral et éventuellement financier.

La recevabilité de sa constitution sera, certes, soumise à l'appréciation du tribunal, mais présentera, quelle que soit la décision, un levier d'action pertinent, témoignant de son implication dans les dossiers d'agression dont sont victimes ses agents.

Les agressions d'agents ne doivent pas être traitées comme des événements isolés; c'est pourquoi l'implication des employeurs publics dans ces procédures est un enjeu clé, tant pour la protection des agents que pour la continuité et la qualité du service public. ●

(1) Code général de la fonction publique, art. L.134-1 et L.134-5.
(2) Code de procédure pénale, art. 43.
(3) Code pénal, art. 226-10.
(4) Cour de cass., crim., 14 octobre 2025, aff. n° 24-82554.