



**CONCOURS DE RECRUTEMENT DIRECT
DE MEMBRES DU CORPS DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS
ET DES COURS ADMINISTRATIVES D'APPEL**

Au titre de 2023

Session des 8 et 9 septembre 2022

Troisième épreuve d'admissibilité du concours interne : Note administrative

Durée de l'épreuve : 4 heures

Coefficient 1

Note administrative

SUJET :

Vous êtes magistrat(e) administratif(ve) en détachement auprès des services d'une commune de 150 000 habitants, dans des fonctions de directeur général adjoint délégué aux ressources humaines.

La directrice générale des services vous demande de lui préparer une note synthétique lui présentant la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

Plus particulièrement, elle souhaite que vous proposiez au maire une solution concrète à une difficulté rencontrée au sein d'un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), qui relève du centre communal d'action sociale de la Ville, présidé par le maire.

En effet, la situation d'une aide-soignante titulaire pose problème à l'établissement depuis plusieurs années.

En 2015, elle a été accusée de maltraitance par des résidents et par leurs familles, qui ont témoigné de manière circonstanciée. Dans un souci d'apaisement, les résidents concernés ont été transférés vers un autre établissement, plus proche du domicile de leur famille, et aucune sanction disciplinaire n'a été prise à l'encontre de cette aide-soignante, qui a d'ailleurs passé quelques semaines en arrêt maladie à la suite de ces accusations.

En 2016, en réaction à plusieurs altercations violentes avec ses collègues, le président du CCAS de l'époque lui a infligé un blâme, qu'il a finalement retiré à la suite d'un recours gracieux effectué par l'intéressée, soutenue par une organisation syndicale.

Depuis cette date, cette aide-soignante s'est régulièrement fait remarquer pour des faits de désobéissance envers l'autorité hiérarchique, refusant d'exécuter certaines tâches, en particulier la toilette de certains résidents ou des astreintes de nuit pendant les périodes de fêtes de fin d'année, en particulier à la fin du mois de décembre 2019.

Le Président du CCAS lui a infligé un nouveau blâme en 2021, à l'encontre duquel elle a présenté un recours gracieux puis un recours contentieux, arguant du caractère irrégulier de la sanction. Cette affaire, qui agace particulièrement la direction de l'établissement, est toujours pendante devant le tribunal administratif.

Le mois dernier, en août 2022, elle a manqué au devoir de réserve en se plaignant ouvertement de sa hiérarchie et de l'organisation du travail au sein de l'établissement devant les familles de plusieurs résidents, qui en ont témoigné auprès de la directrice. Enfin, la semaine dernière, une de ses collègues, avec laquelle les relations sont notoirement mauvaises depuis plusieurs années pour des raisons personnelles, a fait savoir à la directrice qu'elle l'avait surprise à deux reprises, pendant ses heures de service de nuit, en train de fumer du cannabis dans les vestiaires de l'établissement. La même collègue indique également l'avoir surprise demander un cadeau à la famille d'un résident, en échange d'une surveillance accrue de celui-ci pendant la nuit.

A noter qu'elle a fait l'objet d'un arrêt maladie de deux mois, au printemps dernier, et a indiqué à cette occasion à sa hiérarchie qu'elle souffrait de troubles psychologiques.

Le président du CCAS envisage de lui infliger une sanction exemplaire et de la révoquer. La directrice générale des services souhaite que vous lui indiquiez, outre la procédure à suivre, les points de vigilance particuliers à avoir pour que ce projet aboutisse et les risques juridiques à prendre en compte.

DOSSIER :

TEXTES :

Document n° 1 : code général de la fonction publique (extraits)

Document n° 2 : loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (extrait)

Document n° 3 : décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux (extraits)

JURISPRUDENCE :

Document n° 4 : CE, 10 octobre 1971, *Dame B*, n° 75258, A (extraits)

Document n° 5 : CE, 8 octobre 1990, *Ville de Toulouse contre M. M.*, n° 107762, A (extraits)

Document n° 6 : CE, 26 octobre 1994, *M. R.*, n° 89713, B (extraits)

Document n° 7 : CE, 9 février 2000, *M. B.*, n° 191227 (extraits)

Document n° 8 : CE, 15 octobre 2020, *M. B.*, n° 438488 (extraits)

Document n° 9 : CE, 31 mai 2022, *M. J.*, n° 454074, C (extraits)

Document n° 10 : CAA de Nantes, 5 décembre 2014, *M. M.*, n° 13NT00281 (extrait)

Document n° 11 : CAA de Marseille, 3 avril 2019, *M. S.*, n° 18MA02899, C (extraits)

Document n° 12 : CAA de Lyon, 30 juin 2020, *M. A.*, n° 18LY01188, C (extraits)

Document n° 13 : TA de Lyon, 3 décembre 2014, *M. N.*, n° 1208165 (extraits)

Document n° 14 : CAA de Nancy, 29 octobre 2020, *Mme G.*, n° 18NC01837 (extraits)

Document n° 15 : CAA de Bordeaux, 17 décembre 2020, *Mme N.*, n° 18BX04453 (extraits)

Document n° 16 : CAA de Versailles, 28 décembre 2020, *Mme L.*, n° 19VE01930 (extraits)

Document n° 17 : CAA de Lyon, 4 mars 2021, *Centre hospitalier des Cévennes ardéchoises c/ Mme C.*, n° 19LY01681 (extraits)

Document n° 18 : CAA de Nancy, 3 février 2022, *M. P.*, n° 20NC02648 (extraits)

TEXTES :

Document n° 1 : extraits du code général de la fonction publique (en vigueur depuis le 1^{er} mars 2022)

Article L121-1 (issu de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) :

L'agent public exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.

Article L121-7 (issu de l'article 26 de la loi) :

L'agent public doit faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Article L121-9 (issu de l'article 28 de la loi) :

L'agent public, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. (...)

Article L121-10 (issu de l'article 28 de la loi) :

L'agent public doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Article L530-1 (issu de l'article 29 de la loi) :

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

Chapitre II : Procédure disciplinaire (Articles L532-1 à L532-13)

Section 1 : Engagement de la procédure (Articles L532-1 à L532-3)

Article L532-1 :

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou à l'autorité territoriale qui l'exerce dans les conditions prévues aux sections 2 et 3.

Article L532-2 :

Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction.

En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation.

Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre du fonctionnaire avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Section 2 : Garanties (Articles L532-4 à L532-6)

Article L532-4 :

Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes. L'administration doit l'informer de son droit à communication du dossier. Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à l'assistance de défenseurs de son choix.

Article L532-5 :

Aucune sanction disciplinaire autre que celles classées dans le premier groupe de l'échelle des sanctions de l'article L. 533-1 ne peut être prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire sans consultation préalable de l'organisme siégeant en conseil de discipline au sein duquel le personnel est représenté.

L'avis de cet organisme et la décision prononçant une sanction disciplinaire doivent être motivés.

Section 3 : Conseils de discipline (Articles L532-7 à L532-13)

Sous-section 1 : Conseils de discipline au sein de la fonction publique territoriale (Articles L532-7 à L532-12)

Paragraphe 1 : Commissions administratives paritaires siégeant en formation disciplinaire (Articles L532-7 à L532-10)

Article L532-7 :

La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants du personnel doit être assurée au sein de la commission administrative paritaire siégeant en formation disciplinaire, au besoin par tirage au sort des représentants des collectivités territoriales au sein de la commission. (...)

Article L532-8 :

Le conseil de discipline délibère valablement lorsque le quorum, fixé, pour chacune des représentations du personnel et des collectivités, à la moitié plus une voix de leurs membres respectifs, est atteint.

En cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans la représentation des élus ou dans celle du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux.

Si le quorum n'est pas atteint lors de la première réunion, le conseil de discipline, après une nouvelle convocation, délibère valablement quel que soit le nombre des présents.

Article L532-9

Lors d'une procédure disciplinaire, l'autorité territoriale saisit le conseil de discipline par un rapport précisant les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

Paragraphe 2 : Commissions consultatives paritaires siégeant en formation disciplinaire (Articles L532-11 à L532-12)

Article L532-11 :

Lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, les commissions consultatives paritaires sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline.

Article L532-12 :

La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics et représentants du personnel doit être assurée au sein de la commission consultative paritaire siégeant en conseil de discipline. En cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans la représentation des élus ou dans celle du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux.

Chapitre III : Sanctions disciplinaires (Articles L533-1 à L533-6)

Section 1 : Échelle des sanctions disciplinaires (Articles L533-1 à L533-3)

Sous-section unique : Sanctions disciplinaires pouvant être infligées à un fonctionnaire (Articles L533-1 à L533-3)

Article L533-1 (issu de l'article 89 de la loi) :

Les sanctions disciplinaires pouvant être infligées aux fonctionnaires sont réparties en quatre groupes :

1° Premier groupe :

- a) L'avertissement ;
- b) Le blâme ;
- c) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

2° Deuxième groupe :

- a) La radiation du tableau d'avancement ;
- b) L'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire ;
- c) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ;
- d) Le déplacement d'office dans la fonction publique de l'Etat.

3° Troisième groupe :

- a) La rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par le fonctionnaire ;
- b) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.

4° Quatrième groupe :

- a) La mise à la retraite d'office ;
- b) La révocation.

Article L533-2 :

Dans la fonction publique de l'Etat et dans la fonction publique territoriale, la radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes mentionnées aux 2° et 3° de l'article L. 533-1.

Document n° 2 : loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale :

Article 90 :

(...) Le conseil de discipline est saisi par un rapport de l'autorité territoriale. Ce rapport précise les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis. (...)

Document n° 3 : décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux :

Article 3 :

Le conseil de discipline est convoqué par son président. L'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne peut siéger. (...)

Article 4 :

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire informe par écrit l'intéressé de la procédure disciplinaire engagée contre lui, lui précise les faits qui lui sont reprochés et lui indique qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel au siège de l'autorité territoriale et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix.

L'intéressé doit disposer d'un délai suffisant pour prendre connaissance de ce dossier et organiser sa défense. Les pièces du dossier et les documents annexés doivent être numérotés.

A sa demande, une copie de tout ou partie de son dossier est communiqué à l'agent dans les conditions prévues par l'article 14 du décret n° 2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique.

Article 5 :

Lorsqu'il y a lieu de saisir le conseil de discipline, le fonctionnaire poursuivi est invité à prendre connaissance, dans les mêmes conditions, du rapport mentionné au septième alinéa de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 précitée et des pièces annexées à ce rapport.

Article 6 :

Le fonctionnaire poursuivi est convoqué par le président du conseil de discipline, quinze jours au moins avant la date de la réunion, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Il peut présenter devant le conseil de discipline des observations écrites ou orales, citer des témoins et se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix.

Article 7 :

L'autorité territoriale est convoquée dans les formes prévues à l'article 6. Elle dispose des mêmes droits que le fonctionnaire poursuivi.

Article 9 :

Lorsque le conseil de discipline examine l'affaire au fond, son président porte à la connaissance des membres du conseil, en début de séance, les conditions dans lesquelles le fonctionnaire poursuivi et, le cas échéant, son ou ses conseils ont exercé leur droit à recevoir communication intégrale du dossier individuel et des documents annexés.

Le rapport établi par l'autorité territoriale et les observations écrites éventuellement présentées par le fonctionnaire sont lus en séance.

Le conseil de discipline entend séparément chaque témoin cité. Toutefois, le président peut décider de procéder à une confrontation des témoins ; il peut également décider de procéder à une nouvelle audition d'un témoin déjà entendu.

Les parties ou, le cas échéant, leurs conseils peuvent, à tout moment de la séance, demander au président l'autorisation d'intervenir afin de présenter des observations orales ; ils doivent être invités à présenter d'ultimes observations avant que le conseil ne commence à délibérer.

Article 10 :

Le conseil de discipline délibère à huis clos hors la présence du fonctionnaire poursuivi, de son ou de ses conseils et des témoins.

Article 13 :

Le conseil de discipline doit se prononcer dans le délai de deux mois à compter du jour où il a été saisi par l'autorité territoriale. Ce délai n'est pas prorogé lorsqu'il est procédé à une enquête. (...)

Article 14 :

L'avis émis par le conseil de discipline est communiqué sans délai au fonctionnaire intéressé ainsi qu'à l'autorité territoriale qui statue par décision motivée.

La sanction prononcée par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire est immédiatement exécutoire.

JURISPRUDENCE :

Document n° 4 : CE, 10 OCTOBRE 1971, DAME B, n° 75258, A (extraits) :

Considérant que la dame B, receveuse des postes, a commis, à partir de 1957, de nombreuses irrégularités dans la gestion du bureau postal dont elle avait la charge ; qu'à la suite d'une première procédure disciplinaire motivée par ces irrégularités, la dame B a été rétrogradée par décision en date du 25 juin 1959 ; que la requérante a été affectée à un autre service et y a commis de nouvelles fautes ; qu'à la suite d'une seconde procédure disciplinaire, la dame B a été révoquée sans suspension de ses droits à pension, le 10 octobre 1961 ;

(...)

Cons., en second lieu, qu'il ne résulte pas des pièces versées au dossier qu'au cours de l'une ou de l'autre de ces procédures disciplinaires, les droits de la défense aient été méconnus ; qu'en revanche, il résulte de l'instruction que le conseil de discipline, lorsqu'il a émis son avis sur le cas de la dame B, était informé de son état mental ;

Cons., en troisième lieu, que, dans les circonstances de l'affaire, l'état mental de la requérante n'était pas de nature à faire obstacle à ce qu'elle fut regardée comme responsable de ses actes ni à ce que, par suite, une sanction disciplinaire pût être légalement prise contre elle ;

(...)

Cons. qu'il résulte de ce qui précède que les décisions infligeant des sanctions à la dame B ne sont entachées d'aucune illégalité ;

Document n° 5 : CE, 8 OCTOBRE 1990, VILLE DE TOULOUSE CONTRE M. M, n° 107762, A (extraits) :

Considérant, d'une part, que si, en vertu de l'article 3 du décret-loi du 29 octobre 1936, l'interdiction formulée à l'égard des fonctionnaires par le 1er alinéa de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit "ne s'applique pas à la production des œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques", il ne ressort pas des pièces du dossier que l'activité de photographe que M. M reconnaît avoir exercé cumulativement avec son emploi, ait revêtu un caractère artistique ; que la circonstance que l'activité privée ainsi exercée par l'intéressé se serait révélée financièrement déficitaire n'est pas de nature à lui enlever le caractère lucratif ;

Considérant, d'autre part, que l'interdiction faite à un fonctionnaire d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative demeure applicable alors même que ledit fonctionnaire est placé en position de congé maladie ; que la circonstance que l'administration n'ait apporté la preuve que d'un cas d'infraction à l'interdiction ainsi posée, au cours de la période du congé maladie pendant laquelle la sanction a été prise, est sans incidence sur la réalité du manquement et sur son caractère fautif ;

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur la fin de non-recevoir opposée par la ville de Toulouse à la demande présentée par M. M que la ville de Toulouse est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Toulouse a annulé la décision du maire de cette commune en date du 26 juin 1987 portant révocation de M. M ;

Document n° 6 : CE, 26 OCTOBRE 1994, M. R, n° 89713, B (extraits) :

Considérant que M. R, chef de service de l'assemblée permanente des chambres de commerce et d'industrie, a fait l'objet le 27 juin 1986 d'une décision de révocation prise par le président de l'assemblée permanente au motif d'un "refus persistant et délibéré, malgré mises en garde et sanction, de remplir les obligations qu'implique sa fonction de cadre" ;

Considérant que pour asseoir ce motif de révocation, l'autorité hiérarchique a retenu, en premier lieu, des opérations effectuées par l'intéressé pour régulariser la situation de son service en matière de cotisations sociales, en second lieu, le "refus d'une nouvelle affectation" après la suppression de son poste, alors que M. R, après avoir émis le souhait d'un autre emploi, avait clairement accepté la nomination qui lui était annoncée en demandant la formation correspondante, et en troisième lieu le "refus de relations hiérarchiques normales" qu'aurait constitué la présentation de recours gracieux puis contentieux contre une sanction disciplinaire arguée d'irrégularité ; que dans ces trois cas les faits invoqués, ne présentant pas de caractère fautif, ne peuvent constituer la base légale d'une sanction ; que si d'autres faits sont reprochés par l'assemblée permanente des chambres de commerce et d'industrie à M. R, il ne ressort pas des pièces du dossier que l'autorité hiérarchique aurait pris à l'encontre de l'intéressé la même décision sur la base de ces seuls faits ; qu'ainsi, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens qu'il invoque, M. R est fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande d'annulation de la décision en date du 27 juin 1986 par lequel le président de l'assemblée permanente des chambres de commerce et d'industrie l'a révoqué ;

Document n° 7 : CE, 9 FEVRIER 2000, M. B, n° 191227, B :

Considérant qu'aux termes de l'article 1er du décret du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat : "L'administration doit, dans le cas où une procédure disciplinaire est engagée à l'encontre d'un fonctionnaire, informer l'intéressé qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix" ; qu'aux termes de l'article 4 du même décret : "Le fonctionnaire poursuivi est convoqué par le président du conseil de discipline quinze jours au moins avant la date de la réunion, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception" ; qu'il résulte des dispositions susmentionnées qui précisent les droits et garanties du fonctionnaire passible d'une sanction disciplinaire, que le respect du délai de quinze jours précité s'impose, y compris lorsque, en raison du report de la date d'une réunion du conseil de discipline, l'administration convoque de nouveau cette formation consultative afin, notamment, que l'intéressé puisse faire appel au défenseur de son choix ; qu'en estimant que, dès lors qu'un délai supérieur à quinze jours séparait la date de la première convocation adressée à M. B et, après plusieurs reports, celle de la tenue du conseil de discipline au cours de laquelle le requérant a été entendu, aucune irrégularité n'entachait la procédure disciplinaire litigieuse, la cour administrative d'appel a entaché son arrêt d'erreur de droit ; qu'ainsi M. B est fondé à demander l'annulation de l'arrêt attaqué ;

Document n° 8 : CE, 15 OCTOBRE 2020, M. B, n° 438488 (extraits) :

6. Il ressort des pièces du dossier que M. B a publié, sous pseudonyme le 3 décembre 2017, et sous son nom propre, le 8 janvier 2019, sur deux sites internet, un même article critiquant en des termes outranciers et irrespectueux l'action du Président de la République. A cet égard, l'utilisation d'un pseudonyme sur le blog hébergé par Médiapart ainsi que la très faible audience du blog personnel de M. B ne sont pas de nature à priver de son caractère public l'article qui y a été publié. En outre, il a diffusé, les 6 décembre 2018 et 20 février 2019, des courriels et vidéos contenant de vives critiques à l'encontre de l'action de son ministère d'affectation et plus généralement de la fonction publique, ainsi que des injures à l'encontre de responsables de la direction des ressources humaines de son ministère. Il a enfin transmis, le 9 mars 2018, des éléments confidentiels relatifs à la situation administrative d'un agent à un service extérieur à son ministère, sans qu'il puisse utilement justifier cet acte par la volonté de révéler d'éventuelles illégalités ou des actes délictueux. L'ensemble de ces faits constituent des violations des obligations de réserve, de discrétion professionnelle et de dignité auxquels sont tenus les fonctionnaires, particulièrement ceux relevant d'un corps tel que le corps des administrateurs civils auquel appartient M. B. Par suite, ces manquements, dont l'exactitude matérielle n'est pas contestée, sont constitutifs de fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire.

7. Toutefois, il ressort des pièces du dossier, notamment de la décision d'admission en soins psychiatriques du 8 décembre 2018 et du rapport d'expertise établi le 18 septembre 2019 par un médecin psychiatre à l'attention de la commission de réforme ministérielle saisie afin de déterminer l'imputabilité au service de l'accident survenu le 6 décembre 2018, que l'état de détresse psychologique de M. B avait justifié, après son passage à l'acte suicidaire, une hospitalisation sous contrainte en hôpital psychiatrique et la prescription continue d'arrêts de travail du 12 décembre 2018 au 3 septembre 2019. Selon le rapport d'expertise, M. B serait atteint de troubles psychopathologiques sévères et de gravité confirmée, entraînant une altération importante du fonctionnement social et professionnel et ne permettant pas une reprise immédiate des fonctions. Dans ces conditions, compte tenu de l'état de santé de M. B, de nature à altérer son discernement, l'autorité disciplinaire, qui disposait d'un éventail de sanctions de nature et de portée différentes, a, en faisant le choix de la révocation qui met définitivement fin à la qualité de fonctionnaire, prononcé à l'encontre de M. B une sanction hors de proportion avec les fautes commises. Par suite, et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la requête, M. B est fondé à demander l'annulation du décret qu'il attaque.

4. En premier lieu, aux termes des dispositions du deuxième alinéa de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, alors applicable : *« Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction ».*

5. Il ressort des pièces du dossier que la procédure disciplinaire ayant conduit à la sanction attaquée a été engagée en 2020, à la suite de l'enquête effectuée en 2019 par l'inspection générale de la police nationale portant sur des faits commis entre 2013 et 2019 dans les postes occupés par l'intéressé dans le Bas-Rhin et les Alpes-Maritimes, soit des faits pour partie antérieurs de plus de trois ans à l'engagement de la procédure disciplinaire. Mais il ressort également des pièces du dossier que, à supposer même, comme le soutient l'intéressé, que ces faits auraient été connus, dès avant l'année 2017, de certains agents placés sous son autorité, ses propres responsables hiérarchiques n'ont eu une connaissance effective de la nature et de l'ampleur des irrégularités commises par lui qu'à compter de l'année 2019, à la suite notamment du contrôle des dépenses de la direction départementale de la sécurité publique du Bas-Rhin réalisée par l'inspection générale de la police nationale.

6. M. I n'est, par suite, pas fondé à soutenir que certains des faits qui lui sont reprochés seraient prescrits.

7. En second lieu, il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

8. Il ressort des pièces du dossier que le requérant a, au cours de la période indiquée ci-dessus, utilisé de façon régulière, pour des dépenses sans lien avec le service, les cartes de paiement mises à la disposition de la direction départementale de sécurité publique. Il a également sollicité, à plusieurs reprises, les collaborateurs placés sous sa responsabilité à des fins étrangères au service, a signé à plusieurs reprises des attestations de renonciation à l'attribution d'un véhicule de fonction tout en utilisant à des fins privées le véhicule de service mis à sa disposition, sans déclarer à l'administration fiscale cet avantage en nature et en tentant, postérieurement à l'ouverture de l'enquête administrative dont il a fait l'objet, de corriger cette situation en produisant une attestation antidatée. Il a également déclaré, pour les besoins d'une procédure de concession de logement, un nombre d'enfants supérieur à celui des enfants à sa charge, lui permettant de bénéficier d'un logement d'une surface supérieure à celle à laquelle il pouvait prétendre. Il ressort également des pièces du dossier que M. I a demandé aux agents placés sous son autorité de modifier son compte « géopol » afin d'obtenir l'annulation de jours de congés qui avaient été pris ou l'inscription sur son compte épargne-temps de jours qui n'y étaient pas éligibles. Il ressort enfin des pièces du dossier que, par son comportement autoritaire, l'intéressé a créé parmi ses collaborateurs un climat faisant obstacle à toute opposition ou dénonciation de ces pratiques irrégulières. L'ensemble de ces faits, qui ne sauraient être justifiés par les difficultés personnelles ou de santé rencontrées par le requérant au cours de l'année 2015, constitue un manquement aux obligations statutaires de loyauté, de probité et de dignité dans les fonctions de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Document n° 10 : CAA DE NANTES, 5 DECEMBRE 2014, M. M, n° 13NT00281 (extrait) :

2. Considérant que l'avis rendu par le conseil de discipline constitue un acte préparatoire à la sanction disciplinaire et ne lie pas l'autorité compétente pour prendre la décision ; que, dès lors, il ne fait pas grief et est insusceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ; qu'il s'ensuit que M. M n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif d'Orléans a rejeté comme irrecevables ses conclusions tendant à l'annulation de cet avis ;

Document n° 11 : CAA DE MARSEILLE, 3 AVRIL 2019, M. S, n° 18MA02899, C (extraits) :

3. En premier lieu, aux termes de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée : « (...) *Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale après avis de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline. Ce pouvoir est exercé dans les conditions prévues à l'article 19 du titre Ier du statut général (...).* ». Aux termes de l'article 90 de la même loi : « (...) *Le conseil de discipline est saisi par un rapport de l'autorité territoriale. Ce rapport précise les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis. (...)* ». Aux termes de l'article 4 du décret du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux : « *L'autorité investie du pouvoir disciplinaire informe par écrit l'intéressé de la procédure disciplinaire engagée contre lui, lui précise les faits qui lui sont reprochés et lui indique qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel au siège de l'autorité territoriale et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix./ L'intéressé doit disposer d'un délai suffisant pour prendre connaissance de ce dossier et organiser sa défense. (...)* »

4. D'une part, il ressort des pièces du dossier que le rapport du 13 février 2013 saisissant le conseil de discipline mentionne uniquement que : « *suite aux conclusions écrites du commissaire aux comptes chargé de vérifier la comptabilité du comité des œuvres sociales de la mairie d'Arles et à la saisine du Procureur de la République : « il semblerait que le trésorier du COS, Monsieur S, ait été informé des agissements du Président. Interrogé sur le sujet par des membres du COS, il aurait répondu qu'il n'était pas « une balance » »*. Ainsi, ce rapport ne précise ni les faits reprochés à M. S ni les circonstances dans lesquels ils ont été commis. Le courrier du 13 février 2013 de convocation devant le conseil de discipline adressé à M. S se borne à reproduire des mentions similaires à celles figurant dans le rapport saisissant le conseil de discipline, sans comporter de précision sur les agissements du président du comité des œuvres sociales que M. S se serait abstenus de dénoncer. Dans ces conditions, M. S n'a pas été mis à même de préparer utilement sa défense, n'ayant pas été mis à même de connaître, avant la réunion du conseil de discipline, les faits reprochés par l'autorité disciplinaire alors même que ces faits reposeraient sur des pièces figurant dans son dossier. Par suite, il est fondé à soutenir que ces vices de procédure, qui l'ont privé d'une garantie, ont constitué une irrégularité de nature à entacher la légalité de l'arrêté du 5 janvier 2016.

5. D'autre part, l'information préalable de l'agent sur les faits qui lui sont reprochés et les circonstances dans lesquels ils ont été commis constitue une formalité substantielle dont la méconnaissance vicie la procédure disciplinaire en privant le fonctionnaire poursuivi d'une garantie tenant à la mise en œuvre des droits de la défense. Il suit de là que l'autorité administrative compétente était tenue, dès lors qu'elle entendait poursuivre la procédure, de

convoquer une nouvelle réunion du conseil de discipline afin de recueillir l'avis de cette instance dans des conditions régulières. Par suite, M. S est également fondé à soutenir que l'arrêté du 5 janvier 2016, faute de nouvel avis du conseil de discipline, est intervenu à l'issue d'une procédure irrégulière et à en demander également pour ce motif l'annulation.

Document n° 12 : CAA DE LYON, 30 JUIN 2020, M. A, n° 18LY01188, C (extraits) :

2. L'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 dispose : « (...) *Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix. L'administration doit informer le fonctionnaire de son droit à communication du dossier. Aucune sanction disciplinaire autre que celles classées dans le premier groupe par les dispositions statutaires relatives aux fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière ne peut être prononcée sans consultation préalable d'un organisme siégeant en conseil de discipline dans lequel le personnel est représenté. / L'avis de cet organisme de même que la décision prononçant une sanction disciplinaire doivent être motivés.* ». Aux termes de l'article 4 du décret 18 septembre 1989 : « *L'autorité investie du pouvoir disciplinaire informe par écrit l'intéressé de la procédure disciplinaire engagée contre lui, lui précise les faits qui lui sont reprochés et lui indique qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel au siège de l'autorité territoriale et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix. / L'intéressé doit disposer d'un délai suffisant pour prendre connaissance de ce dossier et organiser sa défense. Les pièces du dossier et les documents annexés doivent être numérotés.* ».

3. A la suite de ce qu'il estimait constituer des manquements à ses obligations de la part de M. A, le maire de la commune de Le Brethon l'a convoqué le 21 octobre 2016 devant une « commission du personnel » municipale. Il ressort du compte rendu de cette réunion, réunissant le maire et trois autres élus, qu'il a été reproché à M. A, outre la « non-exécution du passage de produits phyto », d'avoir laissé sans surveillance le véhicule de service de la commune, ce qui a permis le vol des clés de celui-ci, M. A s'étant ensuite contenté de demander le double desdites clés en mairie et n'ayant formalisé ce vol que près d'un mois plus tard, après deux demandes du maire. Postérieurement à cette réunion, conformément aux dispositions précitées, le maire de la commune de Le Brethon a informé M. A, par un courrier du 4 novembre 2016, de son intention de le sanctionner de trois jours d'exclusion temporaire et de son droit à consulter son dossier. Si M. A a pu consulter son dossier, celui-ci ne contenait aucune pièce relative à la procédure disciplinaire et aux motifs de la sanction envisagée. Il ressort de la décision litigieuse que la sanction finalement décidée de deux jours d'exclusion est motivée par des manquements à « *l'obligation d'obéissance, de respect de ses collègues, de discrétion professionnelle, de respect des principes du service public et au vu de son comportement en dehors du service* ». Si les griefs qui ont été reprochés à M. A lors de la réunion du 21 octobre 2016 sont susceptibles de se rattacher à un manquement à son obligation d'obéissance, il ne ressort pas des pièces du dossier que M. A ait été informé que d'autres griefs, notamment ceux de discrétion professionnelle, de respect de ses collègues ou encore concernant son comportement en dehors du service, et qui ne sont au demeurant pas mieux précisés, seraient finalement retenus contre lui. Il n'a ainsi pas été en mesure de présenter une défense sur ces points avant que la sanction ne soit prise. Il est, par suite, fondé à soutenir que, contrairement à ce qu'ont estimé les premiers juges, cette décision du 13 décembre 2016 a été prise à l'issue d'une procédure irrégulière en méconnaissance du respect du principe du contradictoire.

Document n° 13 : TA DE LYON, 3 DECEMBRE 2014, M. N, n° 1208165 (extraits) :

2. Considérant qu'aux termes de l'article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 : « *Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale* » ; qu'au regard de cette règle, il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire sont établis et constituent une faute de nature à justifier une sanction ;

3. Considérant que M. N conteste la matérialité des faits qui lui sont imputés ; qu'il ressort des pièces du dossier que le blâme infligé au requérant a été motivé par un « manque de précaution dans la conservation des matériels confiés » ; que, toutefois, ce manquement est fondé sur des conjectures mais non sur des constatations matérielles et encore moins sur l'aveu de l'intéressé ; que le seul témoignage visuel produit par l'administration au cours de la procédure disciplinaire émane d'un ressortissant de nationalité polonaise, s'exprimant « par signes et dans un allemand approximatif » et sur un mode hypothétique (...) ; que, dans ces conditions, l'autorité disciplinaire ne rapporte pas la preuve qui lui incombe de la faute de négligence imputée à M. N dans la conduite de son véhicule de service ; que, par suite, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, M. N est fondé à demander l'annulation de la sanction contestée ;

Document n° 14 : CAA DE NANCY, 29 OCTOBRE 2020, MME G, n° 18NC01837 (extraits) :

1. Mme G, adjoint technique territorial de deuxième classe, a été recrutée par le syndicat intercommunal des cinq communes pour l'entretien des locaux de l'école primaire de Sainte-Marie-en-Chanois, l'accompagnement des enfants et la surveillance du transport scolaire, à raison de 26 h 06 hebdomadaires. Par un arrêté du 14 avril 2016, la présidente du syndicat intercommunal des cinq communes a prononcé à son encontre la sanction de révocation, au motif que l'intéressée n'assumait plus correctement ses missions d'entretien des locaux et de surveillance des élèves, et qu'elle manquait à ses devoirs de réserve et d'obéissance envers ses supérieurs hiérarchiques. Mme G fait appel du jugement du 26 avril 2018 par lequel le tribunal administratif de Besançon a rejeté sa demande d'annulation de cet arrêté et de condamnation du syndicat intercommunal à lui verser la somme de 50 000 euros en réparation du préjudice qu'elle estime avoir subi du fait de l'illégalité de sa révocation, ainsi que la somme de 50 000 euros en réparation du préjudice qu'elle estime avoir subi en raison de faits constitutifs de harcèlement moral.
(...)

4. En deuxième lieu, il incombe à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire d'apporter la preuve qui lui incombe de l'exactitude matérielle des griefs sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public. Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

5. L'arrêté contesté a motivé la sanction de révocation prononcée à l'encontre de Mme G par les circonstances, d'une part, que l'intéressée n'assumait plus correctement ses missions d'entretien des locaux et de surveillance des élèves et, d'autre part, qu'elle manquait à ses devoirs de réserve et d'obéissance envers ses supérieurs hiérarchiques.

6. Il ressort des pièces du dossier, et notamment de plusieurs rapports d'incidents rédigés par Mme D, directrice de l'école primaire de Sainte-Marie-en-Chanois, par M. M, maire de la Proiselière et Langle, par Mme S, enseignante et par Mme F, maire de la commune de Sainte-Marie-en-Chanois, ainsi que d'un courrier en date du 17 novembre 2015 de l'inspectrice de l'éducation nationale et d'une lettre rédigée par des parents d'élèves en date du 15 décembre 2015, que Mme G tient des propos agressifs et déplacés tant à l'égard d'élus locaux qu'à l'égard de ses supérieurs et des enseignants de l'école, contestant régulièrement les ordres qui lui sont donnés, qu'elle a mis en cause à diverses reprises l'autorité de ses supérieurs hiérarchiques devant les parents et les élèves, qu'elle n'exécute pas les tâches qui lui sont confiées, en particulier le nettoyage des salles de classe et de jeux, au point que les enseignants devaient parfois procéder eux-mêmes au nettoyage de leurs salles ou installer leurs élèves dans une autre pièce et, enfin, qu'elle a commis des manquements dans la surveillance des élèves, notamment lors de la sieste. Si la requérante prétend qu'elle ne disposait pas d'un temps suffisant pour entretenir correctement les locaux du fait d'une réduction de ses heures de travail, il ne ressort pas des pièces du dossier qu'elle ne disposait pas du temps nécessaire pour effectuer correctement les tâches qui lui étaient confiées, ni même qu'elle aurait tenté d'alerter sa hiérarchie sur ce point. Dans ces conditions, les faits reprochés à l'intéressée doivent être regardés comme établis.

7. En dernier lieu, les griefs reprochés à la requérante et exposés au point 6 sont constitutifs de fautes de nature à justifier une sanction. Par son comportement, qui révèle des manquements graves et réitérés à ses obligations professionnelles, la requérante a perturbé le fonctionnement du service public de l'enseignement depuis 2011, sans tenir compte des nombreuses mises en garde qui lui avaient été adressées par sa hiérarchie. Dans ces conditions, alors que l'inspectrice de l'éducation nationale avait expressément demandé à Mme F, dans son courrier du 17 novembre 2015, « de procéder au remplacement immédiat de Mme G », et nonobstant les circonstances que Mme G avait toujours été bien notée jusqu'en 2011, la sanction de révocation retenue par l'autorité disciplinaire n'apparaît pas disproportionnée.

1. Mme N, adjoint administratif principal de 1^{re} classe, était employée à titre permanent par les communes de Narp, Audaux et Castetbon, en tant que secrétaire intercommunale. A l'issue d'une procédure disciplinaire engagée le 31 mai 2017 et après avoir consulté la commission administrative paritaire du département des Pyrénées-Atlantiques, siégeant en formation disciplinaire laquelle a émis un avis le 27 juin 2017 ainsi que les maires de Narp et d'Audaux, le maire de la commune de Castetbon a, par arrêté du 1^{er} juillet 2017, prononcé la révocation et la radiation des cadres de Mme N à compter du 17 juillet 2017. Mme N a contesté cet arrêté devant le tribunal administratif de Pau en tant qu'il a prononcé sa révocation. Elle relève appel du jugement du 30 octobre 2018 par lequel le tribunal administratif de Pau a rejeté sa demande.

(...)

7. Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

8. D'une part, Mme N ne peut utilement se prévaloir de ce que certains griefs du rapport de saisine de la commission de discipline sont erronés dès lors que ces motifs n'ont pas été repris par l'autorité territoriale dans l'arrêté litigieux. Il en est ainsi des motifs tirés de ce qu'elle aurait refusé de signer le compte-rendu de son entretien professionnel et à son absence aux réunions du service intercommunal, des difficultés engendrées par l'absence de production de la part de la requérante des bulletins de paie des agents et des relevés d'indemnité des élus, de ce que l'intéressée avait perçu à tort deux indemnités, à savoir l'indemnité d'exercice des missions des personnels de préfecture et l'indemnité d'administration et de technicité, de ce que la délibération du 15 mai 2009 lui attribuant les deux indemnités précitées serait un faux, de ce que Mme N ferait usage de pressions et de menaces sur l'autorité territoriale et les élus des conseils municipaux des communes de Narp, Audaux et Castetbon et aurait manqué à son devoir de réserve, de discrétion professionnelle et de secret professionnel.

9. D'autre part, il ressort des pièces du dossier que Mme N, secrétaire intercommunale, devait effectuer un travail à temps complet qui était réparti entre les communes de Narp, Audaux et Castetbon. A ce titre, elle devait accomplir un temps de travail de 16 heures hebdomadaires à la mairie de Castetbon. Il est constant que durant plusieurs années, alors que cette pratique avait été tolérée par l'ancien maire, elle n'a effectué que 8 heures de présence à la mairie de Castetbon. Le nouveau maire a souhaité y mettre fin et a rappelé à Mme N ses obligations de services, notamment à l'occasion de son entretien professionnel au titre de l'année 2014. Il ressort également de l'entretien professionnel de l'intéressée au titre de l'année 2015, que Mme N n'avait pas modifié ses pratiques et n'accomplissait toujours pas son temps de travail de seize heures hebdomadaires à la mairie de Castetbon. Il ne ressort d'aucune pièce du dossier, contrairement à ce que soutient Mme N, que son temps de présence face au public ne représenterait pas la totalité des heures travaillées et qu'elle aurait été autorisée à accomplir son temps de service en télétravail et si elle fait état des tâches de secrétariat des conseils municipaux, elles ne sont pas équivalentes, compte tenu de leur nombre, à un travail de 8 heures hebdomadaires. Pour remédier à la persistance de cette situation, les maires de Narp, Audaux et Castetbon ont organisé le 30 mars 2016 une réunion concernant la répartition de son temps de travail et Mme N a, le 21 avril 2016, refusé

le planning décidé à l'issue de cette réunion. Toujours confrontés à la persistance de ce refus, un règlement interne du secrétariat intercommunal, pris après avis favorable du comité technique intercommunal à l'issue de sa réunion du 17 juin 2016, a dû être approuvé le 28 juillet 2016 pour fixer des règles d'organisation du service. Ce règlement, qui intègre, notamment, les modalités d'obtention des autorisations individuelles de congés et son planning, fait apparaître que Mme N doit travailler tous les samedis à Castetbon.

10. Si Mme N soutient qu'entre le 20 avril 2016 jusqu'à la fin du mois de septembre 2016, elle a respecté ce planning, il ressort toutefois des pièces du dossier qu'à la suite de l'entrée en vigueur du règlement intérieur précité, elle n'est plus venue travailler les samedis en mairie de Castetbon à compter du 1^{er} octobre 2016, soit pendant plus de trente-et-une semaines sans poser de demandes d'autorisations individuelles de congés. Si Mme N fait valoir que ce planning ne lui laissait qu'un jour de repos par semaine, cette circonstance ne la dispensait pas d'accomplir ses 16 heures de travail hebdomadaires à Castetbon. Enfin, la circonstance que le maire de Castetbon lui envoyait des courriers électroniques sur sa messagerie professionnelle pour s'assurer de sa présence en mairie le samedi et qu'il lui demandait de lui signaler par courriels ses heures d'arrivée et de départ les jours où elle travaillait à Castetbon, n'excède pas les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique en particulier compte tenu du comportement de Mme N. Dès lors, cet agissement ne révèle aucun acte de harcèlement à son égard. Par suite, l'importante inexécution de son temps de service et la persistance de ce comportement en dépit des demandes réitérées du nouveau maire de Castetbon depuis 2014, ainsi qu'à compter d'avril 2016, la méconnaissance du planning de travail établi pour remédier à cette situation qui sont suffisamment établis, sont de nature à justifier une sanction disciplinaire.

11. Enfin, s'agissant du dernier grief relevé dans l'arrêté, relatif aux manquements répétés à son obligation d'assurer ses missions et au devoir d'obéissance hiérarchique envers le nouveau maire de Castetbon, ainsi qu'aux graves erreurs techniques, si Mme N soutient que les erreurs qui lui sont reprochées dans l'établissement de deux dossiers de pièces d'identité sont ponctuelles, toutefois, il ressort des pièces du dossier que ces erreurs ont contraint le maire de Castetbon à solliciter auprès du préfet des Pyrénées-Atlantiques, les 3 et 13 février 2017, des demandes dérogatoires pour le renouvellement de cartes nationales d'identité avant leur date d'expiration. En outre, il ressort également des pièces du dossier que d'autres dossiers de demandes de pièces d'identité complétés par Mme N ont été renvoyés à la commune de Castetbon par la préfecture des Pyrénées-Atlantiques en raison d'erreurs ou de dossiers incomplets. De plus, la préfecture des Pyrénées-Atlantiques a été dans l'obligation d'adresser plusieurs relances à la commune de Castetbon les 8 mars 2016, 16 mars 2016 et 29 mars 2016 afin que soient déposées les listes électorales de la commune. Cette situation s'est d'ailleurs reproduite en 2017. L'IRCANTEC a également adressé le 20 avril 2017 une relance à la commune de Castetbon car la commune n'avait pas procédé avant le 31 janvier 2016 à la déclaration annuelle au titre des cotisations pour l'année 2016. Enfin, la trésorerie de Sauveterre-de-Béarn a envoyé plusieurs courriers au maire de Castetbon, les 23 septembre 2015 et 4 mars 2016, afin de l'informer d'erreurs ou d'omissions dans plusieurs mandats complétés et transmis par Mme N à leurs services. Par suite, ce grief, suffisamment établi par les pièces du dossier, était également de nature à justifier une sanction.

12. Compte tenu de la gravité des fautes commises par Mme N, de leur nombre, de leur caractère volontairement réitéré, en particulier en ce qui concerne le refus d'accomplir le temps de travail en mairie de Castetbon, l'ensemble traduisant un comportement général incompatible avec la bonne marche du service, ces griefs, alors même que l'agent avait une ancienneté importante et n'avait pas fait l'objet de sanction au préalable, justifiaient la

sanction de révocation, qui n'est pas une sanction disproportionnée dès lors qu'aucune autre sanction moins lourde prévue par les dispositions de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 n'était adaptée aux fautes commises. Enfin, le détournement de pouvoir allégué n'est pas établi et le moyen tiré de l'erreur de droit n'est pas assorti de l'indication de la disposition textuelle qui aurait été méconnue.

Document n° 16 : CAA DE VERSAILLES, 28 DECEMBRE 2020, MME L, n° 19VE01930, C (extraits) :

Sur la légalité de la décision de révocation :

4. Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

5. En premier lieu, il ressort des pièces du dossier qu'au cours de la nuit du 9 au 10 juillet 2016, alors qu'elle était seule en fonctions, Mme L a empêché deux pensionnaires de l'établissement, M. S et Mme B, de fumer dans la chambre de cette dernière et a signalé cet incident dans le logiciel Titon dédié à cet effet. Le 10 juillet 2016 au matin, trois des aides-soignants en service ont entendu ces deux mêmes patients se plaindre d'avoir été maltraités par une aide-soignante durant la nuit, Mme B mentionnant expressément Mme L, M. S déclarant avoir été giflé durant la nuit du 9 au 10 juillet. Ces accusations ont été réitérées par les victimes lors d'entretiens individuels avec un cadre du service, le médecin et le psychologue de l'établissement. Contrairement à ce que soutient Mme L, le groupe public de santé de Perray-Vaucluse pouvait établir la matérialité des faits même en l'absence de témoins directs autres que Mme B et M. S. Le caractère anonyme des attestations émanant des trois aides-soignants, qui s'explique par la crainte de représailles, n'a pas porté atteinte aux droits de la défense, d'autant que la sanction contestée est principalement fondée sur les propos exprimés par Mme B et M. S, qui ont été recueillis par le cadre du service, le médecin et le psychologue de l'établissement. Les copies de SMS très succincts versés aux débats par la requérante, émanant d'une certaine Cathy, qui n'est pas identifiée, ne suffisent pas à établir que l'un de ces trois aides-soignants aurait rédigé son attestation sous la pression de sa direction.

6. Si Mme L soutient que les pathologies psychiatriques dont sont atteints ces deux patients remettent en cause la crédibilité de leurs déclarations, le psychologue et le médecin coordonnateur du service qui ont recueilli leurs propos ont attesté chacun que leur psychose était stabilisée et que leurs témoignages étaient « clairs et cohérents ». Par ailleurs, ces témoignages ne sont pas infirmés par la circonstance qu'aucune trace de coup n'a pu être constatée dès lors que ces patients ont fait état de gifles et de coups portés avec le plat de la main.

7. Les attestations positives que Mme L a versées aux débats, rédigées en termes généraux, ne sont pas de nature à remettre en cause les faits qui lui sont reprochés. Si la requérante produit en outre des attestations émanant d'agents ayant travaillé le 10 juillet 2016 qui affirment n'avoir entendu parler d'aucun incident particulier, cette circonstance n'est pas de nature à remettre en cause la matérialité des griefs retenus à son encontre.

8. Dans ces conditions, les faits de maltraitance reprochés, qui sont corroborés par les rapports circonstanciés et concordants établis par trois agents de l'équipe soignante sur la base des récriminations spontanées de deux patients et qui ont été confirmés auprès de trois cadres de santé ayant interrogé les deux patients, sont suffisamment établis. Par suite, Mme L n'est pas fondée à soutenir que la matérialité des faits n'est pas établie.

9. En deuxième lieu, aux termes de l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983 : « *Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale* ». Aux termes de l'article 81 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée : « *Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes : (...) / Quatrième groupe : (...) la révocation.* ».

10. Il résulte des points précédents que les faits reprochés à Mme L sont établis. Alors qu'elle exerce ses fonctions dans un établissement hospitalier qui accueille des personnes âgées en situation de dépendance, donc fragiles, pour la prise en charge desquelles elle a reçu une formation adaptée, et nonobstant le supposé surmenage allégué par la requérante, l'absence de sanction antérieure à son encontre et les bonnes évaluations précédentes, elle n'est pas fondée à soutenir au regard de la gravité du manquement commis, que la sanction de révocation prononcée à son encontre, qui a recueilli un avis favorable de cinq membres du conseil de discipline sur six, serait disproportionnée.

Document n° 17 : CAA DE LYON, 4 MARS 2021, CENTRE HOSPITALIER DES CEVENNES ARDECHOISES C/MME C, n° 19LY01681, C (extraits) :

3. En l'absence de disposition législative contraire, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, à laquelle il incombe d'établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public, peut apporter la preuve de ces faits devant le juge administratif par tout moyen. Toutefois, tout employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté. Il ne saurait, par suite, fonder une sanction disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents sur des pièces ou documents qu'il a obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie. Il appartient au juge administratif, saisi d'une sanction disciplinaire prononcée à l'encontre d'un agent public, d'en apprécier la légalité au regard des seuls pièces ou documents que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire pouvait ainsi retenir. Il lui appartient également, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

4. Pour justifier la mise à la retraite d'office, à titre disciplinaire, de Mme C, la directrice de l'EHPAD Résidence Val de Beaume a retenu qu'une enquête administrative, diligentée après le signalement dont celle-ci avait fait l'objet par une collègue pour des faits de maltraitance qui seraient survenus le 24 août 2016, a révélé un comportement maltraitant récurrent à l'égard des résidents. S'agissant des faits survenus le 24 août 2016, la direction de l'établissement s'appuie sur le seul témoignage d'une aide-soignante, recueilli par courrier électronique du 26 août 2016, indiquant qu'elle a été témoin de propos particulièrement

outrageants et d'un comportement brutal de l'intéressée, plaçant une résidente dans une position dégradante. Toutefois, ce témoignage est contredit par le récit détaillé de cette journée exposé, dans un courrier du 9 septembre 2016, par Mme C, laquelle y reconnaît seulement avoir à tort élevé la voix. Ce témoignage n'est en outre corroboré par aucun autre. En particulier, le signalement opéré par le cadre socio-éducatif de l'établissement, par courrier du 25 août 2016, se borne à relayer le témoignage de cette même aide-soignante. De même, l'attestation établie le 1^{er} septembre 2016 par la psychologue clinicienne de l'établissement qui s'est entretenue dès le lendemain avec la résidente concernée laisse apparaître que cette dernière, à qui il a essentiellement été demandé de confirmer l'identité de l'agent et les raisons de son silence, n'a pas été précisément interrogée sur le déroulement des faits. Ainsi, et sans remettre en cause les constatations opérées à l'occasion de cet entretien, notamment quant à l'apparent mal-être de cette résidente, cette attestation ne permet pas d'établir la réalité des faits survenus le 24 août 2016. S'agissant, d'autre part, des autres faits de maltraitance évoqués par le rapport d'enquête administrative établi le 29 septembre 2016 par la directrice de l'établissement, celui-ci n'est nullement appuyé des témoignages de ceux qui auraient été directement témoins de ces actes, alors même que ce rapport indique avoir été précédé d'entretiens avec vingt agents et douze résidents. S'il précise que deux des résidents ainsi entendus ont spontanément mis en cause Mme C, l'attestation établie le 7 septembre 2016 par la psychologue clinicienne de l'établissement qui a procédé à ces entretiens relate des témoignages particulièrement imprécis, que ce soit quant à l'identité de l'agent en cause ou aux manquements qu'ils lui imputent, sans guère de précisions quant à la récurrence des faits invoqués ou à leur contexte. Seul le courrier électronique du 26 août 2016, précédemment évoqué, témoigne de deux des faits évoqués dans ce rapport. Dans ces conditions, et ainsi que l'ont estimé à juste titre les premiers juges, le centre hospitalier des Cévennes Ardéchoises n'apporte pas la preuve qui lui incombe de la réalité des faits récurrents de maltraitance sur le fondement desquels la sanction litigieuse a été prononcée.

5. Il résulte de tout ce qui précède que le centre hospitalier des Cévennes Ardéchoises n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Lyon a annulé les décisions de la directrice de l'EHPAD Résidence Val de Beaume du 31 mars 2017 et a, en conséquence, enjoint la réintégration de cet agent et condamné l'établissement à réparer les préjudices causés par cette sanction illégale.

1. M. P, agent de maîtrise principal territorial, responsable d'une équipe du centre technique de la commune de Val de Briey, a été suspendu de ses fonctions à titre conservatoire par arrêté du 13 avril 2018. Après avoir saisi le conseil de discipline, le maire de la commune de Val de Briey a, par un arrêté du 17 septembre 2018, infligé à son agent la sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de vingt-quatre mois. (...)

Sur les conclusions à fin d'annulation :

3. Aux termes de l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « *Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale* ». Aux termes de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : « *Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes : (...) / troisième groupe : / la rétrogradation ; / l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans ; (...)* ».

4. Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

5. Pour prendre la sanction litigieuse de l'exclusion temporaire de fonctions de vingt-quatre mois, le maire de la commune de Val de Briey s'est fondé, selon les termes de la décision en litige, sur le comportement de l'agent envers son équipe, et notamment sur le fait qu'il a incité à des actes de rébellion, de désobéissance ou d'intimidation, en exerçant sur certains d'entre eux, une pression psychologique. Est également mentionné le motif tiré de ce qu'il a permis aux agents sous son autorité à ne pas effectuer leurs heures de travail et à ne pas réaliser les travaux qui étaient demandés aux services techniques municipaux. Le maire lui reproche également son attitude envers son supérieur hiérarchique direct, son manque de probité et la méconnaissance de son devoir de réserve et de discrétion, ainsi que ses manquements aux règles et procédures fixées par la collectivité. La décision attaquée se fonde enfin sur son attitude générale conduisant à désorganiser les services, ce qui a engendré des coûts supplémentaires à la commune.

6. D'une part, en se bornant à soutenir que la commune de Val de Briey n'établit pas ses allégations et qu'il a été victime de harcèlement moral, le requérant ne conteste pas utilement la matérialité des faits qui lui sont reprochés. Il ressort au contraire du rapport disciplinaire de saisine du conseil de discipline du 13 juillet 2018, particulièrement détaillé et étayé par plusieurs rapports du directeur général des services et comptes rendus du responsable des services techniques, ainsi que par des témoignages d'usagers et de collègues de M. P, qui s'appuient sur des faits très circonstanciés et convergents, que l'intéressé a été à l'origine d'une dégradation des conditions de travail et du climat délétère dans la commune, qui ont engendré un état de stress au travail de plusieurs agents, constaté par les psychologues au travail dans un rapport du 4 août 2017. Différents témoignages produits par la commune mentionnent que M. P exerçait une emprise sur plusieurs agents de son service ou sur ceux du service des espaces verts rattachés de fait au centre technique municipal, qu'il pouvait se

montrer menaçant envers plusieurs d'entre eux, notamment en les désignant sous les termes de « traîtres » ou de « balance ». Il ressort par ailleurs des pièces du dossier que le requérant a usé de son autorité pour inciter certains d'entre eux à simuler un mal être au travail afin de corroborer ses allégations de harcèlement moral. Il ressort également des éléments produits en défense que des demandes d'intervention d'autres services ou d'associations, auprès des services techniques communaux, sont restées sans réponse ou ont été réalisées avec retard, sur instruction de M. P. L'intéressé a refusé catégoriquement d'utiliser le logiciel « INFOTECH » de traitement des commandes de travaux adressées aux services techniques et de se rendre à la formation de ce logiciel, faisant ainsi obstacle au calcul du fonds de compensation de la taxe sur la valeur ajoutée sur les travaux en régie. La commune établit en outre, par les pièces qu'elle produit, qui ne sont pas utilement contestées, que M. P a donné des consignes à ses agents afin de retarder leur prise de service, réduire au minimum leur temps d'intervention journalier, et les a fait intervenir à son domicile, durant une semaine, pendant les heures de service et même au-delà, afin d'y réaliser des travaux à son bénéfice. Enfin, l'intéressé est intervenu auprès de la police nationale, par un courrier sous en-tête de la commune, et a demandé qu'une contravention infligée pour non-respect d'un stop à un agent de ses services soit retirée. L'ensemble de ces faits révèlent un manquement aux obligations professionnelles et aux devoirs d'obéissance, de probité, et de réserve de M. P. Par suite, et alors même que la manière de servir du requérant a été estimée satisfaisante par sa hiérarchie les années précédant le prononcé de la sanction en litige, l'autorité disciplinaire ne s'est pas fondée sur des faits matériellement inexacts et a pu à bon droit estimer que les faits reprochés au requérant constituaient une faute de nature à justifier une sanction.

7. Il s'ensuit qu'eu égard à la gravité des faits reprochés, aux fonctions d'encadrement exercées par M. P et aux conséquences qu'ils ont eu pour certains agents de la commune en grande souffrance, pour l'image des services communaux et pour les finances locales, la commune de Val de Briey n'a pas, dans les circonstances de l'espèce, infligé une sanction disproportionnée en décidant de prendre à l'encontre de l'intéressé la sanction du troisième groupe de l'exclusion temporaire de fonctions de deux ans.