

N° anonymat :

N° 960

SESSION : 2023

ÉPREUVE : Note administrative

Nombre total d'intercalaires :  
(ne pas compter cette copie)

2

Note sur 20 :

Coefficient :

Note définitive :

Mairie de X

Direction Générale Adjointe de X

Affaire suivie par le Directeur  
Général adjoint délégué aux  
ressources humaines

X, le 8 septembre 2022

Note à l'attention de Madame la Directrice  
Générale des Services

Objet : procédure disciplinaire applicables  
aux fonctionnaires territoriaux

Cas de Mme X

Réf : votre demande de ce jour

Compte tenu des effets qu'elle est susceptible  
d'avoir sur l'agent poursuivi, pouvant  
aller jusqu'à la révocation et la radiation  
des cadres, la procédure d'élaboration  
d'une sanction disciplinaire est strictement  
encadrée par la jurisprudence (CE, Tery, 1903  
comme point de départ) et la loi.

Afin de sécuriser juridiquement les décisions  
de sanction qui seraient prises à l'encontre  
des agents de notre Commune, vous m'avez

Ne rien inscrire dans cet emplacement

Ne rien inscrire dans cet emplacement

saisi par vous présente, de façon synthétique, la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

Vous avez également sollicité une solution opérationnelle pour sécuriser une décision de révocation envisagée à l'encontre d'une aide-soignante titulaire d'un EHPAD relevant du centre d'action sociale de la Ville (CCAS), service public administratif de la Commune.

I. La procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires est strictement encadrée par la loi pour garantir le respect des droits de la défense de l'agent et le bien-fondé de la sanction

A. Les sanctions disciplinaires visent à réprimer des manquements aux obligations déontologiques des agents

Les agents publics, titulaires ou contractuels, sont soumis au respect de devoirs et obligations déontologiques liés à la spécificité de leurs missions de service public.

D'abord identifiés par la jurisprudence, ces devoirs sont énoncés dans le nouveau code général de la fonction publique (CGFP) : ils sont soumis à des devoirs de probité, impartialité, intégrité et dignité (art. L121-1), de discrétion professionnelle (art. L121-7), d'exécution des tâches confiées (art. L121-9), d'obéissance (art. L121-10) ; de réserve (CE, 1935, Bouzanquet ; CE, 15/10/2020 document n°8), ou encore d'exercice exclusif des fonctions publiques impliquant l'interdiction, pour principe, du cumul d'activités (ex : CE, 08/10/1990, Ville de Toulouse, document n°5)

les agents y sont soumis même dans la sphère privée (ex : CE document n°8) ou pendant leurs congés (CE, document n°5). Si les représentants syndicaux disposent d'une plus grande liberté d'expression, ils n'échappent pas au respect de ces obligations (ex : CE 30/12/2021).

Tout manquement à ces devoirs est constitutif d'une faute passible de sanction disciplinaire (art. L530-1 CGFP) qui peut se cumuler avec une sanction pénale (ex : CE, Thévoz 1935). L'application des manquements est fonction notamment du contexte où les fonctions sont exercées (CE document n°8).

Les sanctions encourues sont strictement énumérées par la loi : elles vont de l'avertissement jusqu'à la révocation (art. L533-1 CGFP).

## B. Le respect de la procédure conditionne la légalité de la sanction

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité de nomination (art. L532-1), soit, dans notre Commune comme au CCAS dont il est le Président, Monsieur le Maire. L'engagement ou non d'une procédure relève d'un choix d'opportunité de ce dernier, insusceptible de recours.

Les sanctions des 1<sup>ère</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> groupes ne peuvent être prononcées qu'après consultation du conseil de discipline (art. L532-5) qui rend un avis motivé mais non obligatoire. Cet avis est un acte préparatoire à la décision de sanction et est donc insusceptible de recours (CAA Nantes 05/12/14, document n°10)

Le conseil de discipline est saisi par l'autorité territoriale par un rapport précisant les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis (art. L532-9 CGFP; art. 90 loi n° 84-53).

Le conseil de discipline est formé de la commission administrative paritaire ou commission consultative paritaire, à parité entre représentants du personnel et de l'administration (art L532-7 et L532-12 CGFP)

Le déroulé de la procédure vise à garantir le respect des droits de la défense de l'agent (CE 10/10/71 Dame B, document n°4)  
Ainsi les règles de quorum (L532-8 CGFP), de modalités et de délai de convocation (art.

3., 6 et 7 (du décret n° 89-677), doivent être respectées sous peine d'irrégularité de la procédure.

L'agent doit être informé préalablement, par écrit, de l'engagement de la procédure. L'autorité doit l'informer de son droit à communication de son dossier et lui laisser un "délai suffisant" pour organiser sa défense (art. 4 décret n° 89-677). Le conseil de discipline doit bénéficier de cette même information préalable (art. 5).

Le déroulé de la séance est également rigoureusement encadré (art. 9 et 10).

Enfin, la sanction est prise au vu de l'avis du conseil de discipline qui doit être motivé mais ne lie pas l'autorité disciplinaire (art. 13 et 14). Celle-ci peut également décider d'abandonner les poursuites.

## II. Cas de Mme X

Vous m'avez exposé la situation de Mme X, aide-soignante titulaire en poste dans un EHPAD rattaché au CCAS, à l'encontre de qui le maire, autorité hiérarchique, envisage de prononcer la sanction de révocation.

Cette sanction, la plus grave qui puisse être appliquée, devra donc respecter rigoureusement les recommandations énoncées ci-après, au risque d'être annulée par le juge.

## A. Sur le respect de la procédure

En premier lieu, il est proposé de suspendre provisoirement l'agent de ses fonctions et d'engager une enquête administrative en vue d'établir les faits reprochés et d'autres qui seraient encore inconnus de l'administration.

En second lieu, il faudra veiller à ce que le dossier administratif contiennent tous les éléments relatifs à la procédure disciplinaire ainsi que ces motifs (CAA Lyon 30/06/2020, document n° 12). Le rapport circonstancié adressé à l'agent et le conseil de discipline doit comporter avec précision les faits reprochés et les circonstances dans lesquels ils ont été commis (CAA Marseille, 03/04/19, document n° 11). De même, les délais de convocation doivent être respectés, même en cas de report (CE 09/02/2000, document n° 7).

Toutes ces irrégularités entachent la procédure d'irrégularité, privant l'agent des garanties liées aux droits de la défense, notamment le respect du contradictoire (document n° 12). Il s'agit d'irrégularités substantielles qui ne peuvent échapper à la censure du juge qui ne pourra qu'annuler la sanction (ce : document n° 11).

D'une manière plus générale, toutes les correspondances doivent être envoyées par LRAR à l'agent.

## B. Sur la charge de la preuve

La charge de la preuve des faits pèse sur l'administration (CAA Nancy 29/10/2020 document n°14).

C'est pourquoi il est nécessaire de rassembler tout témoignage, si possible écrit, des faits reprochés : courriers, comptes-rendus, courriels, ... lesquels devront être les plus circonstanciés et concordants possibles

(ex : document n°14 ; CAA Bordeaux 12/12/20 document n°15 ; a contrario : document n°13)

Le témoignage des collègues avec qui elle entretient des relations notoirement mauvaises devant, par précaution, être écrits.

L'enquête administrative pourra être diligentée par mes services à ces fins.

## C. Sur les faits faibles

Les faits possibles de sanction ne peuvent être poursuivis au-delà du délai de trois ans à compter du jour où l'administration, entendue comme autorité hiérarchique de l'agent et non ses collègues (ex : CE 31/05/20 document 9) en a une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur (art. L532-2 (GFP)).

Ainsi les faits allégués de maltraitance sur résidents ne peuvent être pris en compte, ainsi que les altercations ayant eu lieu en 2016.

Les faits pouvant être pris en compte, outre ceux qui pourraient apparaître de l'issue

de l'enquête, sont donc : la désobéissance et le refus d'exécuter certaines tâches (constatées après septembre 2019), passibles de sanction (ex: CE 26/10/194, document n°6) et le manquement au devoir de réserve (ex: CE 15/10/2020 document n°8) à la

### D. Sur la proportionnalité

Il convient de tenir compte notamment du caractère réitéré des manquements, de leur gravité, (ex: CAA Bordeaux document 15) mais également de l'état de santé de l'agent qui invoque des troubles psychologiques (document n°4; document n°8), de ses fonctions d'aide-soignante et du public particulièrement fragile avec qui elle est en contact (voir, s'agissant d'une aide-soignante en EHPAD: CAA Versailles, document n°10), de son ancienneté ou encore de ses évaluations (document 15).

Au vu des faits établis et non prescrites à ce jour, il nous semble que la sanction de révocation est disproportionnée (voir, a contrario: documents n°16, 14 et 15).

Le juge administratif vérifie la matérialité des faits, leur caractère fautif et la proportionnalité de la sanction choisie (CE, Dakhan, 2013).

En cas d'annulation, nous sommes tenus de réintégrer l'agent et de reconstruire sa carrière (CE Debales 1933; voir document n°17) et pourrions être condamnés à réparer



les préjudices subis (document n° 17)

Il est ainsi proposé que ma direction diligente une enquête à l'issue de laquelle sera transmise une note proposant une sanction adaptée aux faits ainsi établis.

Le Directeur Général  
Adjoint

X