

Pauline de FAY et
Caroline GAFFODIO

Avocats au Barreau
de Paris
Cabinet Bardon & de Fay

DISCIPLINE

**DROIT DISCIPLINAIRE : DES
PRECISIONS CAPITALES**

La jurisprudence des cours administratives d'appel de ces derniers mois a été riche d'enseignement pour le droit disciplinaire de la fonction publique hospitalière. Ce ne sont pas tant de nouveaux principes qui ont été dégagés que l'affirmation de précisions qui, bien qu'évidentes, n'en restent pas moins nécessaires. Ces décisions sont également la confirmation que le droit disciplinaire de la fonction publique est universel : ce qui vaut dans la fonction publique de l'Etat ou dans la fonction publique territoriale vaut également pour la fonction publique hospitalière.

**Le champ d'application de la
suspension**

CAA Versailles, 30 mai 2013,
n°12VE00170

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que l'arrêté litigieux portant suspension de Mme B...est motivé par les carences graves de cette dernière en matière de gestion administrative, financière et managériale, carences dont il serait résulté, au sein de l'établissement " Jacques Achard " de Marly-la-Ville, un climat social dégradé et une situation financière gravement obérée ; que toutefois les griefs ainsi constatés relèvent uniquement de l'insuffisance professionnelle ; que ; dès lors, quels qu'aient été leurs effets sur le bon fonctionnement de l'établissement concerné, ils ne sont pas au nombre de ceux pouvant justifier légalement une mesure de suspension, laquelle doit être motivée par des manquements aux obligations professionnelles revêtant le caractère d'une faute disciplinaire ; que, par suite, en prononçant, à l'encontre de Mme B...une mesure de suspension fondée exclusivement sur les motifs sus-rappelés, la directrice générale du

centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière a commis une erreur de droit ; qu'il s'ensuit que l'arrêté susvisé en date du 29 octobre 2008 est illégal et que le jugement attaqué en date du 7 novembre 2011 doit être annulé en tant qu'il a rejeté les conclusions à fin d'annulation dirigées contre cet arrêté».

Cet arrêt rendu au visa de l'article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, fixant le régime de la suspension, n'est pas novateur. Il présente cependant l'intérêt de rappeler aux administrations, souvent tentées par la procédure de suspension, le caractère exclusivement « para-disciplinaire » de cette mesure.

L'article 30 précise en effet que la suspension peut être prononcée « en cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun ». Il est également souligné que la mesure est prise dans l'attente de la saisine du conseil de discipline. Ce faisant, le législateur a entendu circonscrire le champ d'application de la mesure de suspension et le limiter au cadre disciplinaire. Ainsi que le rappelle régulièrement la jurisprudence, la suspension est une mesure conservatoire prise dans l'intérêt du service et, la précision est capitale, destinée à écarter temporairement un fonctionnaire du service en attendant qu'il soit statué disciplinairement ou pénalement sur sa situation (CE, 13 juillet 1966, n°52641). Dès lors, la suspension ne saurait être utilisée dans un cadre extérieur à la sphère disciplinaire. L'administration qui constate l'insuffisance professionnelle d'un agent ne saurait donc l'écarter du service, même dans l'intérêt de celui-ci, sur le fondement de l'article 30.

A défaut de procédure similaire applicable hors action disciplinaire, l'administration ne peut éloigner temporairement (dans l'attente de sa mutation ou de son retour dans son administration d'origine) un agent auquel elle reproche « uniquement » une insuffisance professionnelle.

L'incidence de la suspension sur l'obligation de saisine ultérieure du conseil de discipline

CAA Marseille, 4 juin 2013,
n°11MA02025

« 1. Considérant que, par une décision en date du 26 octobre 2009, le syndicat interhospitalier *varois* d'approvisionnement et d'entretien du linge a, après avoir suspendu M. C... de ses fonctions le 6 juillet 2009, infligé à ce dernier, agent de maîtrise principal, un blâme au motif qu'il aurait insulté et tenté d'intimider son supérieur hiérarchique ; (...)

2. Considérant, en premier lieu, (...) qu'en vertu de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : "(...) 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 (...)" ; qu'aux termes de l'article 30 de ladite loi du 13 juillet 1983 : "En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline" ;

3. Considérant qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions que la sanction du blâme, sanction du premier groupe, n'a pas à être précédée de la consultation du conseil de discipline

quand bien même l'agent aurait fait l'objet d'une mesure de suspension de ses fonctions ; qu'il ressort des pièces du dossier que M. C...a été suspendu de ses fonctions le 6 juillet 2009 au motif, d'une part, qu'il aurait eu à l'égard de son supérieur hiérarchique, un comportement injurieux et, d'autre part, qu'il se serait rendu coupable de harcèlement à l'égard d'un agent du syndicat interhospitalier ; que les faits de harcèlement précités n'ont finalement pas été retenus à l'encontre de M. C... dans le cadre de l'édition de la sanction de blâme attaquée ; qu'alors même qu'il avait suspendu M.C..., le syndicat interhospitalier, eu égard au degré de la sanction finalement retenue, n'avait pas à saisir le conseil de discipline ».

C'est une précision importante qu'a apportée la Cour administrative d'appel de Marseille dans cet arrêt du 4 juin 2013. Elle règle en effet un conflit, en pratique assez rare mais qui nécessitait d'être tranché, entre les articles 19 et 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Alors qu'il résulte de l'article 19 que seules les sanctions de premier groupe sont exemptées de la saisine préalable du conseil de discipline, l'article 30 impose la saisine du conseil de discipline, et ce, dans les meilleurs délais après le prononcé d'une mesure de suspension.

Que se passe-t-il alors lorsque l'administration qui a suspendu l'agent, donc pour un soupçon de faute grave, décide finalement de ne prononcer qu'une sanction de premier groupe ? Faut-il maintenir la procédure prévue à l'article 30 et saisir le conseil de discipline, ou l'article 19 s'interpose-t-il, exonérant l'administration de cette formalité ?

La Cour administrative d'appel de Marseille tranche en faveur de l'article 19 et estime que la procédure applicable est celle qui est liée à la sanction finalement prononcée.

Si l'on peut s'interroger sur la légalité d'une mesure de suspension prise pour

a connaissance des faits pour lesquels elle envisage de prononcer une sanction ; qu'ainsi, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens dirigés contre cette décision, la décision du 19 janvier 2010 prononçant la révocation de Mme B...est entachée d'illégalité et doit pour ce motif, être annulée ».

Depuis toujours, en matière de poursuites disciplinaires, en l'absence de toute disposition législative ou réglementaire, les faits constitutifs de fautes disciplinaires sont imprescriptibles. En vertu du principe de l'opportunité des poursuites, l'administration n'est ainsi pas tenue d'engager une procédure disciplinaire dans un délai déterminé après la constatation de faits qu'elle qualifie de faute disciplinaire (CE, 27 mai 1955, n°95027).

Pourtant, récemment, la jurisprudence a semblé revenir sur ce principe, et impose que les poursuites soient engagées « dans un délai raisonnable à compter du jour où l'autorité pouvant prononcer la sanction a connaissance des faits pour lesquels elle envisage de

le faire », cette obligation constituant en outre un principe général du droit répressif, souligne notre arrêt (CAA Douai, 29 mai 2012, n°11DA01226 pour les prémices de ce nouveau principe, puis CAA Marseille, 29 janvier 2013, n°11MA02224 pour son affirmation).

Ce nouvel encadrement de la liberté d'engagement des poursuites disciplinaires s'étend donc désormais, et sans surprise, à la fonction publique hospitalière. On notera toutefois que la notion de délai raisonnable demeure à ce jour imprécise : ont été considérés comme non raisonnables un délai de dix-neuf ans entre la constatation des faits et le prononcé de la sanction (CAA Marseille, 29 janvier 2013, n°11MA02224). Dans notre espèce, le délai sanctionné était de vingt ans. A l'opposé un délai d'un an a été considéré comme raisonnable (CAA Douai, 29 mai 2012, n°11DA01226). La marge d'appréciation (entre un an et une vingtaine d'années) reste donc grande et il convient d'attendre les nouvelles applications de ce principe pour affiner la notion de délai raisonnable.