

# La mutation dans l'intérêt du service en cas de manquement disciplinaire commis par l'agent

Par Pauline de FAY

Pauline de FAY

Avocat au Barreau de Paris

Cabinet Bardon & de Fay

Des manquements commis par un agent et susceptibles de justifier l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre peuvent néanmoins fonder une mutation exclusivement justifiée par l'intérêt du service, qui n'est donc pas susceptible d'être requalifiée de sanction disciplinaire déguisée. La voie est étroite, mais bien réelle.



**CAA Lyon, 9 avril 2020, n°18LY01211**

« 1. Mme F... épouse C..., infirmière titulaire, a été recrutée le 1er mars 2014 par le centre hospitalier de Château-Chinon, au sein duquel elle a exercé en service de nuit, du 1er avril 2014 au 21 juin 2015, puis du 10 septembre 2015 au 11 avril 2016, date à laquelle le directeur de l'établissement l'a suspendue à titre conservatoire. Par décision du 26 avril 2017, il a prononcé à son encontre une sanction portant exclusion temporaire d'une durée d'un an, dont six mois assortis du sursis. Cette décision ayant été suspendue, par une ordonnance du juge des référés du tribunal administratif de Dijon du 30 mai 2017, le directeur du centre hospitalier de Château-Chinon a procédé à la réintégration de Mme C..., en l'affectant au sein de l'EHPAD en service de jour, par décision du 7 juin 2017. Par un jugement du 5 février 2018, le tribunal administratif de Dijon a rejeté les conclusions de Mme C... dirigées contre cette dernière décision du 7 juin 2017, ainsi que ses conclusions indemnitaires. Mme C... relève appel de ce jugement.

Sur le bien-fondé du jugement attaqué :

2. En premier lieu, un changement d'affectation ordonné d'office revêt le caractère d'une mesure disciplinaire déguisée lorsque, tout à la fois, il en résulte une dégradation de la situation professionnelle de l'agent concerné et que la nature des faits qui ont justifié la mesure et l'intention poursuivie par l'administration révèlent une volonté de sanctionner cet agent.

3. La décision litigieuse du 7 juin 2017, qui a été adoptée pour réintégrer Mme C... dans les effectifs du centre hospitalier en exécution de la suspension, par une ordonnance du juge des référés du tribunal administratif de Dijon du 30 mai 2017, de la mesure d'exclusion temporaire prononcée à son encontre à titre de sanction, se fonde sur un rapport d'inspection réalisé en mars 2016 par l'agence régionale de santé, qui a conclu à l'impossibilité d'affecter l'intéressée en service de nuit. Si les conclusions de ce rapport sont tirées des manquements qui peuvent, d'après les inspecteurs de l'agence régionale de santé, être imputés à Mme C... et qui justifient selon eux une procédure disciplinaire, elles n'en demeurent pas moins motivées par la nécessité de préserver le bon fonctionnement du service de nuit et la sécurité des patients. Dans ces conditions, le changement d'affectation de Mme C... était exclusivement justifié par l'intérêt du service et ne présentait pas le caractère d'une sanction déguisée, malgré la réduction du régime indemnitaire qui a pu en résulter pour l'intéressée.

4. Par suite, la décision litigieuse du 7 juin 2017, qui ne revêt pas le caractère d'une sanction, n'entre dans aucune des catégories de mesures dont la motivation est rendue obligatoire par l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration. Le moyen tiré de son insuffisante motivation s'avère ainsi

inopérant et ne peut qu'être rejeté.

5. Par ailleurs, pour ces mêmes motifs, les moyens tenant à la méconnaissance de la procédure disciplinaire prévue par l'article 82 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, au défaut de communication préalable d'un rapport disciplinaire et à l'irrégularité d'un cumul de trois sanctions pour des mêmes faits doivent être écartés comme inopérants. »

Les agents n'étant pas titulaire de leur affectation, l'autorité de nomination peut prononcer des mutations internes. Il convient toutefois que les nouvelles attributions correspondent à celles que le grade de l'agent concerné lui donne vocation à accomplir et que la mutation soit motivée exclusivement par un intérêt du service.

L'intérêt du service est entendu assez largement : le changement d'affectation peut découler d'un choix d'organisation du service (vacance de poste, réorganisation, etc.) ou être décidé en considération de la personne de l'agent (compte tenu des difficultés de l'agent dans l'exécution de ses tâches ou des tensions entre l'agent et sa hiérarchie et/ou ses collègues).

Dans ce dernier cas, la frontière est étroite entre la mutation prise dans l'intérêt du service (légale) et la sanction disciplinaire déguisée (illégale car prise sans qu'ait été respectée la procédure disciplinaire : CAA Versailles, 1er juillet 2014, n°13VE02759).

De manière générale, la mutation dans l'intérêt du service constitue une sanction déguisée lorsqu'il est établi que l'auteur de l'acte a eu l'intention de sanctionner l'agent et que la décision a porté atteinte à la situation professionnelle de ce dernier.

Si l'agent a commis des manquements qui pourraient justifier une procédure disciplinaire, la mutation peut tout de même être prononcée à condition de pouvoir démontrer que seules ont été prises en compte les conséquences sur le service des manquements (et non les manquements eux-mêmes). Si cette preuve peut être rapportée (la charge de la preuve pesant sur l'autorité de nomination), il ne peut alors pas être retenu que l'autorité de nomination aurait été animée par une intention de sanctionner et, faute d'intention de sanctionner, il n'y a pas de sanction déguisée, alors même que la nouvelle affectation s'accompagnerait d'une baisse du régime indemnitaire.

Dans un tel cas, la procédure disciplinaire n'a évidemment pas à être respectée. La procédure dépendra de la nature de la décision d'affectation. Soit elle s'analyse comme une mesure d'ordre intérieur (car elle ne porte atteinte à aucun droit ou prérogative statutaire de l'agent et n'emporte aucune modification de sa situation), et aucune procédure ne s'impose (aucun contentieux n'est d'ailleurs possible : CE, 7 octobre 2015, n°377036). Soit elle s'analyse comme une décision faisant grief (car elle est prise en considération de la personne et/ou emporte pour l'agent un changement de résidence ou une modification de sa situation juridique), et dans ce cas l'agent doit être mis à même de consulter son dossier (par ex. CAA Bordeaux, 2 juin 2008, n°06BX01446).

---