

Droit de la fonction publique

Leçon 901 : Le déroulement de la carrière et la responsabilité du fonctionnaire : Cas pratique

Frédéric COLIN

Table des matières

Mlle Y., agent du ministère de la Défense, conteste la décision du ministre de l'obliger à subir des vaccinations. Cette décision vous paraît-elle légale ?

En savoir plus : Eléments de réponse

Le ministre de la Défense, bien que dépourvu de pouvoir réglementaire général (il faut se référer à la jurisprudence bien connue CE, sect., 7 février 1936, Jamart), peut, en tant que responsable du bon fonctionnement des services sous sa responsabilité, obliger certains personnels de son ministère à subir des vaccinations (CE, 3 mars 2004, Association « Liberté, Association, Santé », n° [222918](#)).

Décidément très revendicatrice, elle conteste aussi la circulaire de son ministre de tutelle par laquelle celui-ci édicte les règles d'attribution des notes de son corps. A-t-elle des chances d'aboutir ?

En savoir plus : Eléments de réponse

Oui : Le ministre n'est pas compétent pour édicter par voie de circulaire, des règles d'attribution de notes ou d'évaluation pour les personnels dépendant d'un corps, quel qu'il soit, qui ont un caractère statutaire (CE, 10 novembre 2004, M. Roynard, n° [255409](#), *Cah. F.P.*, n° 242, p. 34). Ces mesures relèvent donc du décret. Le ministre par contre va contresigner le décret.

Le ministre peut-il, par ailleurs, fixer à l'avance, des critères d'appréciation en matière de gestion de sa carrière ?

En savoir plus : Eléments de réponse

Oui, dans une certaine mesure : un ministre peut établir, à l'avance, des critères d'appréciation en matière de gestion de la carrière des agents sous son autorité, à condition de ne pas se considérer comme lié par cette « doctrine » dans l'appréciation des situations individuelles, conformément à la jurisprudence en matière de lignes directrices (CE, 19 septembre 2014, Jousset, n° [364385](#)).

Malgré ses relations tendues avec sa hiérarchie, elle demande une décharge de service, qui lui est refusée. Le recours contre un tel acte peut-il aboutir ?

En savoir plus : Eléments de réponse

Il faut ici développer quelques notions de contentieux administratif, appliqué à la fonction publique. L'attribution ainsi que le retrait d'une décharge d'activité de service constituent des décisions administratives qui font grief ; le recours pour excès de pouvoir (REP) est donc recevable à leur encontre (CE, 17 mars 2004, Syndicat départemental unitaire des collectivités locales, de l'intérieur et des affaires sociales du Val-de-Marne, n° [262659](#), *JCP A*, 12 juillet 2004, 1468, note D. Jean-Pierre).

Elle entretient des relations tendues avec ses supérieurs et ses collègues. Peut-elle faire l'objet d'une mutation à ce titre ?

En savoir plus : Eléments de réponse

Oui. Une mutation motivée par le caractère public de différends entre collègues peut constituer une mutation dans l'intérêt du service (CE, 30 oct. 1992, Min. int. c/ Blandin, *Gaz. Pal.* 1993, 1, pan. dr. adm. p. 15).

Par ailleurs, à l'occasion de ces relations tendues, elle fait l'objet du retrait de son téléphone portable à usage professionnel, de l'obligation de se présenter tous les matins à son supérieur hiérarchique et on lui attribue des tâches sans rapport avec ses fonctions. Pensez-vous qu'elle peut présenter une action en harcèlement moral avec des chances de succès ?

En savoir plus : Eléments de réponse

Oui. On peut s'inspirer de la jurisprudence judiciaire sur ce point : « La cour d'appel, qui sans se contredire, a constaté que la salariée avait fait l'objet d'un retrait sans motif de son téléphone portable à usage professionnel, de l'instauration d'une obligation nouvelle et sans justification de se présenter tous les matins au bureau de sa supérieure hiérarchique, de l'attribution de tâches sans rapport avec ses fonctions, faits générateurs d'un état

dépressif médicalement constaté nécessitant des arrêts de travail, a, par une appréciation souveraine, estimé que la conjonction et la répétition de ces faits constituaient un harcèlement moral » (Cass. Soc., 27 octobre 2004, Sté Mât de misaine c/ Mme X., n° [04-41.008](#) : Bull. civ. 2004, V, n° 267).

Peut-elle envisager de faire qualifier le comportement très désagréable de son supérieur à son égard de harcèlement ?

En savoir plus : Eléments de réponse

Non, a priori. Le comportement autoritaire, agressif et peu respectueux d'un supérieur à l'encontre d'un subordonné n'a pas été qualifié de harcèlement moral par le juge (CAA de Nancy, 16 juin 2011, n° [10NC01026](#)).

Elle fait l'objet d'une décision de sanction disciplinaire, qu'elle estime illégale car tardive. Peut-elle espérer en obtenir l'annulation à ce motif ?

En savoir plus : Eléments de réponse

La situation a évolué sur la question : traditionnellement, en droit de la fonction publique les faits fautifs étaient imprescriptibles (ce qui n'était pas jugé contraire à la Constitution : CC, n° [2011-199 QPC](#), 25 novembre 2011, M. Michel G. : si le principe de proportionnalité des peines implique que le temps écoulé entre la faute et la condamnation puisse être pris en compte dans la détermination de la sanction, il appartient à l'autorité disciplinaire compétente de veiller au respect de cette exigence). L'administration pouvait donc déclencher les poursuites disciplinaires à tout moment (CE, 9 février 2011, M. A., n° [332627](#)). Cette solution, très défavorable aux agents, a été abandonnée par le législateur : la loi du 20 avril 2016 a modifié le statut général (cf. [auj, art. L. 532-2 du CGFP](#)) : Aucune procédure disciplinaire ne peut désormais 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'acquiescement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Finalement, suite à de nombreuses oppositions avec ses collègues, elle est licenciée. Quel motif de licenciement invoqueriez-vous si vous étiez la personne responsable de ce licenciement ? Quelle procédure suivre ?

En savoir plus : Eléments de réponse

Il s'agit d'un licenciement pour insuffisance professionnelle, car il résulte du comportement général de l'intéressée (p. ex. CAA de Nancy, 2 décembre 2010, Mme Sonia A., n° [09NC01808](#)). Le licenciement pour insuffisance professionnelle doit respecter la procédure suivie en matière disciplinaire : respect des droits de la défense, motivation de la décision, droit à communication du dossier, préavis... L'intéressée aura droit à des indemnités chômage.

Elle souhaite contester ce licenciement, qu'elle considère comme la preuve d'un harcèlement. Peut-elle obtenir néanmoins la protection fonctionnelle de son Administration dans le cadre du procès l'opposant à celle-ci ?

En savoir plus : Eléments de réponse

Oui. Des agissements répétés de harcèlement moral sont peuvent permettre à l'agent public qui en est l'objet d'obtenir la protection fonctionnelle prévue par l'[article L. 134-7 du CGFP](#) qui dispose : « La protection de la collectivité publique peut être accordée, sur leur demande, au conjoint, au concubin, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité à l'agent public, à ses enfants et à ses ascendants directs pour les instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par l'agent public.

La protection de la collectivité publique peut être également accordée, sur leur demande, au conjoint, au concubin ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité, qui engage une instance civile ou pénale contre les

auteurs d'atteintes volontaires à la vie de l'agent public du fait des fonctions exercées par celui-ci. En l'absence d'action engagée par le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, la protection de la collectivité publique peut être accordée aux enfants ou, à défaut, aux ascendants directs de l'agent public qui engagent une telle action » (v. aussi CE, 12 mars 2010, Commune de Hoenheim, n° [308974](#)).