



CONCOURS INTERNE DE COLONEL DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

SESSION 2025

**Note d'analyse et de propositions à partir d'un dossier
portant sur le droit public**
et permettant de mettre en évidence une problématique
et éventuellement proposer des solutions possibles

EPREUVE n°3

**Durée : 4 h
Coefficient 2.**

SUJET :

Face à l'accroissement de l'usage des réseaux sociaux, les collaborateurs du SDIS (sapeurs-pompiers professionnels, sapeurs-pompiers volontaires, personnels administratifs techniques et spécialisés) se retrouvent de plus en plus impliqués dans des débats liés à l'activité du service. Le président du conseil d'administration du SDIS a demandé une note sur les droits et obligations des agents du service public en matière d'utilisation du numérique.

Le directeur vous confie l'élaboration de la note. Vous aborderez notamment la question de la procédure de protection des agents et celle des procédures disciplinaires à éventuellement mettre en œuvre s'il y a transgression de ces droits et obligations.

DOCUMENTS JOINTS

Document n° 1	LA GAZETTE DES COMMUNES – Publié le 10/06/2022 • Par Nathalie Perrier - Prévention, recrutements... sur les réseaux sociaux, les pompiers tout feu tout flamme	Pages 3 à 4
Document n° 2	Guide de bonnes pratiques sur les réseaux sociaux à l'usage de tous – SAPEURS POMPIERS – Ile & Vilaine	Pages 5 à 10
Document n° 3	LES RÉSEAUX SOCIAUX ET LA LIBERTÉ D'EXPRESSION DES AGENTS – Me Vasseur – Cabinet Seban – édition Territorial – avril 2018	Pages 11 à 13
Document n° 4	Infraction pénale commise par un agent public : quelle sanction disciplinaire ? Service-public.fr – janvier 2024	Pages 14 à 16
Document n° 5	Les devoirs des sapeurs-pompiers – SDIS de l'Ain – avril 2020	Pages 17 à 19
Document n° 6	Les sanctions disciplinaires dans la fonction publique - Maître Benjamin-Daniel Ingelaere, avocat en Droit Public – 2024	Pages 20 à 23
Document n° 7	Articles L723-2 et L723-10 du code de la sécurité intérieure	Page 24
Document n° 8	CAA de MARSEILLE, 4ème chambre, 07/06/2022, 20MA00161, Inédit au recueil Lebon	Pages 25 à 29
Document n° 9	Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 20/03/2017, 393320	Pages 30 à 31
Document n° 10	Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 27/06/2018, 412541	Pages 32 à 34
Document n° 11	Code général de la fonction publique – extraits – articles L121-2 et L121-7	Page 35

NOTA :

- 2 points seront retirés au total de la note sur 20 si la copie contient plus de 10 fautes d'orthographe ou de syntaxe.
- **Les candidats ne doivent porter aucun signe distinctif sur les copies** : pas de signature ou nom, grade, même fictifs.
- Les épreuves sont d'une durée limitée. Aucun brouillon ne sera accepté, la gestion du temps faisant partie intégrante des épreuves.
- Lorsque les renvois et annotations en bas d'une page ou à la fin d'un document ne sont pas joints au sujet, c'est qu'ils ne sont pas indispensables.

DOCUMENT 1

LA GAZETTE DES COMMUNES – PUBLIE LE 10/06/2022 • PAR NATHALIE PERRIER

PREVENTION, RECRUTEMENTS... SUR LES RESEAUX SOCIAUX, LES POMPIERS TOUT FEU TOUT FLAMME

Les Sdis utilisent les réseaux sociaux pour valoriser leurs métiers, diffuser des messages de prévention et améliorer la gestion des crises. Les réseaux sociaux permettent de toucher la communauté des sapeurs-pompiers, mais aussi, et surtout, un public ciblé (les jeunes, les femmes, les institutions...). Facebook, LinkedIn et Twitter sont principalement utilisés, même si des Sdis s'essaient à Instagram, TikTok, YouTube ou Snapchat, afin de toucher les plus jeunes.

Chiffres-clés

- 52,6 millions d'utilisateurs actifs des réseaux sociaux sont comptabilisés en France. Les Français y passent en moyenne 1 heure 46 par jour et utilisent 5,5 réseaux par mois. Facebook, qui reste le premier réseau mondial, rassemble 24 millions de visiteurs uniques chaque mois (Source : We Are Social et Hootsuite, étude « Digital Report 2022 »).

Les pompiers et les réseaux sociaux ? Il y a quelques années, le sujet faisait sourire. « C'était même tabou, se souvient Eric Brocardi, responsable de la communication à la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France. Mais, aujourd'hui, ne pas y être, c'est très risqué. Les réseaux sont devenus incontournables dans la stratégie de communication. »

Twitter, Facebook, LinkedIn... La majorité des Sdis disposent de comptes sur ces plateformes, où ils multiplient les posts. « C'est un outil essentiel pour diffuser des messages de prévention, mettre en avant notre marque employeur et recruter des pompiers volontaires et professionnels », explique - Nicolas Rousseau, chargé de communication au Sdis de l'Eure.

Directrice de la communication du Sdis de la Loire, Cendie Verdeau confirme : « La communication réseau est complémentaire de celle traditionnelle. Elle permet de diversifier nos méthodes de recrutement, de montrer la pluralité de nos missions et de sensibiliser le public à la sécurité civile. » Jérôme Bonnafox, chef d'état-major au Sdis de l'Hérault, chargé de la communication, y voit aussi « un outil de fidélisation » : « Sur Facebook, nous postons tout ce qui a trait à la vie des pompiers en dehors de l'opérationnel : les défis sportifs, les hommages, la journée des femmes... Cela contribue à souder notre communauté. »

Constituer une communauté

Car à chaque réseau sa stratégie de communication. Sur Twitter, les Sdis s'adressent principalement aux médias et aux institutions. On y retrouve des textes (140 signes) et des photos d'accidents, d'incendies, des informations sur les nouvelles recrues, le vote du budget...

« Sur ce réseau, on vise des professionnels et on gagne en visibilité, précise Nicolas Rousseau. Pendant la pandémie, nous avons relayé toutes nos actions pour montrer notre mobilisation sans faille. » Twitter s'avère aussi pertinent pour communiquer sur une opération phare. « On l'a beaucoup utilisé pour promouvoir notre mascotte Pompy, un ours en peluche présent dans toutes nos ambulances. Twitter nous a permis de décrocher des reportages dans la presse », se félicite Cendie - Verdeau. Autre atout : la certification de compte, via la pastille bleue, un gage de crédibilité.

Plus légers, Facebook mais aussi Instagram, TikTok ou YouTube permettent aux Sdis de toucher un large public et de se constituer une communauté. « Ces réseaux, en apparence futiles, créent des

communautés de confiance, décrypte Eric Brocardi. C'est une porte d'entrée pour relayer des campagnes de recrutement et des messages de prévention. »

Ces relais se sont ainsi avérés très utiles lors de la panne géante des numéros d'appels d'urgence en juin 2021, puisque chaque Sdis a pu très vite transmettre, par le biais des réseaux, un numéro de secours temporaire. « Sur Facebook ce jour-là, on a réussi à toucher 200 000 personnes dans un département qui en compte 602 800 », souligne Nicolas Rousseau.

Un côté « feel good »

Pour accroître sa communauté, le Sdis de l'Eure propose chaque été sur sa page Facebook un concours photo. « L'an dernier, on avait choisi le thème du casque, reflet de notre vocation, raconte Nicolas - Rousseau. On a reçu plus de 70 photos que les gens ont été invités à liker. C'est le côté "feel good" des réseaux. Chaque été, on gagne avec ce concours 1 500 abonnés auprès de qui transmettre demain des messages de prévention, des offres d'emploi... » Comme chaque plateforme cible un public, le Sdis de l'Eure s'est également lancé sur le réseau professionnel LinkedIn, où il diffuse des informations relatives à l'emploi, et sur TikTok et Instagram où, avec des photos ou des petites vidéos, il promeut une image sympathique et dynamique des pompiers, à même de séduire adolescents et jeunes adultes.

Le Sdis de l'Hérault, présent sur la plupart des réseaux, a lui aussi investi TikTok pour toucher les 15-20 ans. « Nous recrutons en permanence des pompiers volontaires et professionnels, explique le colonel Bonnafox. On y poste des minifilms de nos interventions pour susciter des vocations. » Ce Sdis a aussi rejoint Snapchat, dans un but opérationnel. « Les images et les vidéos y apparaissent en temps réel sur une carte. En cas d'incendie ou d'inondation, nous pouvons ainsi dimensionner un - événement, identifier des urgences », poursuit le colonel. Pour limiter les risques d'erreurs, le Sdis a signé une convention avec l'association Les Volontaires numériques en situation d'urgence, qui scrutent en continu les réseaux sociaux.

Reste que la communication sur les réseaux sociaux s'avère chronophage. Chaque Sdis les investit donc en fonction de ses moyens et des compétences de ses agents. « Il faut produire du contenu, assurer une veille info, faire de la modération, énumère Nicolas Rousseau. Cela prend du temps et requiert du savoir-faire. Mais c'est très efficace. »

FOCUS

Un précurseur présent sur sept plateformes et bientôt huit

Aurélien Dheilly, chargé de communication et photographe

Il a été le premier Sdis de France à investir les réseaux sociaux. Aujourd'hui, le Sdis de l'Oise est présent sur sept plateformes (Facebook, Twitter, Instagram, YouTube, LinkedIn, Snapchat, Daily Motion) et bientôt huit avec TikTok. « Les réseaux nous permettent de toucher toutes les tranches d'âge, explique Aurélien Dheilly, chargé de communication et photographe. Nous mettons en avant nos actions, nos interventions, nos formations, nos remises de médailles... Et, indirectement, nous suscitons des vocations et contribuons à améliorer et diversifier le recrutement de pompiers volontaires et professionnels. »

Lors de la crise du Covid-19, le Sdis a lancé une campagne de recrutement de personnel de santé sur les réseaux sociaux : « On a eu un succès incroyable. En quelques jours, nous avons recruté 200 infirmiers ou personnels de santé comme pompiers volontaires. » Jour après jour, avec sa collègue du service de la communication, ce pompier inonde les réseaux de posts : 130 par mois sur Twitter, 150 sur Facebook, 30 sur Instagram... « Le flux, c'est l'opérationnel. J'ai un Vcori. Dès qu'un événement d'importance survient, je pars, je fais des photos, des vidéos et je poste en direct sur les réseaux. C'est H24, il n'y a pas d'heure, mais c'est cet investissement au quotidien qui nous permet d'avoir une importante communauté d'abonnés. »

DOCUMENT 2

Guide de bonnes pratiques sur les réseaux sociaux à l'usage de tous - Sapeurs pompiers- Ille et Vilaine

Le SDIS 35 est présent sur les réseaux sociaux. Cette communication a pour objectif de :

- Mieux faire connaître l'institution et les sapeurs-pompiers d'Ille-et-Vilaine
- Informer sur les actualités qui concernent l'institution
- Diffuser des messages de prévention auprès de la population
- Diffuser des messages particuliers en cas d'alerte ou de crise
- Assurer une veille
- Relayer des messages de partenaires ou d'initiatives locales

Quelle nature d'informations est diffusée sur les réseaux sociaux ?

- Des conseils de prévention (prévention incendie, sensibilisation aux premiers secours, prévention des risques domestiques...)
- Des formations, entraînements afin de mettre en avant le savoir-faire des personnels du SDIS 35
- Une mise en valeur des renforts opérationnels extérieurs afin de faire connaître l'engagement de l'établissement et son esprit de solidarité
- La mise en œuvre de matériels ou de dispositifs techniques afin de faire connaître les dernières innovations ou la technicité du métier
- Les cérémonies afin de mettre en valeur les personnels ou certaines actions du SDIS : passations de commandement, inaugurations, signature d'une convention de partenariat...
- Les manifestations sportives ou événements grand public (une performance sportive ou une initiative particulière notable peut être mise en avant)
- Les offres d'emploi du SDIS (postes vacants)
- Le recrutement/la promotion du volontariat
- Les informations liées à l'actualité du service
- Les interventions qui peuvent revêtir un caractère informatif (elles ne sont dans la plupart des cas pas traitées en temps réel sur les réseaux sociaux pour permettre une communication plus fiable et stabilisée).

Le service communication du SDIS est le seul à être habilité à communiquer au nom du SDIS 35 sur les réseaux sociaux.

Pour toute promotion d'une action particulière, vous pouvez contacter le service communication qui assurera le relai de l'information, s'il entre dans le cadre du service.

communication@sdis35.fr

L'utilisation des réseaux sociaux

Parallèlement à la diffusion d'informations officielles du SDIS, les personnels et les centres d'incendie et de secours peuvent, même sans le vouloir, être diffuseurs de messages sur les réseaux sociaux.

Les réseaux sociaux sont des espaces publics, visibles par un grand nombre de personnes. En tant que lieux d'expression publique, ils sont soumis à certaines règles applicables à tous les agents du SDIS en matière communication.

Le saviez-vous ?

A noter que les comptes personnels et groupes privés sur les réseaux sociaux (Facebook, Whatsapp, Twitter, instagram...) peuvent, selon le nombre d'abonnés, avoir une portée importante.

Ces règles de bonne conduite sur les réseaux sociaux leur sont donc également applicables.

Des obligations applicables à tous les agents du SDIS d'Ille-et-Vilaine

Participer à un réseau social engage sa responsabilité et nécessite le respect de ses obligations professionnelles, y compris en dehors du service.

L'obligation de secret professionnel

L'obligation de secret professionnel impose aux personnels de ne pas divulguer les informations personnelles concernant des usagers dont il a connaissance dans le cadre de ses fonctions.

L'obligation de secret professionnel concerne les informations portant sur la santé, le comportement, la situation familiale,... des usagers. Elle vise à protéger les intérêts matériels et moraux des particuliers.

Les personnels ne peuvent pas diffuser d'informations ou photos qui peuvent porter atteinte à la vie privée ou l'intégrité des personnes secourues. Aucune photo d'intervention, particulièrement celles qui permettraient une identification de la victime (intérieur d'une habitation, plaque d'immatriculation, visage...) ne doit être diffusée.

La révélation de secrets professionnels en dehors des cas autorisés est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

La discrétion professionnelle

La discrétion professionnelle désigne l'obligation faite à tout personnel de ne pas divulguer les informations concernant l'activité, les missions et le fonctionnement de son administration.

En tant qu'agent public, l'obligation de discrétion concerne les faits, informations ou documents non communicables aux usagers dont vous avez connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de vos fonctions.

L'obligation est particulièrement forte pour certaines catégories d'agents : les sapeurs-pompiers en font partie.

Cette obligation s'applique à l'égard des usagers mais aussi entre agents publics, à l'égard de vos collègues qui n'ont pas, du fait de leurs fonctions, à connaître les informations en cause.

Les responsables syndicaux restent soumis à cette obligation.

Les personnels ne peuvent pas s'exprimer ou divulguer d'informations de nature à porter préjudice à l'établissement et au service public de secours.

Le non-respect de l'obligation de discrétion professionnelle peut justifier qu'une procédure disciplinaire soit engagée à votre encontre.

Cette obligation ne peut être levée que par décision de votre autorité hiérarchique.

Le devoir de réserve

Le devoir de réserve impose aux agents du SDIS, même en dehors de leur service, de s'exprimer avec une certaine retenue afin de respecter le principe de subordination hiérarchique et de neutralité du service public. Toute manifestation d'opinion de nature à porter atteinte à l'autorité de la fonction est proscrite. Le devoir de réserve interdit donc de tenir publiquement des propos outranciers ou dévalorisants à l'égard de l'administration ou de ses personnels.

Les propos tenus sur internet, et notamment sur les réseaux sociaux, s'inscrivent dans le cadre de l'obligation de réserve dès lors qu'ils sont accessibles à des tiers. Les personnels qui s'expriment sur les réseaux sociaux dans le cadre de leur vie privée doivent donc s'abstenir de tout propos susceptible de mettre en cause de manière directe le fonctionnement de leur service et de l'établissement en général.

Les personnels ne doivent ainsi pas réaliser de photos ou vidéos en intervention, sauf dans les cas strictement autorisés dans le cadre du service (demande particulière du COS ou d'un conseiller technique).

TOUTE DIFFUSION DE PUBLICATIONS LIEES A L'ACTIVITE OPERATIONNELLE EST INTERDITE

Les amicales, CIS ou toute entité qui souhaitent administrer une page sur un réseau social doivent se conformer à ces obligations.

Les bons réflexes

Sur les réseaux sociaux, même s'ils sont privés, une grande part de ce qui est publié devient public. Les données que vous publiez sur les réseaux sociaux ne vous appartiennent plus au moment où elles sont publiées.

Ce qui est interdit

- Diffuser des informations ou photos sur les interventions (Date, horaires, situation géographique, identité des victimes et personnels, techniques mises en œuvre, chronologie de l'intervention, pertinence des moyens ou centres de secours engagés, dysfonctionnements rencontrés...). Évitez les commentaires personnels et ressentis sur les interventions auxquelles vous avez participé et qui pourraient heurter certains utilisateurs.
- Réaliser des selfies en intervention devant une scène d'intervention ou à l'intérieur du logement d'une victime par exemple. Vous vous exposeriez à des sanctions pour avoir manqué à votre obligation de secret professionnel.

- Les publications et commentaires à caractère discriminatoire ou appelant à la haine et à la violence. Modérez vos propos et faites preuve de réserve quant à vos opinions, croyances (religieuses, philosophiques ou politiques). Ce que vous dites peut être utilisé contre vous.
- Publier des photos/vidéos ou des propos pouvant porter atteinte à la loi ou la moralité. Cette interdiction concerne les propos ou photos à caractère pornographique, pédophile, injurieux, raciste, xénophobe, dégradant, diffamatoire, provocateur ou injurieux. Evitez par exemple les photos de collègues en tenue qui pourraient heurter la sensibilité et porter préjudice à l'image de l'établissement et/ou de la corporation (exemple : striptease en tenue par des sapeurs-pompiers). Cette interdiction s'applique aux publications sur un compte ou une page d'un réseau social, mais aussi aux commentaires publiés.
- Utiliser l'image du SDIS pour communiquer sur votre compte personnel ou page : Ne pas utiliser le logo ou l'écusson du SDIS dans sa communication, Ne pas établir de référence claire au SDIS 35, Être clair sur le fait que l'on exprime une opinion personnelle et non celle du Service afin de ne pas porter atteinte à l'image du Service, Ne pas faire référence à son grade et sa fonction : veillez à bien distinguer votre vie privée et votre vie professionnelle. Ne pas mettre en avant votre appartenance au SDIS ou au Corps départemental des sapeurs-pompiers d'Ille-et-Vilaine. Évitez les plans serrés sur le logo du SDIS, l'écusson du corps départemental, le logo sur les véhicules de secours...
- Publier des commentaires personnels qui pourraient heurter les personnes concernées (collègues, victimes...). Vos propos pourraient être qualifiés de diffamatoires ou d'injurieux et vous vous exposeriez à des sanctions. Evitez également les commentaires du type « super feu ! » de nature à choquer les victimes.
- Emettre des opinions publiques sur les décisions prises par votre autorité hiérarchique ou le SDIS 35 de manière générale. Tous les personnels du SDIS sont soumis au devoir de réserve et à l'obligation de discrétion professionnelle.
- Porter atteinte au droit à l'image et au respect de la vie privée d'une personne. Vous devez demander l'autorisation à une personne avant de publier sa photo ou vidéo.
- Ne pas citer une personne sans son consentement dans vos publications (collègues, autorité hiérarchique...)

Quelques conseils supplémentaires pour votre sécurité sur les réseaux sociaux

- Soyez vigilant sur la sécurité de vos comptes sur les réseaux sociaux. Vérifiez régulièrement vos paramètres de confidentialité et de sécurité.
- Ne divulguez pas vos mots de passe ou vos identifiants.
- Activez la fonction « identification » qui permet de soumettre à votre autorisation le fait d'être identifié avant toute publication afin de préserver votre droit à l'image.
- Evitez la géolocalisation de vos publications en la désactivant de votre smartphone lorsque nécessaire
- Pour vos échanges professionnels, privilégiez l'utilisation de la messagerie d'établissement (Teams) ou la messagerie de l'État (Tchap). Elle est conçue spécialement à l'attention des agents publics et entièrement maîtrisée par l'Etat.

Contrairement à d'autres messageries (comme Whatsapp par exemple), Tchap apporte les garanties nécessaires en termes de confidentialité et de protection des données avec un hébergement sur ses serveurs en France

Pour RAPPEL

Seul le service communication du SDIS 35 est habilité à communiquer au nom de l'établissement.

Le SDIS 35 se réserve le droit de supprimer tout commentaire ou de bannir tout utilisateur sur les pages des réseaux sociaux du SDIS qui ne respecterait pas ces règles de bonne conduite. Les photos et vidéos diffusées par le SDIS sur ses pages officielles sont permises dans le respect du règlement intérieur du SDIS.

Le SDIS 35 veille à son e-réputation. Les agents sont encouragés à signaler au service communication toute publication ou propos tenu sur les réseaux sociaux qui serait de nature à porter atteinte à l'image du Service.

estelle.melki@sdis35.fr

Les risques encourus

D'une manière générale, il y a faute disciplinaire chaque fois que le comportement d'un fonctionnaire entrave le bon fonctionnement ou porte atteinte à la considération du service public. Participer à un réseau social engage sa responsabilité et nécessite le respect de ses obligations professionnelles, y compris en dehors du service.

Au niveau disciplinaire, l'échelle des sanctions varie selon la gravité des faits : avertissement, blâme, mise à pied, rétrogradation et radiation. Le droit disciplinaire étant autonome par rapport au droit pénal, la répression disciplinaire et la répression pénale s'exercent donc distinctement.

Exemples de sanctions

- L'usurpation d'identité ou l'atteinte à la réputation sont passibles d'un an d'emprisonnement et de 15 000€ d'amende.
- L'outrage est passible de 7 500€ d'amende (art 433-5 du code pénal) et 6 mois d'emprisonnement et 7 500€ d'amende lorsqu'il est adressé à une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public.
- L'injure publique est punie de 12 000€ d'amende. Sans publicité, l'injure est réprimée en tant que contravention.
- En matière de diffamation publique, à savoir toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé, l'auteur peut être condamné à un an d'emprisonnement et 45 000€ d'amende.
- Le délit d'incitation à la haine raciale est passible d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 45 000€ ou de l'une de ces 2 peines seulement.
- La divulgation d'une information sans autorisation est passible d'un an d'emprisonnement et 45 000€ d'amende.

- En cas d'atteinte à la vie privée d'autrui (capter, enregistrer ou transmettre sans le consentement de son auteur des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel), l'article 226.1 du code pénal prévoit un an de prison et 45 000€ d'amende.
- Le non-respect du secret professionnel peut donner lieu à un an d'emprisonnement et 15000€ d'amende (article 226- 13 du code pénal).

Un exemple de violation du secret professionnel...

Mardi 30 novembre 2021, trois militaires ont été condamnés par le tribunal correctionnel à des peines de prison avec sursis et à une amende de plusieurs milliers d'euros pour avoir filmé un jeune homme mourant au bloc opératoire à l'hôpital en 2018.

Diffusion d'images d'un jeune homme empalé à Paris : deux médecins et un pompier condamnés



Image d'illustration du numéro d'appel d'urgence des pompiers, le 18 – DENIS CHARLET / AFP

JUSTICE – Trois militaires ont été condamnés mardi par le tribunal correctionnel à des peines de prison avec sursis et à une amende de plusieurs milliers d'euros pour avoir filmé un jeune homme mourant au bloc opératoire à l'hôpital en 2018.

DOCUMENT 3

LES RÉSEAUX SOCIAUX ET LA LIBERTÉ D'EXPRESSION DES AGENTS

Par Jean-Louis Vasseur, avocat associé au cabinet Seban & Associés

Lors de l'utilisation des réseaux sociaux. Mais appliquées à des instruments autorisant une communication élargie et individualisée, elles peuvent paraître plus restrictives. Dès lors que les messages et les images sont accessibles par tous, les agents doivent veiller aux termes utilisés comme aux sujets abordés. Mais l'administration doit également tenir compte de la liberté d'opinion et d'expression garantie aux fonctionnaires par la loi du 13 juillet 1983.

Un agent peut-il tout dire sur un blog personnel ou sur des comptes ouverts à son nom sur des réseaux sociaux ?

Non. Si la liberté d'opinion et d'expression est reconnue aux fonctionnaires, leur liberté d'expression reste limitée sur les réseaux sociaux par les obligations traditionnelles s'imposant à eux, tel le respect du secret professionnel. Un agent public ne peut livrer des informations à caractère personnel sur la situation sociale, l'état de santé, le comportement d'administrés, que ses fonctions le conduisent à détenir, sans encourir des sanctions pénales et disciplinaires. L'article 26 de la loi du 13 juillet 1983, énonce en effet que « les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le Code pénal ». Selon l'article 226-13 du Code pénal: « La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15000 € d'amende. ».

Un fonctionnaire de police ayant mis en ligne les images d'une agression, dont il avait connaissance en raison de ses fonctions, a été condamné à deux mois de prison avec sursis pour violation du secret professionnel (T. corr., 17e ch., 6 sept. 2011).

L'obligation de respecter le secret professionnel s'applique-t-elle à tous les agents?

Selon l'article précité du Code pénal, les professionnels sont soumis au secret selon quatre modalités: « par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire ». Il faut donc comprendre que sont pleinement soumis au secret professionnel les agents du statut de la fonction publique exerçant dans une des quatre catégories (état, profession, fonction ou mission). Ce n'est pas le cas des enseignants, animateurs sportifs, services culturels, agents des routes, sapeurs- forestiers, agents administratifs dans un service hors mission soumise au secret. Pour chacune des situations, un texte législatif ou réglementaire doit mentionner la soumission à l'obligation de secret professionnel. Un éducateur spécialisé qui n'est pas soumis au secret professionnel par sa profession va le devenir s'il exerce dans une mission d'aide sociale à l'enfance (ASE).

Quelles différences entre secret professionnel et obligation au respect de la discrétion professionnelle?

La violation du secret professionnel est celle du secret des administrés. Le manquement à la discrétion professionnelle se compare à la violation des secrets des services administratifs. Le respect de la discrétion professionnelle est une obligation statutaire des agents dont la violation n'est passible que de sanctions disciplinaires. C'est l'article 26-2 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui définit cette dernière obligation: « Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion, de l'exercice de leurs fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent. »

L'obligation de discrétion professionnelle a-t-elle encore un sens à l'heure d'Internet ?

Oui, l'obligation est toujours applicable ! Les fonctionnaires doivent s'interdire de divulguer sur Internet des éléments relatifs à leur activité professionnelle au risque d'être sanctionnés ou licenciés. L'obligation de discrétion concerne tous les documents non communicables aux usagers. De plus, cette obligation s'applique à l'égard des administrés mais aussi entre agents publics, à l'égard de collègues n'ayant pas, du fait de leurs fonctions, à connaître les informations en cause. Un arrêt récent du Conseil d'État a confirmé avec force l'obligation de discrétion professionnelle des agents publics. « Manque à son obligation de discrétion professionnelle le fonctionnaire qui divulgue sur Internet, au moyen d'un blog personnel et de comptes ouverts à son nom dans trois réseaux sociaux, des éléments détaillés et précis sur les domaines d'activité de la police municipale dans lesquels il intervenait, en faisant, en outre, systématiquement usage de l'écusson de la police municipale »(CE, 20 mars 2017, n° 393320).

L'obligation de discrétion professionnelle concerne-t-elle seulement les documents ou informations qu'un agent ne peut communiquer aux usagers?

Non. Elle s'applique également entre agents publics. L'obligation de discrétion professionnelle interdit à un fonctionnaire de fournir à des collègues n'ayant pas, du fait de leurs fonctions, à connaître des informations dont il dispose.

Les agents sont-ils tenus à un devoir de réserve lorsque des opinions diverses s'affichent sur les réseaux sociaux?

Le devoir de réserve, qui concerne surtout le mode d'expression des opinions et non leur contenu, s'impose à tous les agents publics, notamment sur les réseaux sociaux. Un fonctionnaire peut s'y exprimer, mais de façon modérée, en respectant le principe de loyauté à l'égard de son administration, notamment quant à ses orientations et décisions politiques.

Le juge administratif rejettera un recours dirigé contre une mesure de suspension d'un agent communal ayant diffusé sur Facebook des vidéos d'incendie dans un quartier et mis en cause l'efficacité de la police municipale. Ces faits constituent une faute grave au sens de la loi du 13 juillet 1983 (TA de Toulon, 4 février 2011, n° 100128). Un tribunal administratif a confirmé une

mesure de déplacement d'office d'un professeur de lycée ayant tenu à plusieurs reprises, dans son blog personnel, des propos excédant les limites pouvant être tolérées à l'encontre de son administration et de sa hiérarchie (TA de Melun, 2 novembre 2010, n° 0605739/5). Constitue un manquement au devoir de réserve des commentaires diffamatoires, grossiers et injurieux à l'égard de la hiérarchie ou de l'administration, postés sur un réseau social (TA Dijon, Ord. 17 novembre 2003). Un mandat syndical autorisera des critiques parfois vives. Il est admis que ce type d'activités nécessite une plus grande liberté (CE 18 juin 1956, "Boddaert").

Le devoir de neutralité des agents s'applique-t-il avec la même rigueur sur les réseaux sociaux?

Oui. Un agent public usant de l'adresse électronique de l'École nationale supérieure des arts et métiers sur Internet à des fins personnelles d'échanges en sa qualité de membre de l'Association pour l'unification du christianisme, a commis une faute grave au regard, en particulier, du devoir de neutralité (CE, 15 octobre 2003, n° 244428). Mais un tribunal a annulé un blâme infligé à un agent de catégorie C ayant appelé à voter pour un candidat aux élections municipales sur Facebook, considérant que « si la vigilance est également de mise lors des élections, les collectivités ne doivent pas restreindre excessivement la liberté d'expression de leurs agents » (TA Strasbourg, 4 mai 2016, n° 1406542, Mme C.).

DOCUMENT 4

SERVICE-PUBLIC.FR

Infraction pénale commise par un agent public : quelle sanction disciplinaire ? | Service-Public.fr

Vérifié le 22 janvier 2024 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

INFRACTION PENALE COMMISE PAR UN AGENT PUBLIC : QUELLE SANCTION DISCIPLINAIRE ?

Une faute commise dans l'exercice des fonctions peut justifier une **procédure disciplinaire** de la part de l'administration et des **poursuites pénales**. En effet, les mêmes faits peuvent constituer **à la fois une faute professionnelle et une infraction pénale**.

En outre, l'administration peut aussi décider d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent poursuivi pénalement pour des **faits sans lien avec le service** dans les cas suivants :

- L'infraction est **incompatible avec l'exercice d'une fonction publique**, l'honneur professionnel ou la qualité de l'agent (par exemple : un enseignant de l'enseignement supérieur, auteur d'un plagiat, porte atteinte à la réputation et à l'image de l'administration et à la considération du corps auquel il appartient)
- L'infraction porte **atteinte à la réputation de l'administration** et jette le discrédit sur la fonction exercée (par exemple, portent atteinte au bon renom de l'administration : l'adjoint administratif qui se livre au proxénétisme ou l'inspecteur des impôts qui entretient des relations avec des trafiquants d'alcool)
- L'infraction constitue un **manquement grave à la probité**, propre à altérer la confiance dans l'action publique, etc. (par exemple, manque aux obligations statutaires et déontologiques, en particulier d'intégrité, de dignité et de probité s'imposant à l'ensemble des agents publics : l'agent condamné à plusieurs reprises pour tentative d'escroquerie, vol avec destruction ou dégradation, recel de bien provenant d'un vol et recel de bien obtenu à l'aide d'une escroquerie, trafic de stupéfiants, violence, menace et rébellion envers une personne dépositaire de l'autorité publique).

Toutefois, procédure disciplinaire et procédure pénale sont **indépendantes**. Quelle que soit la décision du juge pénal, l'autorité administrative peut décider d'engager, ou non, une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent.

La décision du juge pénal quelle qu'elle soit (condamnation, non-lieu, relaxe, acquittement, mise hors de cause) n'oblige pas l'administration à prendre une décision allant dans le même sens. Réciproquement, le juge n'est pas lié par la décision de l'administration de sanctionner ou non l'agent.

Cependant, **l'action publique a des effets sur le déroulement de la procédure disciplinaire**.

Quels sont les effets de l'action publique sur la procédure disciplinaire ?

Lorsque l'administration a connaissance de faits passibles d'une sanction disciplinaire, elle **doit engager** la procédure disciplinaire **dans les 3 ans suivant** le jour où elle en a connaissance.

Passé ce délai de 3 ans, les faits en cause sont **prescrits** c'est-à-dire qu'ils ne peuvent plus faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

Mais, lorsque l'agent fait l'objet de **poursuites pénales**, ce **délai de 3 ans** est **interrompu** jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation.

Quels sont les effets de l'infraction pénale en cas de suspension de fonctions ?

Selon la gravité et les circonstances de la faute, l'administration peut décider de suspendre l'agent de ses fonctions. Cette mesure est **limitée à 4 mois**.

La situation de l'agent doit être définitivement réglée à la fin des 4 mois, c'est-à-dire que l'administration doit avoir saisi le conseil de discipline et décidé d'une sanction à la fin des 4 mois.

En l'absence de décision de l'administration à la fin des 4 mois, l'agent est **obligatoirement rétabli dans ses fonctions**, quelle que soit la gravité des faits et même si la procédure disciplinaire reste en cours.

Mais, **quand l'agent fait l'objet de poursuites pénales**, l'autorité administrative peut décider **de ne pas le rétablir** dans ses fonctions. Sa décision doit être **motivée**.

Dans ce cas, elle peut, soit **affecter provisoirement** l'agent **dans un autre emploi**, soit le **détacher d'office, provisoirement**, s'il s'agit d'un fonctionnaire, **dans un autre corps ou cadre d'emplois**

Si l'agent est soumis à un contrôle judiciaire, cette affectation provisoire dans un autre emploi ou ce détachement provisoire dans un autre corps ou cadre d'emplois doit être **compatible avec les obligations du contrôle judiciaire**.

L'affectation ou le détachement provisoire prend fin lorsque la situation de l'agent est définitivement réglée (c'est-à-dire quand l'administration a pris la décision de le sanctionner ou non). L'affectation ou le détachement provisoire peut aussi prendre fin quand l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation (en cas de mise en détention provisoire, notamment). Si l'agent n'est pas rétabli dans ses fonctions, affecté provisoirement ou détaché provisoirement dans un autre emploi, l'administration peut **réduire sa rémunération**.

Cette retenue de rémunération peut être au maximum de **50 %**. Toutefois, le supplément familial de traitement (SFT) continue d'être versé en totalité.

Que se passe-t-il lorsque la décision de justice est rendue ?

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'agent est **rétabli dans ses fonctions**. L'administration établit un procès-verbal indiquant la date de rétablissement. Si l'agent le souhaite, l'administration communique ce procès-verbal, dans le mois qui suit son établissement, aux autres agents et aux usagers, si l'agent occupe un emploi en contact avec le public.

L'agent est radié des cadres ou des effectifs sans que la procédure disciplinaire soit nécessaire **dans les cas suivants** de condamnation :

- Condamnation entraînant la déchéance des droits civiques
- Ou interdiction d'exercer un emploi public
- Ou condamnation entraînant la perte de la nationalité française

Toutefois, il peut **demandeur sa réintégration** à l'autorité administrative à la fin de la période de privation des droits civiques ou à la fin de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française.

Cette demande de réintégration est soumise à l'avis de la CAP: CAP : Commission administrative paritaire. L'administration n'est pas obligée d'y répondre favorablement.

DOCUMENT 5

SDIS de l'Ain - Les devoirs des sapeurs-pompiers – 10 04 2020

I/ Le statut du sapeur-pompier

Qu'il soit professionnel ou volontaire, le sapeur-pompier est soumis aux obligations du service public et peut voir sa responsabilité engagée devant les tribunaux s'il ne répond pas à ses obligations.

1/ La notion de service public

La notion de service public regroupe deux éléments distincts :

- d'une part, elle désigne une activité ou une mission d'intérêt général.
- d'autre part, la notion de service public désigne l'ensemble des organismes, qu'ils soient publics ou privés, chargés de ces missions d'intérêt général.

Les sapeurs-pompiers répondent à une mission de service public.

2/ La notion de responsabilité

Tout sapeur-pompier, quelque-soit son rang dans la hiérarchie, **est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées**. De plus, il n'est dégagé d'aucune responsabilité qui lui incombe par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Il existe trois sortes de responsabilité :

- **la responsabilité administrative** : (devant le juge administratif). D'une manière générale, la responsabilité du SDIS sera recherchée en cas de faute (l'administration est solvable, pas forcément l'individu en cause). Néanmoins le SDIS pourra se retourner contre le SP.
- **la responsabilité pénale** : (devant le juge pénal). L'objet de la responsabilité pénale est de sanctionner un sujet (personne morale : SDIS ou personne physique : individu) qui a commis ou tenté de commettre un acte répréhensible par la loi ; c'est à dire prévu par le code pénal.

On parle alors d'infraction pour laquelle différents tribunaux seront compétents selon leur gravité :

- contravention : tribunal de police : amendes,
- délit : tribunal correctionnel : peines, amendes
- crimes : cour d'assises : peines.

- **la responsabilité civile** : (devant le juge pénal ou civil). L'objet de la responsabilité civile est l'obligation de réparer financièrement les conséquences d'une faute ayant entraîné des dommages à autrui. On parle de dommage ou de préjudice (moral, corporel, matériel) en contre partie desquels, l'auteur devra verser des dommages et intérêts.

II/ Les devoirs

Le sapeur-pompier est **soumis à un certain nombre de devoirs**. Ne pas les respecter peut entraîner des sanctions disciplinaires voire pénales (amendes et/ou prison).

1/ La déontologie du sapeur-pompier et ses devoirs moraux

Le sapeur-pompier se doit d'adopter et de respecter une attitude et un comportement en adéquation avec les valeurs de la profession :

L'honnêteté : qualité d'une personne juste, intègre.

L'honneur : être fier du corps que l'on représente, de la tenue qu'on porte.

La patrie : c'est le pays où l'on est né, dont on est citoyen.

Le courage : c'est la fermeté en face d'une épreuve physique ou morale. Il nous permettra de mener notre mission au bout.

La discipline : obéissance à certaines règles dans le but de faire régner l'ordre. Elle est indispensable dans tout corps organisé.

Le contrôle de soi : émotions, modestie, courtoisie, humilité...

Le dévouement : action de faire abnégation de soi-même. Il est nécessaire pour pouvoir accepter toutes les missions qui nous sont confiées.

Le respect de la dignité humaine et animale, vivante ou décédée : sans domicile fixe, corps mutilé, animaux domestiques ou sauvages...

L'esprit d'équipe : cohésion du groupe indispensable à la bonne marche des opérations de secours.

La sobriété : ne pas consommer d'alcool en service et de stupéfiants (tout le temps),

Le sapeur-pompier a donc **une certaine éthique à avoir** qui se résume en trois mots :

- **altruisme** : amour désintéressé d'autrui,
- **discrétion**,
- **efficience** : capacité de rendement, performance (entraînement physique, hygiène de vie, perfectionnement).

2/ Les devoirs légaux

- respect des biens d'autrui (dégradations inutiles, vol...),
- respect de la vie humaine (mise en danger, assistance sans aucune discrimination...),
- respect du Code de la Route (sobriété, avertisseurs sonores et lumineux...),
- respect du secret professionnel : il repose sur le respect de la vie privée de la personne secourue. Il consiste à taire les informations et faits confidentiels connus dans l'exercice de la fonction concernant un individu, sauf dans le cas particulier de la dénonciation des crimes et sévices.
- discrétion professionnelle : elle consiste à protéger les secrets liés au fonctionnement de l'administration par l'interdiction de divulguer des infos relatives au service.
- devoir de réserve : ne pas manifester ses opinions politiques, religieuses, pas de propos calomnieux ni outranciers sous peine de sanction disciplinaire.

3/ Les devoirs réglementaires

- respect de la hiérarchie (grade, fonction, services extérieurs, toujours rendre compte à son supérieur hiérarchique...),
- respect du port de l'uniforme (tenue, propreté, rasage, ne pas fumer sous le casque...),
- respect des règlements (règlement intérieur...).

4/ La communication avec les médias et les images liées au service

D'une manière générale , aucune communication avec les médias (internet, presse, réseaux sociaux...) n'est autorisée. Le sapeur-pompier dirigera les journalistes vers le COS.

A des fins de communication, de formation et de retour d'expérience, les SDIS sont autorisés à réaliser des images sous forme de photos ou vidéos. Cependant, chaque individu a un droit exclusif sur son image et l'utilisation qui en est faite. Aussi, aucune photo ou vidéo prise lors des activités du service (manœuvres, interventions...) ne devra être diffusée directement sur les réseaux sociaux. Ces images seront au préalable transmises au SDIS par l'intermédiaire du COS. Seul le DDSIS à travers son service communication est autorisé à les diffuser.

Par respect pour les sapeurs-pompiers décédés en service commandé, il est formellement interdit de fumer en portant le casque de feu.

DOCUMENT 6

Maître Benjamin-Daniel Ingelaere, avocat en Droit Public

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

En tant qu'agent de la **fonction publique**, vous pouvez en cas de manquement à l'une de vos obligations professionnelles faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Peu de fonctionnaires ont une profonde maîtrise de ces sanctions disciplinaires qui peuvent leur être appliquées en cas d'infractions. Il est pourtant important de les connaître ainsi que vos droits et vos possibilités de recours contre votre employeur. Les sanctions qui peuvent être appliquées contre vous varient notamment selon votre fonction publique d'appartenance.

Fonction publique : la sanction disciplinaire et les manquements punissables

Une sanction disciplinaire dans la fonction publique est une mesure instaurée par la loi qui vise à **réprimer les manquements aux obligations statutaires d'un agent**. Si vous êtes un salarié de la fonction publique, il est important de savoir que vous n'êtes pas soumis aux règles énoncées dans le Code du travail. La fonction publique répond en effet à un régime dérogatoire au droit commun du travail. De ce fait, vous devez plutôt vous référer aux dispositions contenues dans les statuts et les décrets connexes.

En ce qui concerne les agissements punissables, aucun écrit à valeur légale ne détaille les manquements qui peuvent justifier une sanction disciplinaire d'un agent de la fonction publique. Certains agissements peuvent toutefois clairement justifier l'application de ces sanctions sur un fonctionnaire. C'est notamment le cas du non-respect des règles disciplinaires fixées par une note de service ou par le règlement intérieur. Il en est de même pour le refus de se conformer à un ordre venant de son supérieur hiérarchique.

De plus, **les négligences ou les erreurs commises dans le cadre du travail** peuvent également justifier une sanction disciplinaire. Un fonctionnaire incapable de respecter l'obligation de discrétion et de loyauté encourt aussi une sanction disciplinaire. Les menaces, injures, critiques et toutes autres formes de violence de la part d'un fonctionnaire sont sanctionnables. Les différentes fautes qui peuvent être commises par un agent de la fonction publique n'ont pas toutes la même envergure. Elles peuvent être légères, sérieuses, graves ou lourdes. Dans cette dernière catégorie sont rangées les fautes commises par un fonctionnaire qui a la manifeste intention de nuire à son supérieur ou à son entreprise d'accueil.

Les différentes sanctions disciplinaires pouvant être appliquées

La fonction publique se décline en **trois grands groupes** : la fonction publique d'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Les différentes sanctions disciplinaires applicables aux agents de la fonction publique peuvent varier suivant leur appartenance à l'un de ces trois groupes. De plus, elles varient selon que le fonctionnaire d'état soit titulaire, stagiaire ou contractuel.

Fonctionnaires titulaires

Le fonctionnaire titulaire qu'il soit de la fonction publique d'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière peut être sanctionné en cas d'infraction. Les sanctions disciplinaires qui lui sont applicables indépendamment de sa fonction publique d'appartenance sont classées en quatre groupes.

Les sanctions disciplinaires du premier groupe

Les sanctions disciplinaires du premier groupe concernent entre autres **les avertissements, le blâme et l'exclusion temporaire** de toute fonction sur une durée maximale de trois jours. Ces trois sanctions disciplinaires concernent principalement les agents de la fonction publique territoriale. Les agents de la fonction publique d'État et de la fonction publique hospitalière ne sont concernés que par les avertissements et les blâmes.

Les sanctions disciplinaires du second groupe

Les sanctions disciplinaires du second groupe concernent :

- la radiation du tableau d'avancement,
- l'abaissement d'échelon,
- l'exclusion temporaire de fonction pour une durée maximale de 15 jours,
- le déplacement d'office.

Ces quatre sanctions sont **applicables aux agents de la fonction publique d'État**. Ceux de la fonction publique hospitalière ne sont pas concernés par le déplacement d'office. Il en est de même pour les agents de la fonction publique territoriale. Ces derniers ne sont toutefois pas non plus concernés par la radiation du tableau d'avancement.

Les sanctions disciplinaires des troisième et quatrième groupes

En ce qui concerne les sanctions disciplinaires du troisième groupe, elles comprennent **la rétrogradation au grade inférieur et l'exclusion d'une durée temporaire de vos fonctions de 16 jours à deux ans**. Les sanctions disciplinaires du quatrième groupe concernent quant à elles la mise à la retraite d'office et la révocation.

Quelle que soit la gravité de la faute, il revient au supérieur de l'agent de la fonction publique de prendre la décision administrative d'entamer une procédure disciplinaire susceptible d'aboutir à une sanction.

Fonctionnaires stagiaires

Qu'ils appartiennent aux fonctions publiques d'État, territoriales ou hospitalières, les stagiaires de la fonction publique peuvent être frappés par une sanction disciplinaire. Certaines sont communes aux trois groupes de la fonction publique. C'est notamment le cas de l'avertissement, du blâme et de l'exclusion définitive du service.

L'exclusion temporaire de fonctions est une sanction certes commune aux trois groupes de la fonction publique, mais elle présente des modalités différentes pour sa durée. Les fonctionnaires stagiaires de la fonction publique d'État et de la fonction publique hospitalière peuvent être temporairement exclus pour **une durée maximale de deux mois**. Quant à ceux de la fonction publique territoriale, cette durée maximale est de quinze jours. Les stagiaires de la fonction publique d'État peuvent également subir un déplacement d'office.

Les fonctionnaires contractuels

En cas de faute, les agents contractuels de la fonction publique d'État peuvent se voir appliquer :

- un blâme,

- un avertissement,
- une exclusion temporaire de toute fonction (pour une durée maximale de six mois pour un contractuel en CDD et d'un an pour l'agent en CDI),
- un licenciement sans préavis ni indemnité.

Ces différentes sanctions s'appliquent également pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Les procédures disciplinaires

Les procédures disciplinaires qui peuvent être menées contre vous en tant qu'agent de la fonction publique dépendent de la gravité de la sanction disciplinaire. Celle-ci peut être simple sans impact sur le contrat de travail ou alors lourde avec conséquence sur ledit contrat.

La sanction simple

En cas de **sanction simple, c'est-à-dire du premier groupe** (avertissement, observation écrite, blâme sans inscription au dossier du salarié), votre employeur n'est pas dans l'obligation de vous convoquer à un entretien. Dans ce cas, la sanction retenue peut vous être notifiée par courrier recommandé ou par courriel. Le règlement intérieur ou la disposition conventionnelle pourrait toutefois imposer à l'employeur cette convocation à l'entretien préalable de la sanction disciplinaire.

La sanction lourde

En cas de sanction lourde (licenciement, mutation, rétrogradation, mise à pied, blâme avec inscription au dossier du salarié), une procédure disciplinaire stricte doit être respectée. Le fonctionnaire qui fait objet de la procédure disciplinaire peut être temporairement écarté du service. **Une suspension de ses fonctions à titre conservatoire** peut s'en suivre. Au cours de cette période, l'agent de la fonction publique ne perçoit aucune rémunération et n'acquiert donc aucun droit à la retraite. La prise d'une telle décision est dans l'intérêt du service, mais sa durée ne peut excéder quatre mois.

La saisie du conseil disciplinaire

La procédure disciplinaire doit être systématiquement engagée **dans un délai de trois ans** à partir du jour où l'administration a pris connaissance des faits. En cas de poursuite pénale à l'encontre du fonctionnaire, ce délai de trois ans est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de relaxe, d'acquittement ou de condamnation. Après ce délai, il n'est plus possible d'invoquer les faits en cause dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Il est nécessaire que le conseil de discipline soit saisi si l'autorité administrative envisage de prononcer ces sanctions (2e, 3e et 4e groupe). Cela se fait par le biais d'un rapport qui précise les faits reprochés à l'agent de la fonction publique ainsi que les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

En tant qu'agent de la fonction publique, vous devez être informé par écrit qu'une procédure disciplinaire est ouverte contre vous et être également informé des faits qui lui sont reprochés. De même, vous devez être informé sur votre dossier individuel, sur le rapport disciplinaire et ses annexes. De cette façon, vous pouvez décider de vous faire assister par un défenseur de son choix. N'hésitez pas à **faire appel à nos services** dans cette situation. Un **avocat en droit public** de notre cabinet saura défendre vaillamment vos intérêts

Le déroulement du conseil de discipline

Quinze jours au moins avant la date de la réunion du conseil de discipline, son président doit convoquer l'agent de la fonction publique par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre doit notamment préciser :

- l'heure et la date de réunion du conseil de discipline,
- le lieu où se déroulera le conseil de discipline,
- la possibilité pour l'agent de se faire assister par une personne de son choix et de faire citer des témoins.

Le conseil disciplinaire peut **ordonner une enquête** s'il estime ne pas avoir assez d'informations sur les circonstances dans lesquelles les faits se sont produits. Il délibère ensuite en prenant sa décision à la majorité des membres présents. Le conseil de discipline peut opter pour un avis favorable ou défavorable à la sanction proposée ou alors décider de ne prononcer aucune sanction. L'administration n'est cependant pas tenue de suivre l'avis émis par le conseil de discipline. Elle peut même décider de prononcer une sanction plus sévère que celle choisie.

Agent de la fonction publique : les droits

En tant qu'agent de la fonction publique, vous avez certes des obligations, mais également de nombreux droits. N'hésitez pas à **demandez conseil à nos avocats** qui ont une parfaite connaissance de vos prérogatives. Vous avez par exemple le droit à la communication complète de votre dossier personnel et de tous les documents associés. De même, vous êtes libre de consulter le compte rendu de l'enquête administrative ainsi que les procès-verbaux d'audition exception faite aux cas où cela risque de porter préjudice aux témoins. L'administration a le droit de vous informer de vos droits notamment celui de vous faire assister par le défenseur de votre choix.

Contester la sanction disciplinaire

En cas de sanction disciplinaire à l'issue du conseil de discipline, vous avez la possibilité **d'effectuer un recours gracieux ou un recours contentieux** dans un délai de deux mois à compter de sa notification. Vous pouvez saisir le Tribunal administratif si vous estimez avoir été injustement sanctionné. Il jugera alors de la régularité de la procédure disciplinaire et de la justification de la sanction.

Le juge peut annuler la sanction disciplinaire si elle n'est pas justifiée dans la forme. C'est par exemple le cas lorsqu'elle ne figure pas dans le règlement intérieur ou a été notifiée sans un entretien préalable. Il en est de même si elle est disproportionnée eu égard à la faute commise.

DOCUMENT 7

Code de la sécurité intérieure

- Partie législative (Articles L111-1 à L898-1)
 - LIVRE VII : SÉCURITÉ CIVILE (Articles L711-1 à L768-2)
 - TITRE II : ACTEURS DE LA SÉCURITÉ CIVILE (Articles L721-1 à L725-9)
 - Chapitre III : Sapeurs-pompiers (Articles L723-1 à L723-26)

Section 1 : Missions (Article L723-1)

Article L723-2

Les sapeurs-pompiers professionnels, qui relèvent des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours, sont des fonctionnaires territoriaux soumis aux dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans les conditions fixées par l'article 117 de cette dernière loi, ainsi qu'aux dispositions de l'article L. 1424-9 du code général des collectivités territoriales.

Article L723-10

Une charte nationale du sapeur-pompier volontaire, élaborée en concertation notamment avec les représentants de la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France, est approuvée par voie réglementaire.

Elle rappelle les valeurs du volontariat et détermine les droits et les devoirs des sapeurs-pompiers volontaires. Elle définit le rôle du réseau associatif des sapeurs-pompiers dans la promotion, la valorisation et la défense des intérêts des sapeurs-pompiers volontaires. Elle est signée par le sapeur-pompier volontaire lors de son premier engagement.

DOCUMENT 8

CAA de MARSEILLE, 4ème chambre, 07/06/2022, 20MA00161, Inédit au recueil Lebon

- N° 20MA00161 Inédit au recueil Lebon

RÉPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS
Vu la procédure suivante :

Procédure contentieuse antérieure :

M. C... B... a demandé au tribunal administratif de Marseille d'annuler l'arrêté du 14 novembre 2017 par lequel le président du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) des Hautes-Alpes a résilié son engagement de sapeur-pompier volontaire à compter du 20 novembre 2017, et de condamner le SDIS à lui verser la somme de 1 500 euros en réparation des préjudices qu'il estime avoir subis.

Par un jugement n° 1800101 du 2 décembre 2019, le tribunal administratif de Marseille a annulé l'arrêté du 14 novembre 2017 par lequel le président du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) des Hautes-Alpes a résilié l'engagement de sapeur-pompier volontaire de M. B... à compter du 20 novembre 2017, a enjoint au SDIS des Hautes-Alpes de procéder à la réintégration de M. B... et à la reconstitution de sa carrière dans un délai de deux mois à compter de la mise à disposition de sa décision, dans les conditions que le jugement précise, a mis à la charge du SDIS des Hautes-Alpes, la somme de 1 200 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, et a rejeté le surplus des conclusions des parties.

Procédure devant la Cour :

Par une requête enregistrée le 15 janvier 2020, le service départemental d'incendie et de secours (SDIS) des Hautes-Alpes, représenté par Me Ducrey-Bompard, demande à la Cour :

- 1°) d'annuler le jugement du 2 décembre 2019 du tribunal administratif de Marseille ;
- 2°) de rejeter la demande de M. B... ;
- 3°) de mettre à la charge de M. B... la somme de 2 500 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- le délai de quinze jours prévu à l'article R. 723-41 du code de la sécurité intérieure court à compter de la date d'expédition de la convocation et non à la date de sa réception par l'intéressé ;
- le délai de quinze jours de la convocation avant la date de la séance du conseil de discipline départemental n'est pas un délai franc ;
- M. B... démontre un comportement incompatible avec ses fonctions qui justifie la sanction de résiliation de son engagement de sapeur-pompier volontaire.

Par deux mémoires en défense enregistrés le 4 mars 2020 et le 16 février 2021, M. C... B..., représenté par Me Ghigonetto, conclut au rejet de la requête et à ce qu'il soit mis à la charge du SDIS des Hautes-Alpes la somme de 2 500 euros à lui verser sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il fait valoir que les moyens de la requête ne sont pas fondés.
Une ordonnance du 5 février 2021 a fixé la clôture de l'instruction au 16 février 2021.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code de la sécurité intérieure ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. A...,
- et les conclusions de M. Angéniol, rapporteur public.

Considérant ce qui suit :

1. M. B..., sapeur-pompier volontaire depuis le 1er janvier 2000, a dirigé le centre de secours de Risoul à compter du 1er juillet 2011, et il détient le grade d'adjudant depuis le 1er décembre 2015. Le président du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) des Hautes-Alpes a, par un arrêté du 14 novembre 2017, résilié son engagement de sapeur-pompier volontaire à compter du même jour. Le SDIS des Hautes-Alpes relève appel du jugement du 2 décembre 2019 par lequel le tribunal administratif de Marseille a annulé l'arrêté du 14 novembre 2017, lui a enjoint de procéder à la réintégration de M. B..., et à la reconstitution de sa carrière dans un délai de deux mois à compter de la mise à disposition de cette décision, a mis à sa charge la somme de 1 200 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, et a rejeté le surplus des conclusions des parties.

2. Aux termes du dernier alinéa de R. 723-41 du code de la sécurité intérieure : " Une convocation est adressée à l'intéressé quinze jours au moins avant la date de la séance du conseil de discipline départemental. ". Le respect d'un délai, qui ne peut être inférieur à quinze jours, entre la présentation de la lettre de convocation au conseil de discipline et la réunion de cette instance constitue pour l'agent concerné une garantie visant à lui permettre de préparer utilement sa défense. Par suite, la méconnaissance de ce délai a pour effet de vicier la consultation du conseil de discipline, sauf s'il est établi que l'agent a été informé de la date du conseil de discipline au moins quinze jours à l'avance par d'autres voies.

3. Il ressort des pièces du dossier que le SDIS des Hautes-Alpes a convoqué M. B... à la séance du conseil de discipline du 18 octobre 2017 par courrier du 26 septembre 2017, envoyé le lendemain par voie recommandée avec accusé de réception. Selon les mentions portées sur la page de suivi tirée de l'extrait du site internet de La Poste produite par M. B..., celui-ci a retiré le pli contenant ce courrier, le 3 octobre 2017. Par suite, dès lors que la convocation de M. B... devant le conseil de discipline, qui s'est réuni le 18 octobre 2017, lui a été notifiée le 3 octobre 2017, le délai de quinze jours prévu par les dispositions précitées, qui ne constitue pas un délai franc, n'a pas été méconnu. Dans ces conditions, sans qu'il soit besoin de statuer sur l'autre moyen de légalité externe, le SDIS des Hautes-Alpes est fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Marseille, a annulé l'arrêté du 14 novembre 2017. Il y a lieu, dès lors, d'annuler ledit jugement.

4. Il appartient à la Cour, saisie de l'ensemble du litige par l'effet dévolutif de l'appel, d'examiner les moyens soulevés par M. B... devant le tribunal administratif de Marseille à l'encontre de l'arrêté du 14 novembre 2017.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

5. En premier lieu, compte tenu de ce qui a été dit précédemment, M. B... n'a pas fait l'objet d'une procédure disciplinaire entachée d'irrégularité.

6. En deuxième lieu, aux termes de la charte nationale du sapeur-pompier volontaire prévue à l'article L. 723-10 du code de la sécurité intérieure et figurant à l'annexe 3 dudit code, le sapeur-pompier volontaire s'engage notamment " à servir avec honneur, humilité et dignité et à avoir un comportement irréprochable lorsqu' (il) porte la tenue de sapeur-pompier ", " à œuvrer collectivement avec courage et dévouement " et " à faire preuve de discrétion et de réserve dans le cadre du service ". Aux termes de l'article R. 723-6 du code de la sécurité intérieure : " L'engagement de sapeur-pompier volontaire est subordonné aux conditions suivantes : (...) 4° S'engager à exercer son activité de sapeur-pompier volontaire avec obéissance, discrétion et responsabilité, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires et notamment de la charte nationale du sapeur-pompier volontaire ; (...) ". Aux termes de l'article R. 723-40 du même code : " L'autorité de gestion peut, après avis du conseil de discipline départemental, prononcer contre tout sapeur-pompier volontaire : 1° L'exclusion temporaire de fonctions pour six mois au maximum ; 2° La rétrogradation ; 3° La résiliation de l'engagement. ". Et aux termes de l'article R723-45 du même code : " Le maintien et le renouvellement de l'engagement sont subordonnés à la vérification selon les modalités définies par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile, des conditions d'aptitude physique et médicale de l'intéressé correspondant aux missions qui lui sont confiées et du respect de la charte nationale du sapeur-pompier volontaire. ".

7. Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un sapeur-pompier volontaire 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. Le juge exerce un contrôle normal sur les questions de savoir si les faits reprochés à un agent public constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

8. Pour prendre la décision en litige, le SDIS s'est fondé sur le fait que M. B... a dissimulé à sa hiérarchie la présence ponctuelle d'armes à feu (fusils de chasse) au sein du centre d'incendie et de secours (CIS) de Risoul et dans un véhicule d'intervention, qu'il n'a pas pleinement informé sa hiérarchie sur la situation judiciaire d'un sapeur-pompier volontaire du centre de Risoul, qu'il a intimidé un sapeur-pompier volontaire du centre de Risoul pour ne pas révéler la présence ponctuelle d'armes à feu dans le centre de secours, soit un manquement envers la charte des sapeurs-pompiers volontaires, un manque de probité, et une atteinte à l'image du SDIS des Hautes-Alpes sur le réseau social Facebook.

9. Premièrement, M. B... soutient que la décision contestée est dépourvue de base légale en l'absence de tout manquement à la charte nationale du sapeur-pompier volontaire. Cette charte prévoit que le sapeur-pompier volontaire s'engage à avoir " un comportement irréprochable " lorsqu'il porte sa tenue. Or, la décision litigieuse, prise en considération du comportement de M. B... en tant que sapeur-pompier, qui, selon ses termes, ne peut être qualifié d'irréprochable, a pu légalement se fonder sur l'article R. 723-45 du code de la sécurité intérieure.

10. Deuxièmement, il ressort des pièces du dossier, d'une part, que, suite à la dispute conjugale entre deux sapeurs-pompiers volontaires du CIS de Risoul à leur domicile, l'un deux, après avoir tiré en l'air de son balcon, a quitté les lieux en emportant avec lui une arme à feu (fusil de chasse). Les gendarmes, appelés sur place par la concubine qui avaient été molestée, constataient avec l'aide de M. B..., qui chasse avec l'intéressé qui est également son adjoint au CIS, qu'une arme manquait. Le lendemain, M. B... trouvait l'arme au sein du CIS et informait le colonel du groupement des faits et de la disparition du sapeur-pompier volontaire,

sans lui signaler la présence de l'arme dans les locaux de la caserne, ce dont il informait par la suite, le commandant du groupement territorial du nord des Hautes-Alpes, qui rendait compte immédiatement au colonel. Il est reproché à M. B... d'avoir dissimulé à son colonel la présence de l'arme dans la caserne, qui a été remise par ses soins aux gendarmes. Ces faits ne sont pas contredits par M. B..., et doivent ainsi être regardés comme établis, sans que le classement sans suite de la plainte pour violences sur la compagne du sapeur-pompier volontaire, puisse s'y opposer. D'autre part, il ressort de l'enquête administrative diligentée par le SDIS, et notamment des entretiens individuels conduits avec tous les sapeurs-pompiers volontaires permanents de l'effectif du CIS de Risoul, que M. B... entreposait ponctuellement ses armes de chasse dans les locaux de la caserne, sans que puisse être retenue une confusion possible, alléguée par l'intéressé, entre des housses de fusil de chasse et des housses de ski, et alors que M. B... expose que lorsqu'il était en service et en partance ou de retour d'une activité de chasse, il laissait ses armes au centre au motif que son véhicule pick-up serait facilement vandalisé en raison d'une benne fermée équipée avec des vitres coulissantes. En outre, il ressort des pièces du dossier qu'à une seule occasion, le sapeur-pompier volontaire mis en cause dans l'incident conjugal dont il vient d'être fait état, a transporté dans un véhicule d'intervention une arme à feu, alors que la pratique du braconnage imputée à l'intéressé, qui expliquerait cette présence, n'est pas établie. Par ailleurs, si selon ses dires, M. B... a demandé aux sapeurs-pompiers du CIS de ne pas ébruiter l'affaire du tir depuis le balcon d'un de leurs collègues dans le but de protéger l'image des sapeurs-pompiers, au moins un d'entre eux a ressenti cet appel téléphonique de son chef de centre comme une tentative d'intimidation, notamment concernant la présence d'armes à feu dans la caserne. S'agissant des faits de dénigrement de l'institution, il est constant que M. B... a posté des publications sur le réseau social Facebook d'une part, concernant le non-renouvellement de carnets destinés aux sapeurs-pompiers volontaires pour y consigner des notes à la suite de leurs interventions, en raison selon lui d'un souci d'économie, et d'autre part, portant sur la critique de la pertinence d'une campagne de recrutement de sapeurs-pompiers volontaires au moyen d'un tee-shirt imprimé à cet effet, avec le commentaire " MDR " signifiant " mort de rire " qui, selon lui, était destiné à évoquer les sérieuses difficultés pour recruter qui ne seraient pas résolues au moyen de ce seul instrument. Enfin, contrairement à ce qu'il soutient, il n'a pas été critiqué parce qu'il aurait admis la consommation d'alcool au CIS de Risoul. Il résulte de ce qui vient d'être dit que la matérialité des faits reprochés à M. B... est établie. Par suite, le moyen tiré de l'erreur de fait doit être écarté. Ces faits présentent un caractère fautif et sont de nature à justifier une sanction disciplinaire.

11. Il ressort des pièces du dossier que M. B... a eu un comportement incompatible avec ses fonctions. Les faits que l'intéressé a reconnus, sont de nature à justifier une sanction disciplinaire. M. B... ne pouvait, compte tenu de son ancienneté, de son grade dans les sapeurs-pompiers volontaires et de sa qualité de chef du centre de secours de Risoul à compter du 1er juillet 2011, ignorer le caractère fautif des faits reprochés. Alors même que M. B... a accompli dix-sept années de service sans avoir fait l'objet d'aucune sanction ou remontrance, le président du conseil d'administration du SDIS des Hautes-Alpes, en prononçant à raison des faits ci-dessus décrits, la sanction litigieuse de résiliation de l'engagement de sapeur-pompier volontaire, les sanctions prévues par l'article R. 723-40 du code de la sécurité intérieure cité au point 6 n'étant qu'au nombre de trois, n'a pas, eu égard à la nature des fonctions assurées par l'intéressé et au caractère répété de ces manquements aux obligations professionnelles, entaché sa décision de disproportion.

12. Il résulte de ce qui précède que le SDIS des Hautes-Alpes est fondé à demander l'annulation du jugement attaqué qui a annulé l'arrêté du 14 novembre 2017 du président de son conseil d'administration, et lui a enjoint de procéder à la réintégration de M. B... et de reconstituer sa carrière.

Sur les frais liés au litige :

13. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de laisser à chacune des parties la charge des frais qu'elle a exposés pour les besoins de l'instance.

D É C I D E :

Article 1er : Le jugement du 2 décembre 2019 du tribunal administratif de Marseille est annulé.

Article 2 : Le surplus des conclusions des parties est rejeté.

Article 3 : Le présent arrêt sera notifié à M. C... B... et au service départemental d'incendie et de secours des Hautes-Alpes.

DOCUMENT 9

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 20/03/2017, 393320

- N° 393320 - Mentionné dans les tables du recueil Lebon

Lecture du lundi 20 mars 2017

RÉPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Vu la procédure suivante :

M. A... B...a demandé au tribunal administratif de Besançon d'annuler la décision du 29 octobre 2012 par laquelle le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Territoire de Belfort a prononcé son licenciement à titre disciplinaire. Par un jugement n° 1300069 du 6 mai 2014, le tribunal administratif a rejeté sa demande.

Par un arrêt n° 14NC01247 du 2 juillet 2015, la cour administrative d'appel de Nancy, faisant droit à l'appel de M.B..., a annulé ce jugement et la décision litigieuse.

Par un pourvoi sommaire et un mémoire complémentaire, enregistrés les 9 septembre et 27 novembre 2015 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Territoire de Belfort demande au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler cet arrêt ;

2°) réglant l'affaire au fond, de rejeter l'appel de M. B...;

3°) de mettre à la charge de M. B...une somme de 3 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ;
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- le décret n° 88-145 du 15 février 1988 ;
- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. Géraud Sajust de Bergues, conseiller d'Etat,
- les conclusions de M. Vincent Daumas, rapporteur public ;

La parole ayant été donnée, avant et après les conclusions, à la SCP Lyon-Caen, Thiriez, avocat du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Territoire de Belfort ;

Considérant ce qui suit :

1. Le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Territoire de Belfort a recruté par contrat M. A...B..., à compter du 4 juin 2010. M. B...a été mis à la disposition de la commune de Belfort pour y exercer, au titre d'un remplacement, les fonctions d'adjoint technique au sein de la police municipale. A la suite d'un rapport établi par le maire de Belfort, le centre de gestion a engagé une procédure qui a conduit au licenciement à titre

disciplinaire de M. B..., cette sanction prenant effet le 19 novembre 2012. Cette mesure a été prononcée au motif que l'intéressé avait méconnu ses obligations professionnelles en divulguant, sur divers réseaux sociaux accessibles via Internet, des photographies et informations relatives à l'organisation de la police municipale, et notamment du système de vidéosurveillance en service dans cette commune. M. B...a saisi le tribunal administratif de Besançon de conclusions dirigées contre ce licenciement, sa demande ayant toutefois été rejetée par un jugement du 6 mai 2014. Par un arrêt du 2 juillet 2015, la cour administrative d'appel de Nancy, faisant droit à l'appel de M. B..., a annulé ce jugement ainsi que la décision litigieuse. Le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Territoire de Belfort se pourvoit en cassation contre cet arrêt.

2. Aux termes de l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires, applicable aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale en vertu de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : " (...) Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions (...) ". Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M. B...a divulgué sur Internet, au moyen d'un " blog " personnel et de comptes ouverts à son nom dans trois réseaux sociaux, des éléments détaillés et précis sur les domaines d'activité de la police municipale dans lesquels il intervenait, en faisant, en outre, systématiquement usage de l'écusson de la police municipale. Les éléments ainsi diffusés par M. B...étaient de nature à donner accès à des informations relatives à l'organisation du service de la police municipale, en particulier des dispositifs de vidéosurveillance et de vidéoverbalisation mis en oeuvre dans la commune. Eu égard à ces circonstances, la cour a inexactement qualifié les faits soumis à son appréciation en jugeant que M. B...n'avait pas commis de manquement à son obligation de discrétion professionnelle.

3. Il résulte de tout ce qui précède, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi, que l'arrêt attaqué doit être annulé.

4. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de M. B...la somme que le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Territoire de Belfort demande au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

D E C I D E :

Article 1er : L'arrêt de la cour administrative d'appel de Nancy du 2 juillet 2015 est annulé.

Article 2 : L'affaire est renvoyée à la cour administrative d'appel de Nancy.

Article 3 : Les conclusions présentées par le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Territoire de Belfort tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 4 : La présente décision sera notifiée au centre de gestion de la fonction publique territoriale du Territoire de Belfort et à M. A... B....

DOCUMENT 10

Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 27/06/2018, 412541

Mentionné dans les tables du recueil Lebon

Rapporteur

Mme Cécile Renault

Rapporteur public

M. Gilles Pellissier

RÉPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire en réplique, enregistrés les 18 juillet 2017 et 19 janvier 2018 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, M. A...B...demande au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 12 mai 2017 de l'autorité militaire de deuxième niveau prononçant à son encontre la sanction disciplinaire du blâme ;

2°) d'enjoindre au ministre compétent, dans un délai d'un mois suivant la notification de la décision à intervenir, de retirer de tous ses dossiers administratifs et de tous dossiers, toute pièce relative à la sanction qui lui a été infligée, de les détruire et d'en donner attestation ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat la somme de 5 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;
- le code de la défense ;
- le code de la sécurité intérieure ;
- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de Mme Cécile Renault, auditeur,
- les conclusions de M. Gilles Pellissier, rapporteur public.

1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M.B..., capitaine de la gendarmerie nationale, commandait, au moment des faits ayant motivé la sanction contestée, un escadron de gendarmerie mobile ; que, par la décision attaquée du 12 mai 2017, le commandant de la région de gendarmerie d'Ile-de-France a infligé à M. B... un blâme au motif qu'il avait adopté un comportement en inadéquation avec celui qui est attendu d'un officier de gendarmerie, en publiant régulièrement sur des sites de médias en ligne, sous un pseudonyme, des articles polémiques sur des sujets relatifs à la politique menée par le Gouvernement et en faisant preuve de négligences quant à l'utilisation des médias sociaux et la protection de ses données personnelles ;

2. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article R. 4137-15 du code de la défense : " Avant d'être reçu par l'autorité militaire de premier niveau dont il relève, le militaire a connaissance de l'ensemble des pièces et documents au vu desquels il est envisagé de le sanctionner " ; que M. B...soutient qu'il n'a pas été mis à même d'avoir accès à l'ensemble des pièces du dossier au vu desquelles la sanction disciplinaire contestée lui a été infligée ; qu'il se prévaut à cet égard de l'absence de deux documents à sa décharge ; que, toutefois, il ressort des pièces du dossier que, comme il le reconnaît lui-même, ces documents consistaient dans deux comptes rendus, qu'il avait rédigés à la demande de sa hiérarchie et qui ne comportaient, en conséquence, aucun élément dont il n'avait pas eu connaissance, de ses activités extra-professionnelles de publication sur des sites internet ; que si ces comptes rendus étaient absents de son dossier disciplinaire auquel il a eu accès, il lui était parfaitement loisible de transmettre à l'autorité militaire tout document complémentaire qu'il aurait estimé utile ; que, par suite, le moyen tiré de la méconnaissance du caractère contradictoire de la procédure de sanction ne peut qu'être écarté ;

3. Considérant, en deuxième lieu, qu'aux termes de l'article L. 4111-1 du code de la défense : " L'état militaire exige en toute circonstance esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême, discipline, disponibilité, loyalisme et neutralité " ; qu'aux termes de l'article L. 4121-1 du même code : " Les militaires jouissent de tous les droits et libertés reconnus aux citoyens. Toutefois, l'exercice de certains d'entre eux est soit interdit, soit restreint dans les conditions fixées au présent livre " ; qu'aux termes de l'article L. 4121-2 du même code : " Les opinions ou croyances, notamment philosophiques, religieuses ou politiques, sont libres / Elles ne peuvent cependant être exprimées qu'en dehors du service et avec la réserve exigée par l'état militaire. Cette règle s'applique à tous les moyens d'expression (...) " ; qu'aux termes de l'article R. 434-12 du code de la sécurité intérieure, qui figure dans le code de déontologie de la police nationale et de la gendarmerie nationale pour l'exécution de leurs missions de sécurité intérieure : " Le policier ou le gendarme ne se départ de sa dignité en aucune circonstance. / En tout temps, dans ou en dehors du service, y compris lorsqu'il s'exprime à travers les réseaux de communication électronique sociaux, il s'abstient de tout acte, propos ou comportement de nature à nuire à la considération portée à la police nationale et à la gendarmerie nationale " ;

4. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que, dans le cadre d'activités extraprofessionnelles, M. B...a publié, sous un pseudonyme, sur plusieurs sites internet relayés par les réseaux sociaux, de nombreux articles critiquant en des termes outranciers et irrespectueux l'action de membres du Gouvernement et la politique étrangère et de défense française ; qu'il s'est prévalu, dans ces publications, de sa qualité d'ancien élève de l'école Saint-Cyr et de l'école des officiers de la gendarmerie nationale ; qu'alors pourtant qu'il avait été mis en garde à ce sujet, il a poursuivi ces publications ; que ces faits, même s'ils ont été commis en dehors du service et sans utiliser les moyens du service et si l'intéressé ne faisait pas état de sa qualité de militaire, sont constitutifs d'une violation de l'obligation de réserve à laquelle sont tenus les militaires à l'égard des autorités publiques, même en dehors du service et fût-ce sous couvert d'anonymat ; que les manquements reprochés à M. C..., dont l'inexactitude matérielle n'est pas établie, étaient constitutifs d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire ;

5. Considérant, en troisième lieu, qu'aux termes de l'article L. 4137-2 du code de la défense : " 1° Les sanctions du premier groupe sont : / a) L'avertissement ; / b) La consigne ; / c) La réprimande ; / d) Le blâme ; / e) Les arrêts ; / f) Le blâme du ministre " ; qu'en égard à la virulence des propos tenus par l'intéressé, à la répétition des faits, au grade et aux responsabilités de M. C...et alors même que sa manière de servir aurait par ailleurs donné satisfaction, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire n'a pas, dans les circonstances de l'espèce et au regard de la marge d'appréciation dont elle disposait, pris une sanction disproportionnée en lui infligeant un blâme ;

6. Considérant, en quatrième lieu, que M. C...n'est pas fondé à soutenir qu'en sanctionnant les manquements mentionnés au point 4, l'autorité disciplinaire aurait méconnu les stipulations de l'article 10 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qui garantissent à toute personne le droit à la liberté d'expression et celui de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées, dès lors que la restriction apportée à sa liberté d'expression par l'obligation de réserve qui s'imposait à lui poursuit un but légitime, au sens de ces stipulations ;

7. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que M. B...n'est pas fondé à demander l'annulation de la décision qu'il attaque ; que ses conclusions à fins d'injonction et celles présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ne peuvent, par suite, qu'être rejetées ;

D E C I D E :

Article 1er : La requête de M. B...est rejetée.

Article 2 : La présente décision sera notifiée à M. A...B...et à la ministre des armées.

ECLI:FR:CECHR:2018:412541.20180627

Résumé

08-01-01-05 Capitaine de la gendarmerie nationale ayant, dans le cadre d'activités extraprofessionnelles, publié sous un pseudonyme, sur plusieurs sites internet relayés par les réseaux sociaux, de nombreux articles critiquant en des termes outranciers et irrespectueux l'action de membres du Gouvernement et la politique étrangère et de défense française, se prévalant, dans ces publications, de sa qualité d'ancien élève de l'école Saint-Cyr et de l'école des officiers de la gendarmerie nationale et ayant poursuivi ces publications, alors pourtant qu'il avait été mis en garde à ce sujet.... „Ces faits, même s'ils ont été commis sans utiliser les moyens du service et si l'intéressé ne faisait pas état de sa qualité de militaire, sont constitutifs d'une violation de l'obligation de réserve à laquelle sont tenus les militaires à l'égard des autorités publiques, même en dehors du service et fût-ce sous couvert d'anonymat. Ces manquements sont constitutifs d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Code général de la fonction publique

Titre II : OBLIGATIONS (Articles L121-1 à L125-2)

Chapitre Ier : Obligations générales (Articles L121-1 à L121-11)

Article L121-2

Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public est tenu à l'obligation de neutralité. Il exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester ses opinions religieuses. Il est formé à ce principe. L'agent public traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.

Article L121-7

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. En dehors des cas expressément prévus par les dispositions en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, il ne peut être délié de cette obligation que par décision expresse de l'autorité dont il dépend.