

N° 426569, Mme K...
N° 426571, Mme V...

7ème et 2ème chambres réunies

Audience du 8 janvier 2020
Lecture du 27 janvier 2020

CONCLUSIONS

M. Gilles PELLISSIER, rapporteur public

Mme K... et Mme V..., adjointes administratives de la commune de Beaumont-sur-Oise, élues en décembre 2014 représentantes du personnel au comité technique de la commune, qui en compte quatre, ont été sanctionnées respectivement d'une exclusion temporaire des fonctions de deux jours et d'un blâme pour avoir, lors de la première réunion du comité technique suivant les élections, au mois de janvier 2015, manqué à leur devoir de réserve en adoptant une attitude et en tenant des propos agressifs à l'encontre de la directrice générale des services dont elles contestaient la présence. Elles ont attaqué ces sanctions devant le TA de Cergy-Pontoise puis la CAA de Versailles qui ont successivement rejeté leurs demandes. Les deux pourvois qu'elles forment contre les arrêts de la Cour soulèvent les mêmes moyens.

Le premier, tiré de ce que la cour n'aurait pas suffisamment motivé ses arrêts en se contentant de qualifier les propos d'irrespectueux et d'agressifs sans en indiquer la teneur exacte, manque en fait, ainsi que cela ressort de la lecture des motifs de l'arrêt que nous citons : "il ressort des pièces du dossier, en particulier du compte-rendu de la réunion du comité technique du 20 janvier 2015, que la directrice générale des services a assisté à cette réunion en qualité d'expert ; qu'il résulte des témoignages d'un représentant du personnel et de l'adjointe au maire, du rapport du président du comité technique et du compte-rendu de la réunion, que Mme K... s'est alors violemment opposée à la présence de la directrice générale des services et, en dépit des interventions du président l'invitant à adopter un comportement courtois propice à la sérénité des débats, a tenu à son encontre, tout au long de la réunion, des propos irrespectueux et agressifs ; qu'affectée par la violence des propos tenus à son encontre, cette dernière a d'ailleurs quitté la réunion du comité avant son terme".

Les deux moyens suivants critiquent de manière plus substantielle l'appréciation de la cour de la légalité des sanctions, qu'elle a exposée en ces termes : "qu'alors même que ses propos ont été tenus dans l'exercice de son mandat et que Mme K... a ainsi entendu contester, en qualité de représentant du personnel, la régularité de la présence de la directrice générale des services lors de cette réunion, son attitude et ses propos ont excédé, dans les circonstances de l'espèce, la liberté d'expression liée à l'exercice d'une fonction syndicale et ont constitué une faute de nature à justifier légalement l'application d'une sanction disciplinaire".

Le premier est tiré de ce que la cour aurait commis une erreur de droit en jugeant que pouvaient être fautifs des propos tenus dans le cadre de l'exercice d'une représentation syndicale qui

ne présentent pas de caractère injurieux ou diffamatoire. Les requérantes voudraient vous faire juger que les seules limites à la liberté d'expression syndicale sont les infractions pénales. Nous ne vous proposerons pas de les suivre dans cette voie qui ne correspond absolument pas à votre jurisprudence constante.

En effet, si vous avez toujours admis que les agents publics investis de fonctions syndicales jouissent, dans l'exercice de leur mandat et pour la défense des intérêts des personnels, d'une liberté d'expression beaucoup plus étendue que celle de leurs collègues (voyez en ce sens votre décision de principe du 18 mai 1956, *B...*, p. 213), vous ne les avez jamais complètement dispensés de l'obligation de réserve qui s'impose à tous les agents publics et qui représente une garantie du bon fonctionnement du service public (Section, 1er décembre 1972, *Dlle O...*, n° 80195). Ces deux pôles de votre jurisprudence sont parfaitement résumés dans cette affirmation extraite d'une décision inédite du 27 mai 1991, *OPHLM de la communauté urbaine de Lille* (n° 111790), selon laquelle "l'exercice du droit syndical doit se concilier avec le respect de la discipline nécessaire au bon fonctionnement du service public". La justification de cette limite à l'exercice du droit syndical est toujours d'actualité, comme l'illustre une décision plus récente par laquelle vous avez jugé qu'une critique violente de la politique du Gouvernement par un représentant syndical était incompatible avec l'obligation de réserve après avoir constaté que, par son contenu et sa violence, elle était de nature à compromettre le bon fonctionnement du service (CE, 23 avril 1997, *I...*, T.p. 901). Ainsi, même dans l'exercice de son mandat syndical et pour la défense des intérêts professionnels, le représentant syndical, s'il jouit d'une liberté d'expression beaucoup plus étendue que les agents publics en général, doit veiller à garder une certaine mesure afin de ne pas compromettre le bon fonctionnement du service.

L'infraction pénale, injure ou diffamation, ne saurait donc être la seule limite de la liberté d'expression du représentant syndical. Si elle en est certainement une, elle n'est pas la seule : des propos violents peuvent, alors même qu'ils n'enfreignent aucune loi pénale, excéder les limites de la liberté d'expression syndicale. Le peu de contentieux en la matière montre que les risques d'abus de cette limite sont faibles et le contrôle plus approfondi que vous exercez désormais sur les sanctions disciplinaire suffit à les traiter efficacement.

Le dernier moyen est tiré de ce que la cour aurait inexactement qualifié les faits en estimant que les propos et l'attitude des requérantes avaient excédé leur liberté d'expression syndicale et étaient constitutives d'une faute (voyez, notamment, sur le degré de votre contrôle de cassation : CE, 27 février 2015, *La Poste*, n° 376598, au rec).

Il n'est pas fondé : la cour a relevé, nous l'avons dit et cela n'est pas contesté, que les requérantes n'ont pas seulement contesté normalement la présente de la directrice générale des services mais ont dès le début de la réunion adopté une attitude très agressive à son égard, ne lui laissant pas dire un mot, parlant d'elle de façon méprisante à la troisième personne du singulier, comme si elle n'était pas là. Elles n'ont pas modéré leurs propos, qui semblaient plus dirigés contre la personne de la directrice que contre sa fonction, à la demande du chef de service et ne les ont cessé qu'au départ, en pleurs, de la directrice. Ces circonstances traduisent à notre avis une attitude qui excède la défense des intérêts syndicaux et qui, par la véhémence et la violence des propos dirigée contre un agent du service, est de nature à compromettre le bon fonctionnement de celui-ci. Elles constituent donc une faute de nature à justifier une sanction, laquelle, au demeurant, est légère puisque les deux sanctions prononcées relèvent du premier groupe.

EPCMNC : Rejet des pourvois et à ce que vous mettiez à la charge des requérantes le versement à la commune d'une somme de 2000 euros chacune au titre des frais exposés.