N° 429563
Mme Maeva T...

4^{ème} et 1^{ère} chambres réunies

Séance du 23 septembre 2020

Lecture du 9 octobre 2020

CONCLUSIONS

M. Raphaël Chambon, rapporteur public

Professeur d'histoire-géographie de collège en Polynésie française, Mme T... a été licenciée pour insuffisance professionnelle par un arrêté de la ministre de l'éducation nationale, du 12 décembre 2016, qu'elle a contesté en vain devant le tribunal administratif de la Polynésie française puis devant la cour administrative d'appel de Paris dont l'arrêt est frappé de pourvoi.

Si le ministre de l'éducation n'a pas observé le délai qui lui avait été assigné par la mise en demeure que la CAA lui avait adressée en application de l'article R. 612-3 du code de justice administrative, **il ne saurait être regardé comme ayant acquiescé aux faits** exposés dans la requête présentée par Mme T... en application de l'article R. 612-6 du même code **dès lors qu'il a produit un mémoire en défense avant la clôture de l'instruction** (*a contrario*, voir : 6/1 SSR, 23 décembre 2014, *Commune d'Argenteuil*, n° 364637, aux Tables).

Il est en deuxième lieu soutenu que la CAA aurait entaché son arrêt d'une erreur de droit en écartant le moyen tiré de l'irrégularité de la procédure suivie à raison de la méconnaissance du délai de quinze jours dans lequel la requérante aurait dû être convoquée devant la commission administrative paritaire locale (CAPL) siégeant en tant que conseil de discipline, la requérante affirmant n'avoir été convoquée que quatorze jours avant.

Selon le premier alinéa de l'article 4 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat, « *le fonctionnaire poursuivi est convoqué par le président du conseil de discipline quinze jours au moins avant la date de réunion, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception* ». En vertu de l'article 70 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, le licenciement pour insuffisance professionnelle, bien que ne revêtant pas de caractère disciplinaire, est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire, si bien que ces dispositions étaient applicables au cas d'espèce.

Vous jugez, à propos d'un fonctionnaire hospitalier mais les dispositions relatives à la FPH et à la FPE sont identiques, que ce délai de quinze jours 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 (5/6 CHR, 24 juillet 2019, *Fastrez*, n° 416818, aux Tables).

C'est précisément le cas de Mme T... dès lors qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que Mme T... a eu connaissance de la date de réunion de la CAPL au plus tard le 2 novembre 2015, soit dix-sept jours avant la séance. **C'est donc sans erreur de droit que la cour a déduit de cette circonstance non arguée de dénaturation que la notification de la convocation à l'intéressée quatorze jours avant la séance ne l'a privée d'aucune garantie.**

L'arrêt attaqué est en troisième lieu critiqué en ce qu'il a écarté le moyen tiré de ce le rapport prévu à l'article 2 du décret du 25 octobre 1984, qui n'avait pas été transmis à Mme T... avant la réunion de la CAPL, comportait des griefs dont elle n'avait pas eu connaissance, ce qui entachait d'irrégularité la procédure suivie.

Selon cet article, « *l'organisme siégeant en Conseil de discipline (...) est saisi par un rapport émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire* » et « *ce rapport doit indiquer clairement les faits reprochés au fonctionnaire et préciser les circonstances dans lesquelles ils se sont produits* ».

Aux termes du premier alinéa de l'article 1^{er} du même décret, « *l'administration doit dans le cas où une procédure disciplinaire est engagée à l'encontre d'un fonctionnaire informer l'intéressé qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes* ». Le premier alinéa de son article 3 prévoit que « *le fonctionnaire poursuivi peut présenter devant le Conseil de discipline des observations écrites ou orales* », tandis que son article 5 dispose que « *lorsque le conseil de discipline examine l'affaire au fond, son président porte, en début de séance, à la connaissance des membres du conseil les conditions dans lesquelles le fonctionnaire poursuivi et, le cas échéant, son ou ses défenseurs ont exercé leur droit à recevoir communication intégrale du dossier individuel et des documents annexes* » et que « *le rapport établi par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire (...) et les observations écrites éventuellement présentées par le fonctionnaire sont lus en séance* ».

Vous jugez que dès lors que le rapport lu devant le conseil de discipline se borne à résumer le contenu des pièces du dossier, dont le requérant a pu prendre connaissance, les faits reprochés au requérant et les arguments développés par ce dernier pour sa défense, la circonstance que ledit rapport n'avait pas été communiqué au requérant avant la séance n'entache pas d'irrégularité la procédure disciplinaire suivie à son encontre (10/6 SSR, 15 novembre 1991, *C...*, n° 117639, aux Tables).

Dans une décision du 12 février 2014 *L...* (6/1 SSR, n° 352878, aux Tables), vous avez jugé que la communication du rapport émanant de l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, en

temps utile avant la séance, au fonctionnaire déféré devant le conseil de discipline et aux membres de celui-ci satisfait aux fins en vue desquelles sa lecture a été prévue par l'article 5 du décret du 25 octobre 1984, et notamment au respect des droits de la défense. Ainsi, la lecture du rapport en séance ne peut être regardée, en elle-même, comme une garantie dont la seule méconnaissance suffirait à entacher d'illégalité la décision prise à l'issue de la procédure. Il n'en résulte aucunement que la communication préalable du rapport s'impose à l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire et votre jurisprudence C... reste valable.

Mme T... ne soutenait d'ailleurs pas l'inverse devant la CAA et se bornait à soutenir que le rapport, dont il n'était pas contesté qu'il a bien été lu en séance, comportait des griefs dont elle n'avait pas eu connaissance.

Ce n'est qu'en cassation que la requérante soutient que le rapport prévu à l'article 2 du décret du 25 octobre 1984 fait partie intégrante du dossier individuel du fonctionnaire dont celui-ci a droit à une communication intégrale et que l'absence de communication préalable de ce rapport entacherait nécessairement la procédure suivie d'irrégularité.

Il ne résulte cependant d'aucune disposition du décret du 25 octobre 1984 ni d'aucune autre disposition que le rapport prévu à l'article 2 de ce décret, qui ne peut être regardé comme faisant partie du dossier individuel mentionné à l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, devrait être communiqué au fonctionnaire préalablement à la tenue du conseil de discipline, sous la réserve que ce rapport ne comporte pas des griefs dont le fonctionnaire ne pouvait pas avoir connaissance en consultant son dossier individuel.

La cour n'ayant contrairement à ce qui est soutenu commis aucune erreur de droit en adoptant précisément un tel raisonnement, reste la contestation de l'appréciation qu'elle a portée sur les faits de l'espèce en estimant que le rapport détaillait les insuffisances professionnelles documentées dans des rapports successifs cosignés par l'intéressée et ne comportait par suite aucun grief dont elle n'aurait pas eu connaissance. Mais cette appréciation est souveraine et ne peut être discutée devant le juge de cassation, sauf dénaturation qui n'est nullement démontrée.

La requérante conteste également le bien-fondé de la décision qu'elle attaque.

Le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions (7/2 CHR, 1er juin 2016, *Commune de Sète*, n° 392621, aux Tables).

Si les juges du fond exercent un contrôle restreint à l'erreur manifeste de l'appréciation opérée par l'administration s'agissant du refus de titularisation d'un fonctionnaire stagiaire pour insuffisance professionnelle, l'appréciation des juges du fond

étant par suite souveraine et comme telle insusceptible d'être discutée en cassation (2/1 SSR, 3 mars 2003, *Centre d'aide par le travail de Cheney*, n° 235052, aux Tables), le juge de l'excès de pouvoir exerce en revanche un contrôle normal sur le motif d'insuffisance professionnelle qui fonde le licenciement d'un agent public titulaire (10/7 SSR, 27 avril 1994, *Centre hospitalier de Roubaix*, n° 147329, aux Tables ; 4/6 SSR, 27 septembre 2000, *CNRS*, n° 198071, au Recueil ; 5/4 SSR, 23 février 2005, *F...*, n° 262986, aux Tables).

Vous vous livrez en cassation à un contrôle de qualification juridique sur l'appréciation ainsi portée par les juges du fond, même si, curieusement, aucune de vos décisions n'a été fichée sur ce point précis (3/8 SSR, 29 mars 2000, *Pacha*, n° 196127, aux Tables sur un autre point ; décision *L...* déjà mentionnée ; 3/8 SSR, 20 mai 2016, *Communauté urbaine de Strasbourg*, n° 387105, au Recueil sur un autre point ; 4/5 CHR, 18 janvier 2017, *D...*, n° 390396, au Recueil sur un autre point).

En l'espèce, la cour a relevé que des insuffisances caractérisées de Mme T... dans son exercice professionnel étaient établies tenant, notamment, à de graves lacunes dans la maîtrise scientifique des disciplines qu'elle enseignait ainsi que dans la conception et la mise en œuvre des unités d'apprentissage, dans la conduite des cours et la gestion des élèves, ce alors même qu'elle avait bénéficié d'un tutorat pédagogique renforcé et de sessions de formation. Ce faisant elle n'a nullement dénaturé les pièces du dossier qui lui était soumis et en déduisant de ces constatations souveraines que le licenciement de l'intéressée pour insuffisance professionnelle était justifié, la cour a exactement qualifié les faits de l'espèce.

Si Mme T... conteste en outre les motifs par lesquels la cour a jugé que ses allégations relatives à l'hostilité notoire du principal du collège de Mataura à son égard et à sa volonté de la placer dans des situations professionnelles difficiles n'étaient pas de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, l'appréciation portée sur ce point par la cour est également souveraine (5/4 SSR, 1^{er} octobre 2014, *Thomas-P...*, n° 366002, aux Tables) et n'est pas davantage entachée de dénaturation.

PCMNC au rejet du pourvoi.