

CONCLUSIONS

M. Nicolas LABRUNE, Rapporteur public

Mme V..., capitaine de gendarmerie, est en poste au sein de l'école des officiers de la gendarmerie nationale, en qualité de cheffe d'une des sections du département des partenariats de l'école. Une enquête de commandement a été diligentée au premier semestre 2022 en raison de la dégradation des relations de travail au sein de ce département, enquête dont les conclusions pointent la responsabilité de Mme V... dans cette situation. Une procédure disciplinaire a ensuite été engagée à l'encontre de Mme V..., laquelle a abouti à ce que lui soit infligée, par une décision du 16 février 2023, une sanction de 15 jours d'arrêts assortis d'une dispense d'exécution. C'est cette sanction que Mme V... vous demande d'annuler.

Elle formule tout d'abord un certain nombre de critiques – présentées comme des moyens de légalité externe – contre l'enquête qui a précédé l'engagement des poursuites disciplinaires. Mais vous jugez que les moyens tirés de l'irrégularité d'une enquête administrative préalable à la mise en œuvre de l'action disciplinaire sont sans incidence sur la régularité de la procédure disciplinaire elle-même, puisque cette enquête ne constitue pas une phase de la procédure disciplinaire (CE, 27 avril 1967, *G...*, n° 63367, au Recueil ; CE, 13 juillet 2022, *M. H...*, n° 461914, inédite). Tel est en particulier le cas d'un moyen tiré de la méconnaissance, au cours de l'enquête, du principe d'impartialité (CE, 18 novembre 2022, *M. X...*, n° 457565, aux Tables). Autrement dit, lorsqu'il conteste une sanction disciplinaire, l'agent public peut éventuellement, en contestant l'exactitude matérielle des faits qui lui sont reprochés, invoquer la circonstance que ces faits n'ont pas été prouvés de façon régulière pour soutenir qu'ils ne peuvent être regardés comme établis. Mais, en revanche, l'agent ne peut contester, au titre de la légalité externe, que la régularité de la procédure disciplinaire elle-même. La circonstance qu'une enquête préalable ait été ou pas régulière n'a, par elle-même, aucune incidence sur la régularité de cette procédure disciplinaire, qui constitue une procédure distincte. Ainsi, Mme V... ne peut utilement soutenir que la méconnaissance au cours de l'enquête, à la supposer avérée, du principe d'impartialité, des règles régissant l'organisation de l'enquête ou des exigences de formation des enquêteurs affecterait la régularité de la procédure disciplinaire et entacherait d'illégalité la sanction prononcée contre elle. Et elle ne peut pas non plus soutenir utilement que toutes les personnes susceptibles de témoigner en sa faveur n'auraient pas été

entendues, d'autant qu'aucune règle ni aucun principe n'exige que les enquêteurs entendent systématiquement toutes les personnes susceptibles de témoigner en faveur ou en défaveur de la personne susceptible de faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

En deuxième lieu, Mme V... soutient que ses déclarations auraient dû être transmises par sa hiérarchie au procureur de la République, en application de l'article 40 du code de procédure pénale, et au « référent alerte » compétent, en application de l'article 4 de l'arrêté du 16 novembre 2018 relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein du ministère de l'intérieur et du ministère chargé de l'outre-mer. Mais, à supposer que ces dispositions soient applicables aux déclarations de Mme V... et qu'elles aient été méconnues par la hiérarchie de celle-ci, cela resterait sans incidence sur la régularité de la procédure disciplinaire elle-même, et donc sur la légalité de la sanction prise à son issue. Et, de la même façon, le moyen de Mme V... tiré de la violation par son employeur de son obligation de sécurité et de protection de la santé des salariés est nécessairement inopérant : ces éventuels manquements de l'employeur, à les supposer avérés, sont sans lien avec la régularité de la procédure disciplinaire.

Enfin, si Mme V... soutient que le procès-verbal de son audition ne retranscrit pas ses propos, ce moyen manque en fait, faute qu'elle apporte un élément probant à l'appui de cette allégation et alors qu'elle a apposé sa signature sur ce document.

Venons-en désormais, si vous le voulez bien, aux moyens par lesquels Mme V... conteste la légalité interne de la sanction qui lui a été infligée. Celle-ci, tout d'abord, soutient que la décision de sanction serait entachée de détournement de pouvoir. Mais, quoique libellé sous le timbre du détournement de pouvoir, le moyen tend en réalité à contester le déroulement de la procédure, l'exactitude matérielle des faits sur lesquels l'administration s'est fondée, ainsi que l'appréciation de cette dernière. N'est en revanche avancé aucun élément qui serait précisément de nature à démontrer que l'autorité disciplinaire a agi dans un but étranger à l'intérêt général. Vous ne pourrez donc selon nous qu'écarter le moyen.

Mme V... conteste ensuite la matérialité des faits qui lui sont reprochés ainsi que leur caractère fautif. Il nous semble toutefois que les faits à raison desquels elle a été sanctionnée sont établis.

En premier lieu, il ressort des éléments précis, circonstanciés et documentés qui figurent dans le rapport d'enquête que Mme V... a régulièrement contesté les modifications de méthodes mises en place par son supérieur, a refusé de se rendre à certaines réunions dont elle contestait l'utilité, et a remis en question la répartition des tâches au sein du département, toutes choses qui caractérisent, ainsi que l'a relevé la décision de sanction, un manque de loyauté envers sa hiérarchie. Certes, les débuts du nouveau chef de service arrivé dans le département de Mme V... à l'été 2021 ont sans doute été compliqués. Mais, pour autant, il est manifeste, à la lecture des pièces du dossier, que Mme V... s'est rapidement installée dans une posture de reproche et de refus de l'autorité. Et, si elle tente d'expliquer cette situation par

l'incompétence de son supérieur et sa volonté de nuire à certains agents du département, cette stratégie de défense nous semble devoir être prise avec circonspection, dès lors que Mme V... l'avait déjà adoptée face aux reproches de ses précédents supérieurs.

En deuxième lieu, l'enquête de commandement a également mis en évidence que Mme V... a rendu des travaux incomplets ou tardifs, ce qui a mis en difficulté son service en obligeant d'autres agents à reprendre le contenu de ces travaux. Mme V... conteste ces éléments par des arguments du même type que ceux que nous vous avons déjà exposés : ces dysfonctionnements ne seraient pas de son fait à elle mais devraient plutôt être imputés au manque de consignes claires et de communication de son supérieur. Mais elle ne produit guère d'éléments de nature à étayer cette affirmation et, si certaines des pièces du dossier témoignent incontestablement de sa volonté de mener à bien les tâches qui lui sont confiées, il n'en reste pas moins que l'attitude d'opposition dans laquelle elle s'est enfermée semble bien avoir nui à la qualité de son travail.

Enfin, en troisième lieu, il est établi que Mme V... a, dans le cadre de l'enquête de commandement, reproché à son supérieur d'avoir adopté à son encontre un comportement inadapté et harcelant. Cette enquête n'a pourtant pas permis d'établir la véracité de ces accusations : les enquêteurs ont retenu que le supérieur de Mme V... avait sans doute fait preuve, dans ses débuts sur son poste, d'une familiarité exagérée mais que son comportement n'avait pour autant jamais pris la forme d'avances ou de propositions déplacées. Il semble donc que Mme V... ait tenu ces propos pour dévaloriser la parole de son supérieur et justifier la dégradation de la situation dans son service. Elle s'est, en somme, placée en victime pour se défendre des accusations de manquements professionnels portées contre elle. Et ce n'est pas la première fois, à lire les pièces du dossier, qu'elle procède de la sorte.

Au total, donc, la matérialité des faits reprochés à Mme V... nous paraît établie. Et ces faits constituent indubitablement une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Si vous nous avez suivi jusque-là, il nous reste donc à vous entretenir, pour finir, du fait que Mme V... conteste aussi la proportionnalité de la sanction qui lui a été infligée. Il n'est bien sûr pas besoin de vous rappeler que vous exercez en la matière, depuis votre décision *D...*, un contrôle normal (CE, Assemblée, 13 novembre 2013, *M. D...*, n° 347704, au Recueil ; et, pour la déclinaison à un militaire, CE, 25 janvier 2016, *M. P...*, n° 391178, aux Tables). Pour autant, vous n'en demeurez pas moins un juge de l'excès de pouvoir, qui doit apprécier la légalité d'une décision administrative, non pas substituer son appréciation à celle de l'administration ; et qui doit non pas priver l'administration de toute marge d'appréciation sur le choix de la sanction, mais juste vérifier que la sanction se situe dans les bornes de la légalité. Et, dans ses conclusions sur la décision *P...*, Gilles Pellissier proposait ainsi que le contrôle de proportionnalité du juge s'exerce à l'échelle du groupe de sanction. Si l'on mesure à cette aune la sanction infligée à Mme V..., elle ne nous semble pas disproportionnée. Cette sanction, en effet, est une sanction du 1^{er} groupe, quand bien même il s'agit de la deuxième sanction la plus sévère de ce groupe, et nous pensons, au fond, que vous ne pourriez la juger

excessive sans remettre en cause le caractère fautif des faits qu'elle vise à réprimer. Par ailleurs, ajoutons qu'une sanction de 15 jours d'arrêts avec dispense d'exécution ne nous paraît au demeurant pas disproportionnée au regard du grade de Mme V..., de ses responsabilités et de la récurrence des comportements fautifs qui lui sont reprochés.

PCMNC au rejet de la requête.