

# POST-IT JURIDIQUE

Le « Questions / Réponses » juridique bimensuel du CDG du Morbihan

## MISE EN CAUSE PÉNALE ET SUSPENSION

### L'agent public qui fait l'objet d'une enquête pénale est-il tenu d'en aviser son employeur ?

**NON.** Le parquet est toutefois incité à informer le supérieur hiérarchique de l'agent public lors de l'engagement de poursuites pénales à l'encontre de ce dernier ou du prononcé d'une condamnation définitive ([circ. 11 mars 2015, NOR : JUSDI1506570C](#)). De même, lorsque l'agent est notamment mis en examen ou renvoyé devant une juridiction pénale à raison d'un crime ou d'un délit puni d'une peine d'emprisonnement, le ministère public peut en informer son employeur « *s'il estime cette transmission nécessaire, en raison de la nature des faits ou des circonstances de leur commission, pour mettre fin ou prévenir un trouble à l'ordre public ou pour assurer la sécurité des personnes ou des biens* » (C. pr. pén., [art. 11-2](#)).

En revanche, le ministère public est tenu d'informer l'administration d'une condamnation, même non définitive, pour certains crimes et délits, prononcée à l'encontre d'une personne dont il a été établi au cours de l'enquête ou de l'instruction qu'elle exerce une activité professionnelle ou sociale impliquant un contact habituel avec des mineurs et dont l'exercice est contrôlé, directement ou indirectement, par l'administration (C. pr. pén., [art. L706-47-4](#)).

D'autre part, lorsque le juge d'instruction ordonne un contrôle judiciaire avec obligation pour l'agent de « *ne pas se livrer à certaines activités de nature professionnelle ou sociale* », l'employeur en est avisé (C. pr. pén., [art. R18](#)).

### Le simple fait qu'un agent public fasse l'objet d'une enquête pénale suffit-il à justifier sa suspension ?

**NON**, car, pour reprendre la formule traditionnelle des juridictions administratives, « *la mesure provisoire de suspension est uniquement destinée à écarter temporairement un agent du service, en attendant qu'il soit statué disciplinairement ou pénalement sur sa situation. Elle peut être légalement prise dès lors que l'administration est en mesure d'articuler à l'encontre de l'intéressé des griefs qui ont un caractère de vraisemblance suffisant et qui permettent de présumer que celui-ci a commis une faute grave* » (par ex., CAA Nantes, 8 janvier 2021, [19NT01874](#)).

L'employeur public doit donc être à même de démontrer tant la vraisemblance que la gravité de la faute présumée. Par exemple, elle ne peut tirer de la seule circonstance de l'interpellation de l'agent par les services de police la conséquence de l'existence d'une faute grave (CAA Lyon, 4 novembre 2003, 00LY01194). Il en va différemment si l'agent est mis en examen, puisque ne peuvent faire l'objet de cette mesure « *que les personnes à l'encontre desquelles il existe des indices graves ou concordants rendant vraisemblable qu'elles aient pu participer, comme auteur ou comme complice, à la commission des infractions dont il est saisi* » (C. pr. pén., [art. 80-1](#)).

### La suspension porte-t-elle atteinte à la présomption d'innocence ?

**NON.** « *l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne méconnaît pas la présomption d'innocence en prononçant la suspension d'un fonctionnaire, qui n'est qu'une mesure conservatoire prise dans l'intérêt du service, sans attendre l'issue de l'information judiciaire visant l'intéressé* » (CAA Nantes, 17 septembre 2018, [17NT00966](#)).

Rappelons que la situation du fonctionnaire suspendu de ses fonctions doit normalement être définitivement réglée dans le délai de quatre mois, et l'autorité disciplinaire qui n'aurait pris aucune décision à l'issue de ce délai doit lever la mesure de suspension et rétablir le fonctionnaire dans ses fonctions (CGFP, [art. L531-1](#) et [L531-2](#))<sup>1</sup>.

### Des poursuites pénales peuvent-elles justifier la prolongation d'une suspension ?

**OUI** (CGFP, [art. L531-4](#)), étant souligné que les poursuites pénales supposent une mise en mouvement de l'action publique « *qui est déclenchée par l'ouverture d'une information sur réquisitoire du ministère public, une plainte avec constitution de partie civile ou une citation directe de la victime* » (CE, 5 décembre 2011, [n° 328380](#)). Par conséquent, une plainte simple ou une enquête préliminaire en cours ne s'analysent pas, au sens de la jurisprudence administrative, comme des poursuites pénales de nature à justifier la prolongation de la suspension.

### L'employeur public est-il tenu d'engager dans le délai de quatre mois une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent pénalement poursuivi ?

**NON**, car ce délai a « *pour objet de limiter les effets dans le temps de cette mesure, sans qu'aucun texte n'enferme dans un délai déterminé l'exercice de l'action disciplinaire ni même fasse obligation à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire d'engager une procédure disciplinaire* » (CAA Nancy 25 novembre 2021, [19NC03504](#)).

### L'existence de poursuites pénales fait-elle obstacle à la réintégration de l'agent suspendu ?

**NON**, « *sauf si les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service y font obstacle* » (CGFP, [art. L531-2](#)). Cette réintégration est une faculté pour l'employeur public, non une obligation.

<sup>1</sup> Sur la suspension temporaire de fonctions, voir le Post-it juridique [n° 78](#).