# La position statutaire de l'agent public objet d'une enquête pénale

par Aurélie **Aveline**
Avocat associé, Cabinet GAA Héka

La situation d'un agent public objet d'une enquête pénale est bien souvent un casse-tête pour les employeurs publics. Respecter la présomption d'innocence, préserver l'intérêt du service, sanctionner ou attendre sont autant de questions que se posent les autorités hiérarchiques lorsqu'elles sont informées qu'un de leurs agents est visé par une procédure judiciaire.
En pratique, la réaction de l'administration va – ou à tout le moins pourra – être fonction de la nature des faits à raison desquels l'enquête est engagée mais devra également tenir compte de la situation de l'agent et de la nature comme de l'avancée de la procédure pénale : enquête préliminaire ou information judiciaire, détention, contrôle judiciaire, etc. [1], sont autant d'éléments qui devront être pris en considération pour déterminer la position à conférer à l'agent.

## Aléatoire révélation de l'existence d'une enquête pénale

Lorsque les faits se sont déroulés à l'occasion de l'exercice des fonctions, l'employeur public est généralement informé, à plus ou moins court terme, qu'un de ses agents fait l'objet d'une enquête pénale, ce d'autant plus lorsque la collectivité en a été à l'origine en signalant de tels faits au procureur de la République au titre de l'article 40 du code de procédure pénale ou en déposant une plainte.

**Faits commis en dehors du service** – Il est en revanche beaucoup plus aléatoire qu'il soit avisé de ces faits s'ils ont été commis en dehors du service. En effet, l'agent qui fait l'objet d'une enquête pénale n'a aucune obligation d'en aviser son employeur. Le parquet est pour sa part incité à avertir les employeurs publics, mais sans qu'aucun texte législatif ou réglementaire ne consacre une obligation générale en la matière. C'est uniquement une circulaire du 11 mars 2015 qui pose le principe de l'information par le parquet du 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 et précise que cette information, qui peut porter sur les chefs des poursuites ainsi que, le cas échéant, sur les mesures privatives de liberté ou restrictives de droits prononcées – mesures qui font par ailleurs l'objet de dispositions législatives cette fois plus spécifiques –, doit être effectuée le plus en amont possible du processus judiciaire [2].

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 », mais non doit, en informer l'administration 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).

Ce n'est finalement que 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 » que l'employeur en est obligatoirement avisé (C. pr. pén., art. [R. 18 138]).
En somme, il peut parfaitement arriver que des agents publics fassent l'objet de poursuites pénales, voire d'une condamnation définitive sans que l'employeur public n'en soit averti. Néanmoins, lorsqu'une telle information lui parvient, il est nécessaire pour l'administration de connaître les conséquences qu'elle peut légalement en tirer en fonction des éléments dont elle dispose.

## Premier réflexe : la suspension

Lorsque l'autorité territoriale est informée qu'un de ses agents fait l'objet d'une enquête pénale, la première mesure qui vient à l'esprit est la suspension de l'intéressé.
La suspension, régie par les articles L. 531-1 et suivants du code général de la fonction publique (CGFP), vise à éloigner provisoirement un agent du service dès lors que les faits qu'il a commis, « qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun », présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité pour justifier une telle mesure.

Partant, 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 » [3].

(1) Y. Goutal et J. Rotivel, À la découverte de la procédure pénale, cette immensité méconnue (notamment des publicistes), AJCT 2022. 484.
(2) Circ. relative à la communication aux administrations publiques et aux organismes exerçant une prérogative de puissance publique d'informations ou copies de pièces issues des procédures pénales diligentées contre des fonctionnaires et agents publics, 11 mars 2015, NOR : JUSD1506570C. S. Dyens, L'information de l'administration par l'autorité judiciaire en application de la loi du 14 avril 2016, AJCT 2016. 557.

**Deux conditions** subordonnent donc la légalité d'une suspension :

- d'abord, les faits reprochés à l'agent doivent être de nature à laisser présumer qu'il a commis une faute grave ;
- ensuite, la suspension exige que les faits constitutifs de la faute grave présentent, à défaut d'être parfaitement établis, une vraisemblance suffisante.

Dictée par l'urgence de la situation, la suspension peut donc être justifiée non seulement par l'existence incontestable d'une faute grave mais encore par des présomptions sérieuses d'une telle faute à la date du prononcé de la mesure [4]. En d'autres termes, la faute n'a pas à être établie avec certitude ; mais elle doit être suffisamment vraisemblable et d'une certaine gravité.

Est-ce à dire alors que tout agent public objet d'une enquête pénale peut être suspendu dès lors que les faits qui lui sont imputés sont susceptibles d'être pénalement réprimés ? De prime abord, l'engagement d'une enquête pénale laisse présumer l'existence d'une faute grave et suffisamment vraisemblable pour que les services de police judiciaire estiment nécessaire, sur demande du procureur ou du juge d'instruction, de procéder à des vérifications. Mais il n'en reste pas moins que l'autorité territoriale devra, si l'agent venait à contester la mesure de suspension, être matériellement à même de démontrer tant la vraisemblance que la gravité de la faute présumée.

**Si cette faute a été commise au sein du service,** l'exercice est plus aisé dès lors que la collectivité sera davantage à même de réunir les éléments (rapports, courriels, attestations…) de nature à justifier la réunion des deux conditions présidant au prononcé d'une suspension, qui seront le cas échéant renforcés par l'enquête pénale diligentée par ailleurs.

**Mais lorsque la faute est survenue en dehors des fonctions,** dans le cadre de la vie privée de l'agent, alors l'exercice s'avère plus périlleux. En effet, quand bien même la collectivité est avertie qu'un de ses agents fait l'objet, pour des faits potentiellement graves, d'une enquête préliminaire, au cours de laquelle il a même pu être placé en garde à vue, elle ne détient généralement, hormis sa simple information qui peut être laconique, que peu, voire pas d'éléments matériels susceptibles d'établir la gravité de la faute poursuivie comme sa vraisemblance.

Ainsi, par exemple, a été annulée la suspension d'un agent interpellé par les services de la police judiciaire pour une affaire relative à l'immatriculation frauduleuse de plus d'une centaine de véhicules volés, l'administration, qui n'a pu préciser les « informations [dont] elle disposait alors sur les agissements de celui-ci » ne pouvant « tirer de la seule circonstance qu'il a été ainsi interpellé par les services de police la conséquence de l'existence d'une faute grave imputable à M. et présentant un caractère suffisant de vraisemblance, alors qu'au surplus celui-ci soutient, sans être contesté, qu'il a été alors simplement interrogé, parmi d'autres fonctionnaires, à propos dans son cas de seulement deux dossiers, dans le cadre d'une garde à vue qui, en ce qui le concerne et compte tenu des explications qu'il avait alors fournies, n'a pas été prolongée et n'a débouché sur aucune mise en examen ni aucune poursuite » [5].

**Il en ira différemment si l'agent est mis en examen,** ne serait-ce tant au regard de l'autorité pouvant décider d'une telle mesure, le juge d'instruction – ce qui implique donc l'existence d'une information judiciaire –, qu'au regard des conditions de son prononcé, à savoir l'existence d'« indices graves ou concordants rendant vraisemblable » que l'agent ait pu participer, comme auteur ou comme complice, à la commission d'une infraction [6].

Dans un tel cadre, il sera toujours bien sûr nécessaire de tenir compte des motifs, spécialement des chefs de poursuites, ayant conduit à la mise en examen de l'agent, afin de s'assurer que les faits reprochés à l'intéressé sont graves. Il pourra en revanche être estimé que la vraisemblance desdits faits ressort de la mesure prononcée par le juge d'instruction [7].

Par exemple, il a été estimé que l'ouverture d'une information judiciaire visant un agent des chefs d'agressions sexuelles aggravées et de harcèlement moral à l'encontre d'un autre agent, à la suite de la constitution de partie civile de ce dernier, justifiait la suspension de l'intéressé, et ce même trois ans après la révélation des faits [8].

En d'autres termes, le simple fait qu'un agent public fasse l'objet d'une enquête pénale ne suffit pas à lui seul à justifier sa suspension. Encore convient-il de connaître les faits lui étant reprochés dans ce cadre, ainsi que de disposer, spécialement selon le stade de l'enquête pénale (enquête préliminaire ou information judiciaire), d'éléments matériels attestant de ce que la faute qu'aurait commise le fonctionnaire est grave et suffisamment vraisemblable.

Procéduralement, la suspension, simple mesure conservatoire, ne se confond pas avec une sanction disciplinaire [9].

Pour cette raison, une telle mesure « n'a pas à être motivée et n'a pas davantage à être précédée de la communication à l'agent concerné de son dossier et d'une procédure contradictoire » [10]. L'autorité territoriale n'a par ailleurs aucune obligation de faire procéder au préalable à une enquête interne [11]. Et la suspension ne porte pas atteinte à la présomption d'innocence [12]. La durée de la suspension est par principe de quatre mois, durant lesquels le fonctionnaire conserve son traitement. De sorte que, normalement, la situation du fonctionnaire suspendu de ses fonctions doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois et l'autorité investie du pouvoir 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. Sauf à ce que ce dernier fasse l'objet de poursuites pénales [13].

(3) Par ex., CAA Nantes, 17 sept. 2018, n° 17NT00966.

(4) CE 2 mars 1979, n° 11336, *Cne d'Asnières-sur-Oise*, Lebon ; CE 11 juin 1997, n° 142167, *M. Benjamin X.*, Lebon.

(5) CAA Lyon 4 nov. 2003, n° 00LY01194, AJDA 2004. 837 ; AJFP 2004. 156, concl. E. Kolbert.

(6) C. pr. pén., art. 80-1.

(7) Par ex., CAA Bordeaux 10 mars 2020, n° 18BX01028.

(8) CAA Nantes 17 sept. 2018, n° 17NT00966, préc.

(9) CE 13 juill. 1966, Lebon 497 ; CE 7 nov. 1986, n° 59373, *Edwige*, Lebon.

(10) CAA Nantes 17 déc. 2019, n° 18NT01300 ; CE 31 mars 1989, n° 64592 ; CE 8 mars 2006, n° 262129 ; CE 22 nov. 2004, n° 244515, *Min. de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche*, Lebon ; AJDA 2005. 734, note O. Dord ; RFDA 2005. 935, note G. Tusseau ; CE 26 oct. 2005, n° 279189, *Gollnisch*, Lebon ; AJDA 2006. 505, note A. Legrand.

(11) CAA Lyon 17 déc. 2020, n° 18LY04169.

(12) CAA Nantes 17 sept. 2018, n° 17NT00966, préc.

(13) CGFP, art. L. 531-2.

**Dans l'hypothèse de poursuites pénales** en effet, l'autorité territoriale a la faculté de prolonger la suspension de l'agent, son traitement pouvant alors être réduit, au plus de moitié [14]. Se pose alors une véritable difficulté pour les employeurs publics.
Pour que la prolongation d'une suspension puisse être valablement prononcée, le Conseil d'État considère que la notion de poursuites pénales suppose une mise en mouvement de l'action publique [15], et que l'action publique n'est déclenchée que « 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 » [16]. Dans ce cadre, il n'est certes pas exigé que l'action publique soit engagée à l'encontre d'un fonctionnaire dénommé [17]. Mais les poursuites pénales ne seront pour autant caractérisées qu'en cas d'information judiciaire, de plainte avec constitution de partie civile ou de citation directe à comparaître.

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 [18].

Il ne peut alors qu'être constaté la conception restrictive des poursuites pénales ainsi retenue par rapport à la pratique, qui place bien souvent les collectivités en porte-à-faux. En effet, les investigations menées ensuite du dépôt d'une plainte ou d'un signalement au titre de l'article 40 du code de procédure pénale sont très majoritairement réalisées dans le cadre d'une simple enquête préliminaire, sans ouverture d'une quelconque information judiciaire, enquête qui excède au surplus bien souvent très largement le délai de quatre mois de la suspension initiale. Ce qui interdit alors aux employeurs publics de prolonger la suspension d'un agent qui fait pourtant l'objet d'une enquête préliminaire, sans qu'entre en ligne de compte le fait que la personne publique détienne par ailleurs plusieurs éléments probants attestant de la vraisemblance d'une faute grave susceptible de constituer une infraction pénale et à raison desquels elle a parfois même opéré un signalement au procureur de la République.

Cette inadéquation entre la pratique judiciaire et l'acception administrative des poursuites pénales a parfois pu conduire certaines cours administratives d'appel à estimer qu'ensuite d'un signalement de l'employeur public fondé sur l'article 40 du code de procédure pénale, l'absence de classement sans suite ou d'engagement d'une procédure alternative aux poursuites signifie que des poursuites pénales sont engagées [19]. Toutefois, à ce jour, le Conseil d'État n'a pas consacré une telle solution.

On soulignera incidemment que la circonstance que l'autorité territoriale n'ait pas engagé de poursuites disciplinaires à l'encontre de l'agent dans le délai de quatre mois est sans incidence sur la légalité de la suspension de l'intéressé, voire de la prolongation de cette mesure. En effet, le délai ainsi posé 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 » [20].

Par conséquent, l'employeur public a la faculté, mais il n'y est pas tenu, de se prononcer sur l'action disciplinaire, et ce sans attendre l'issue de la procédure pénale [21] ou, à l'inverse, de ne pas engager de poursuites disciplinaires tant que les poursuites pénales ne sont pas achevées.

**Rétablissement d'un agent suspendu dans ses fonctions** – Au demeurant, l'existence de poursuites pénales n'empêche pas, par elle-même, le rétablissement d'un agent suspendu dans ses fonctions, « sauf si les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service y font obstacle » [22].
Après des interrogations sur le fait de savoir si les collectivités étaient ou non obligées de procéder à une telle réintégration, la question est désormais tranchée : l'employeur public peut mais ne doit pas nécessairement la prononcer. Comme énoncé par le rapporteur public, Raphaël Chambon, « [...] les dispositions de l'article 30 du statut général des fonctionnaires telles que modifiées par la loi du 20 avril 2016 instaureraient en quelque sorte un droit à ce qu'il soit mis fin à la suspension dès lors que les poursuites pénales n'y font pas obstacle. Cette thèse ne peut assurément pas être retenue : il résulte tant de la lettre du texte que de l'étude d'impact et de l'exposé des motifs du projet de loi à l'origine de la loi du 20 avril 2016 que le législateur n'a pas entendu instaurer une obligation pour l'administration de mettre fin à la suspension mais seulement souhaité lui donner la faculté d'y mettre un terme alors même que l'intéressé fait l'objet de poursuites pénales, contrairement à l'état du droit antérieur » [23].
Et le Conseil d'État a fait sienne la solution ainsi préconisée, jugeant que « si les dispositions de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 [...], issues de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, permettent à l'administration d'affecter provisoirement un fonctionnaire faisant l'objet de poursuites pénales dans un autre emploi, celle-ci n'est pas tenue de le faire » [24].

On est donc bien en présence d'une faculté pour l'employeur public de décider la réintégration au sein de ses services d'un fonctionnaire faisant l'objet de poursuites pénales.

## La gestion, simple, de la détention provisoire

**Agent placé en détention provisoire** – L'hypothèse suscitant le moins de difficultés pour l'employeur public, car n'impliquant finalement de sa part aucune appréciation des faits, est celle de l'agent placé en détention provisoire.
Lorsque l'agent est incarcéré, même préventivement, il se trouve *de facto* dans l'impossibilité d'accomplir son service.

(14) *Ibid.*, art. L. 531-4.
(15) CE 19 nov. 1993, n° 74235.
(16) CE 5 déc. 2011, n° 328380, *Collège libre de Juilly*, Lebon.
(17) CE 3 mai 2002, n° 239436, *La Poste c/ Mme Fabre*, Lebon ; AJFP 2002. 55.
(18) Par ex., CAA Marseille 13 janv. 2018, n° 16MA03432.
(19) CAA Bordeaux 23 juin 2020, n° 18BX00642.
(20) CAA Nancy 25 nov. 2021, n° 19NC03504.
(21) CAA Bordeaux 14 janv. 2014, n° 12BX02385.
(22) CGFP, art. L. 531-2.
(23) Concl. R. Chambon sur CE 12 oct. 2021, n° 443903, Lebon ; AJDA 2021. 2011 ; AJFP 2022. 33, et les obs. ; AJCT 2022. 117, obs. L. Derridj.

**Suspension de traitement** – Partant, indépendamment de toute autre mesure, l'administration est en droit de suspendre la rémunération de l'agent incarcéré [25]. Alors certes, si elle le souhaite, l'autorité territoriale pourra décider de la suspension de l'agent placé en détention provisoire et ce afin de lui permettre, pour des considérations tenant fréquemment à la situation sociale de la famille de l'agent, de conserver son plein traitement pendant quatre mois, traitement qui pourra ensuite, si la suspension est prolongée, faire l'objet d'une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié. Mais il s'agit là d'une simple faculté pour les collectivités, les juridictions rappelant avec constance que « l'administration n'est pas tenue de suspendre le fonctionnaire incarcéré » [26].

Partant, par principe, dès lors que c'est de son propre fait que l'agent incarcéré n'exécute pas ses missions, aucune rémunération n'est due en l'absence de service fait [27].

Et si aucune mesure de suspension de l'intéressé n'intervient, l'administration a compétence liée pour suspendre le versement du traitement, les juges énonçant « qu'en l'absence de service fait résultant de son incarcération l'administration était tenue de prendre une telle mesure » [28]. Tout maintien de la rémunération à un agent incarcéré et qui ne fait pas l'objet d'une suspension est donc illégal [29].
Ayant un simple caractère recognitif, la suspension de traitement peut être prononcée dès le premier jour de la cessation des fonctions, et ce quelle que soit la date de la décision qui la constate comme celle de sa notification, notification que la détention peut rendre matériellement difficile [30].

**Congé** – Pour tenter de contourner les conséquences de sa détention, c'est vainement que l'agent affirmera qu'il ne s'est « pas abstenu volontairement d'exercer ses fonctions et n'a [...] pu prévenir sa hiérarchie » [31]. Il ne pourra pas davantage se placer en congés annuels, son incarcération faisant obstacle à ce qu'il puisse bénéficier de tels congés [32].
Et la recherche du bénéfice d'un congé de maladie serait tout autant vouée à l'échec, le Conseil d'État ayant consacré le principe selon lequel les dispositions régissant les droits à congé de maladie des agents « ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'en avait pas bénéficié » [33]. Partant, le fonctionnaire incarcéré ne pouvant, faute de tout accomplissement de ses missions, percevoir son traitement, il ne peut pas prétendre au maintien de son traitement au titre d'un congé de maladie.

Mesure purement comptable, la suspension de traitement pour service fait n'a pas à être précédée de l'information de l'agent ni ce dernier n'a au préalable à être invité à consulter son dossier [34]. De même, « une telle décision ne constitue ni une sanction pécuniaire ni une sanction disciplinaire » [35] pas plus qu'elle ne porte atteinte à la présomption d'innocence [36].

## Les conséquences plus nuancées d'un contrôle judiciaire

**L'incarcération de l'agent** n'empêche pas, voire oblige, de se poser la question de sa remise en liberté. La détention de l'agent terminée, l'employeur public devra en effet statuer sur sa situation statutaire. Et cette dernière sera alors fortement fonction d'une éventuelle mesure de contrôle judiciaire prononcée, éventuelle mesure qui devra également guider la collectivité quand bien même l'agent n'a pas été placé en détention.

En effet, « sous réserve de dispositions statutaires particulières, tout fonctionnaire en activité tient de son statut le droit de recevoir, dans un délai raisonnable, une affectation correspondant à son grade » [37]. Et la seule circonstance qu'un agent soit placé sous contrôle judiciaire ne permet pas, par principe, de déroger à cette solution.

En effet, ce n'est que si l'agent est suspendu ou si les modalités de son contrôle judiciaire font juridiquement obstacle à sa réintégration que l'administration peut s'abstenir d'y procéder ; à défaut, la personne publique est tenue de réintégrer l'intéressé dès lors que ce dernier sollicite sa reprise de fonctions.

**La réintégration effective de l'agent ou sa suspension** vont donc être étroitement dépendantes des restrictions imposées par l'ordonnance de placement sous contrôle judiciaire, qui lie l'administration. Parfois, les mesures ordonnées font purement et simplement obstacle à l'exercice de quelconques fonctions par l'agent.
Dans ce cas, « en cas d'interdiction faite au fonctionnaire d'exercer ses fonctions résultant d'un contrôle judiciaire, l'administration n'est tenue ni de prononcer la mesure de suspension prévue par les dispositions rappelées ci-dessus, ni d'affecter l'intéressé dans un autre emploi compatible avec cette interdiction. Il lui est alors loisible d'interrompre, indépendamment de toute action disciplinaire, le versement du traitement du fonctionnaire pour absence de service fait » [38].

**Refus de réintégration** – En d'autres termes, les mesures de contrôle judiciaire prononcées peuvent s'opposer à toute reprise de l'agent, et ce peu importe le poste. Mais ce n'est pas toujours le cas et il est important pour l'employeur public de bien appréhender les conséquences du contrôle judiciaire. En effet, en cas de refus de réintégration, le juge vérifiera les possibilités

(24) CE 12 oct. 2021, n° 443903.
(25) CGFP, art. L. 712-1.
(26) CAA Bordeaux 17 mai 2001, n° 97BX30163.
(27) CAA Paris 28 mars 2014, n° 11PA04259 ; CAA Marseille 23 avr. 2019, n° 17MA02971.
(28) CAA Paris 13 juin 1995, n° 94PA00615.
(29) CAA Paris 19 juin 1996, n° 95PA01580.
(30) CAA Nancy 16 juin 2005, n° 01NC00973.
(31) CAA Bordeaux 31 oct. 2001, n° 98BX00244.
(32) CAA Lyon 7 mai 1996, n° 95LY01700.
(33) CE 8 oct. 2012, n° 346979, Lebon ; AJDA 2012. 1928 ; AJCT 2013. 106, obs. D. Krust.
(34) CE 6 déc. 1993, n° 90982.
(35) CAA Bordeaux 30 déc. 2005, n° 02BX02413.
(36) CAA Paris 19 juin 1996, n° 95PA01580.
(37) CE 11 juin 2014, n° 368314, *Min. de l'Économie et des finances*, AJDA 2014. 2435, note C. Froger.
(38) CAA Versailles 16 juin 2020, n° 17VE03660 ; dans le même sens, CAA Paris 12 juin 2018, n° 16PA01872.

À titre d'illustration, il a été jugé, concernant un agent mis en examen des chefs de harcèlement sexuel et moral, que la « mesure de placement sous contrôle judiciaire lui interdisant de se rendre sur le complexe sportif qu'il dirigeait, d'entrer en relation avec certains des employés du service et de se livrer à toute activité comportant l'exercice d'un pouvoir hiérarchique », ces contraintes faisaient d'elles-mêmes « obstacle à son maintien en fonction et dessaisissaient l'employeur de toute faculté d'apprécier la gravité et vraisemblance des faits aussi longtemps que la justice ne s'était pas prononcée » [39].

d'affectation s'offrant à l'administration ; il incombe donc à cette dernière de procéder à un examen attentif de tous les postes sur lesquels l'agent pourrait être affecté, en ce compris par la voie du détachement, et d'exposer les raisons pour lesquelles les missions attachées à ces postes font le cas échéant obstacle, au regard de l'infraction pour laquelle l'agent est poursuivi par exemple ou des mesures de contrôle judiciaire ordonnées, à ce qu'ils soient proposés à l'intéressé. Et une telle vérification devra être opérée à chaque évolution des mesures de contrôle judiciaire. Les premières mesures prononcées peuvent ainsi s'opposer à toute réintégration mais être par la suite allégées, rendant alors possible une reprise du service [40].

Étant souligné que, dans ce cadre, les mesures de contrôle judiciaire peuvent justifier le changement d'affectation de l'intéressé [41] ou, si aucun poste relevant du corps de l'agent et compatible avec le contrôle dont il fait l'objet ne peut être proposé, son détachement ou sa mise à disposition [42].

**Délai raisonnable** – Afin de procéder à la réintégration de l'agent lorsque celle-ci est envisageable, l'administration dispose d'un « délai raisonnable ». Ce délai, non défini, est apprécié en fonction des circonstances et notamment des restrictions posées par l'ordonnance de placement sous contrôle judiciaire et des charges pénales pesant sur l'agent, des diligences effectuées par l'intéressé en vue de sa réintégration, des fonctions qu'il exerce et de son niveau hiérarchique [43]... Étant souligné que l'administration, qui a refusé de réintégrer l'agent qui pouvait l'être ou n'a pas cherché à le faire alors même que les conditions du placement sous contrôle judiciaire ne faisaient pas obstacle à ce qu'il exerce une activité pour le compte de son employeur, engage sa responsabilité. En cas de doute tiré notamment de l'intérêt du service, l'administration peut alors faire le choix de suspendre de ses fonctions l'agent faisant l'objet d'un contrôle judiciaire [44].

(39) CAA Lyon 17 déc. 2020, n° 18LY04169 ; dans le même sens, CAA Marseille 4 oct. 2016, n° 15MA00679 ; CAA Bordeaux 15 juin 2004, n° 00BX02958.

(40) CAA Marseille 18 sept. 2018, n° 18MA01147.

(41) CAA Marseille 4 oct. 2016, n° 15MA00138 ; CAA Bordeaux 14 janv. 2014, n° 12BX02385 ; CAA Bordeaux 18 déc. 2012, n° 11BX02760 ; CAA Douai 6 juill. 2017, n° 16DA02224.

(42) CE 27 nov. 2015, n° 390793, *Min. de l'Intérieur*, AJDA 2016. 527 ; pour une illustration, CAA Marseille 14 déc. 2021, n° 19MA03193, AJFP 2022. 108, et les obs.

(43) CE 11 juin 2014, n° 368314, *Min. de l'Économie et des finances*, AJDA 2014. 2435, note C. Froger ; pour un délai excédant deux mois estimé non raisonnable, CAA Marseille 4 mai 2008, n° 05MA01874 ; pour un délai de quatre mois , CAA Marseille 14 déc. 2021, n° 20MA01453.

(44) CAA Bordeaux 31 mai 2021, n° 19BX02556.