Image not found or type unknown

Procédure disciplinaire : le droit au silence… et les autres garanties ?

Commentaire d'arrêt publié le **24/03/2025**, vu **2036 fois**, Auteur : Maître Vincent GUISO

Le Conseil Constitutionnel est venu, avec effet immédiat, prescrire la notification du droit au silence aux agents poursuivis disciplinairement. L'impact de la décision reste à mesurer.

L'agent public bénéficie traditionnellement de garanties dans le cadre disciplinaire : la notification du droit d'accéder à son dossier personnel, et le droit à l'assistance d'un défenseur de son choix (L532-4 CGGP).

En revanche, le droit de se taire et le droit à être notifié de ce droit avait toujours été considéré comme ne relevant pas des garanties dont les agents pouvaient se prévaloir (CE 23 juin 2023, n° 473249).

Le Conseil Constitutionnel est venu statuer autrement et considérer, par décision du 4 octobre, que ce droit existe et doit être notifié aux agents (n° 2024-1105 QPC).

La décision est applicable aux procédure disciplinaires lancées à compter du lendemain de la décision mais également aux procédure disciplinaires passées, le Conseil constitutionnel ayant indiqué que la déclaration d'inconstitutionnalité « peut être invoquée dans les instances introduites à la date de publication de la présente décision et non jugées définitivement ».

Plus encore, au-delà de la motivation de la décision du Conseil Constitutionnel (qui fait entrer la procédure disciplinaire dans le champ de l'article 9 de la DDHC et assimile sanctions pénales et sanctions disciplinaires), il convient à notre sens de considérer que l'ensemble des droits de la défense doivent être transposés à la procédure disciplinaire, par sécurité.

Les droits de la défense en cause sont non seulement ceux reconnus par le Conseil Constitutionnels mais également ceux reconnus par l'article 6 §3 de la Convention Européenne des droits de l'Homme.

Ainsi, d'abord, la jurisprudence du Conseil Constitutionnel (décision n° 2012-257 QPC) et l'article 6§3 a) de la CEDH imposent la notification à la personne mise en cause de la nature et de la date des faits qui lui sont reprochés, et ce dès qu'il existe « des raisons plausibles de soupçonner » le fait que ces faits lui soient imputables.

De la même manière, le droit d'être assisté serait applicable dès avant le démarrage des poursuites disciplinaire.

Cette lecture remettrait en cause la jurisprudence habituelle du Conseil d'Etat aux termes de laquelle les agents n'ont ni droit à être informés de la nature de leur mise en cause, ni droit à être assisté lors d'une enquête administrative (CE 16 février 2018, n° 412161 ; CE 21 août 2019, n°

415334)

On ne peut donc qu'émettre quatre recommandations, avec effet immédiat :

¨ Premièrement, il faut systématiquement notifier le droit aux fonctionnaires de garder le silence, tant devant le Conseil de discipline (ce que prévoit le Conseil Constitutionnel) qu'en amont , lors d'une enquête administrative, et ce dès lors qu'il existe des éléments à charge contre un agent.

¨ Deuxièmement, dès lors qu'il existe des éléments à charge contre un agent, celui-ci doit être, dès l'enquête administrative, informé de la nature des faits qui lui sont reprochés et mis en mesure d'être assisté.

¨ Troisièmement, enfin, pour les procédures disciplinaires en cours et sauf à ce que les agents se soient vus notifier leur droit de se taire, une éventuelle sanction doit être motivée en faisant purement et simplement abstraction des déclarations des agents qui les auto-incrimineraient.

C'est à ce seul prix, dans l'attente de clarifications, que les procédures disciplinaires pourront être menées à leur terme en toute sécurité juridique.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés