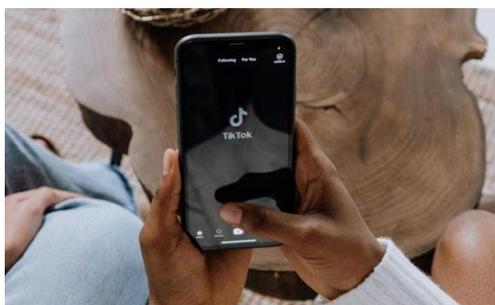


Réseaux sociaux et les sanctions disciplinaires

Le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne vient de confirmer **la sanction d'exclusion temporaire prononcée à l'encontre d'une fonctionnaire** qui avait publié **sur TIKTOK et sous pseudonyme des vidéos dans lesquelles elle se filmait en tenue de service et tenait des propos jetant le discrédit sur sa fonction.**



Les fonctionnaires doivent faire attention à leurs usages des réseaux sociaux, y compris quand ils publient de manière anonyme des messages sur ces réseaux. C'est ce que vient de rappeler le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne dans un récent jugement par lequel l'instance a confirmé la sanction d'exclusion temporaire infligée à une fonctionnaire à la suite de la publication, par cette dernière, de vidéos sur TikTok.

Préparatrice en pharmacie, cette fonctionnaire exerçait ses fonctions au sein de l'établissement public de santé mentale (EPSM) local. Cet établissement ayant eu connaissance de **vidéos réalisées par l'intéressée sur son lieu de travail** et publiées sur le réseau social, son employeur l'avait convoquée à un entretien en vue de l'engagement d'une procédure disciplinaire.

Par une décision de novembre 2023, le directeur de l'EPSM avait ensuite prononcé à son encontre une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours. Une décision contestée en justice par cette fonctionnaire, qui jugeait que son exclusion était "**entachée d'erreur manifeste d'appréciation**". À ses yeux, elle était aussi "**disproportionnée**".

Atteinte à l'image de l'administration

Pour prononcer cette sanction, le directeur de l'EPSM de la Marne avait relevé que la requérante avait publié sur le réseau social TikTok des vidéos réalisées **sur son lieu de travail**, dans lesquelles **elle se filmait en tenue de service**, y tenant des propos jetant le discrédit sur sa fonction et portant atteinte à l'image de l'administration.

Si la fonctionnaire soulignait pour sa part l'emploi d'un pseudonyme, "*ces vidéos ont été diffusées sur un profil ouvert au public et tant le cadre que les paroles tenues par l'intéressée dans ces vidéos permettaient d'identifier son lien avec son administration*", répondent les juges.

Si les vidéos en litige, accessibles à tous, "*permettent d'identifier*" l'établissement dans lequel elle travaillait et "*certaines de ses propos sur son lieu de travail, en tenue de service, entachent l'image et la réputation de son employeur*", poursuit le tribunal.

Et si la requérante n'avait pas d'antécédents disciplinaires et avait formulé des excuses auprès de son employeur, ces circonstances, néanmoins, "***ne sont pas de nature à établir que le directeur de l'EPSM de la Marne aurait pris une sanction disproportionnée en lui infligeant une exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours***", concluent les juges.



Tribunal administratif de Châlons-en-Champagne du 4 février 2025 n° 2400038

Type de recours : Excès de pouvoir

Dispositif : Rejet

Rapporteur : M. Friedrich

Nature : Décision

Avocat(s) : OPYRCHAL

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 4 janvier 2024, Mme C A, représentée par Me Opyrchal, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 3 novembre 2023 par laquelle le directeur de l'établissement public de santé mentale (EPSM) de la Marne a prononcé à son encontre une sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois jours, sanction du 1er groupe ;

2°) de mettre à la charge de l'EPSM de la Marne la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- la décision attaquée a été prise par une autorité incompétente ;
- elle est insuffisamment motivée en droit ;
- elle est entachée d'un vice de procédure tiré de l'absence de griefs sur la lettre de convocation, au nom du non-respect des droits de la défense ;
- elle est entachée d'erreur dans la qualification juridique des faits et d'erreur manifeste d'appréciation ;
- la sanction prononcée à son encontre est disproportionnée.

Par un mémoire en défense, enregistré le 20 avril 2024, l'EPSM de la Marne, représenté par Me Guilmain, conclut au rejet de la requête et à ce qu'une somme de 2 000 euros soit mise à la charge de Mme A sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative. Il fait valoir que les moyens invoqués par la requérante ne sont pas fondés.

Par une ordonnance du 20 septembre 2024, la clôture d'instruction a été fixée au 4 novembre 2024. Une note en délibéré a été enregistrée pour Mme A le 22 janvier 2025 et n'a pas été communiquée.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code général de la fonction publique ;
- le décret n°89-822 du 7 novembre 1989 ;
- le code de justice administrative.

Cette affaire, qui relève du 2° de l'article R. 222-13 du code de justice administrative, a été renvoyée en formation collégiale en application de l'article R. 222-19 du code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Amelot, premier conseiller,
- les conclusions de M. Friedrich, rapporteur public,
- et les observations de Me Opyrchal, représentant Mme A.

Considérant ce qui suit :

1. Mme C A a été recrutée par l'EPSM de la Marne en qualité de préparatrice en pharmacie. Cet établissement ayant eu connaissance de vidéos réalisées par l'intéressée sur son lieu de travail et publiées sur le réseau social TIKTOK, son employeur l'a convoquée à un entretien le 17 octobre 2023, pour lequel elle s'est excusée.

Par une décision du 3 novembre 2023, dont elle demande l'annulation, le directeur de l'EPSM de la Marne a prononcé à son encontre une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours, prenant effet à compter du 6 novembre 2023. Sur les conclusions à fin d'annulation :

2. En premier lieu, il ressort des pièces du dossier que M. D B, directeur adjoint chargé des ressources humaines à l'EPSM de la Marne, disposait de délégations en date des 5 juillet 2023 et 2 novembre 2023 aux fins de signer dans la limite de ses attributions, toutes décisions, documents et correspondances concernant sa direction. Si l'article 13 de ces décisions précise qu'aucune délégation n'est donnée pour " la décision disciplinaire prise sur avis du conseil de discipline ou de la commission consultative paritaire ", la décision attaquée n'était pas soumise à cette procédure.

Par suite, le moyen tiré de l'incompétence de l'auteur de l'acte doit être écarté.

3. En deuxième lieu, la décision attaquée vise les dispositions des articles L. 121-1 et suivants et les articles L. 530-1 et suivants du code général de la fonction publique, lesquelles sont applicables également à la fonction publique hospitalière, ainsi que les circonstances de fait ayant conduit au prononcé de la sanction.

Par suite, le moyen tiré de l'insuffisante motivation de la décision attaqué doit être écarté.

4. En troisième lieu, d'une part, aux termes de l'article L. 532-4 du code général de la fonction publique :

" Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes. / L'administration doit l'informer de son droit à communication du dossier. / Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à l'assistance de défenseurs de son choix ".

Aux termes de l'article L. 532-5 du même code :

" Aucune sanction disciplinaire autre que celles classées dans le premier groupe de l'échelle des sanctions de l'article L. 533-1 ne peut être prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire sans consultation préalable de l'organisme siégeant en conseil de discipline au sein duquel le personnel est représenté. / L'avis de cet organisme et la décision prononçant une sanction disciplinaire doivent être motivés ".

D'autre part, aux termes de l'article 1er du décret du 7 novembre 1989 :

" Le fonctionnaire contre lequel est engagée une procédure disciplinaire doit être informé qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix. ()".

Il résulte de ces dispositions que, pour les **sanctions du 1er groupe** les garanties prévues sont le droit de consulter son dossier individuel, le droit de se faire assister d'un défenseur de son choix et le droit d'être informé de ces garanties.

En revanche, aucune disposition légale ou réglementaire, ni aucun principe général du droit, n'impose la tenue d'un entretien préalable.

5. Il ressort des pièces du dossier que, par un courrier du 27 septembre 2023, le directeur de l'EPSM de la Marne a convoqué Mme A à un

entretien prévu le 17 octobre 2023 afin de recueillir ses observations éventuelles sur des faits susceptibles de relever d'une procédure disciplinaire et l'a informée de son droit de se faire assister, lors de l'entretien, par une personne de son choix, ainsi que de la possibilité de consulter son dossier individuel en prenant rendez-vous auprès de la direction des ressources humaines. Si Mme A soutient que le courrier susvisé du 27 septembre 2023 n'indiquait pas les griefs qui lui étaient reprochés et que les droits de la défense ont ainsi été méconnus, il ressort des pièces du dossier que l'intéressée a consulté son dossier disciplinaire et présenté des observations écrites avant la tenue de cet entretien, par un courrier reçu par l'EPSM de la Marne le 16 octobre 2023. Or, il résulte du point 4 qu'elle ne pouvait utilement se prévaloir de l'obligation pour la lettre de convocation d'indiquer les griefs qui lui étaient reprochés et que les droits de la défense n'ont pas été méconnus.

Le moyen tiré de la méconnaissance du principe du respect des droits de la défense doit donc être écarté.

6. En quatrième lieu, aux termes de l'article L. 121-1 du code général de la fonction publique :

" Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité ".

Aux termes de l'article L. 530-1 du même code :

" Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice ".

Aux termes de l'article L. 533-1 du même code :

" Les sanctions disciplinaires pouvant être infligées aux fonctionnaires sont réparties en quatre groupes : / Premier groupe : - l'avertissement ; - le blâme ; - l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours () ".

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et **si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.**

7. Pour prononcer à l'encontre de Mme A la sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours, le directeur de l'EPSM de la Marne **a relevé que l'intéressée avait publié sur le réseau social TIKTOK, sous un pseudonyme, des vidéos réalisées sur son lieu de travail dans lesquelles elle se filmait en tenue de service et tenait des propos jetant le discrédit sur sa fonction et portant atteinte à l'image de l'administration**. Contrairement à ce que soutient la requérante, **ces vidéos ont été diffusées sur un profil ouvert au public et tant le cadre que les paroles tenues par l'intéressée dans ces vidéos permettaient d'identifier son lien avec son administration**. Il s'ensuit que la matérialité des faits reprochés à Mme A est établie et que ces faits constituent un manquement à ses obligations et, par suite, **une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire**.

8. Dès lors que les vidéos litigieuses, **accessibles à tous**, permettent d'identifier l'établissement dans lequel Mme A travaille et que certains de ses propos sur son lieu de travail, en tenue de service, entachent l'image et la réputation de son employeur. L'absence d'antécédents et la circonstance qu'elle a formulé des excuses auprès de son employeur **ne sont pas de nature à établir que le directeur de l'EPSM de la Marne aurait pris une sanction disproportionnée en lui infligeant une exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours, sanction du 1er groupe**.

9. Il résulte de tout ce qui précède que les conclusions à fin d'annulation de la requête doivent être rejetées.

Sur les frais liés à l'instance :

10. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge de l'EPSM de la Marne, qui n'est pas dans la présente instance la partie perdante, la somme demandée par Mme A au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens.

Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de Mme A la somme demandée par l'EPSM de la Marne au même titre.

D E C I D E :

Article 1er : **La requête de Mme A est rejetée.**

Article 2 : Les conclusions de l'établissement public de santé mentale de la Marne présentées sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à Mme C A et à l'établissement public de santé mentale de la Marne.