



Autonome de
**Solidarité
Universitaire**

8, Bd Louis Lumière - 42000 Saint-Etienne
Tél : 04 77 74 70 95 - Courriel : asu42@wanadoo.fr

Adhérent à



Union des
Autonomes

La Rubrique Juridique Administrative

Un enseignant titulaire peut-il être licencié pour insuffisance professionnelle ?

Maître La Fontaine : Une telle mesure est extrêmement rare mais elle est possible.

Ainsi, par arrêté, un inspecteur d'académie a licencié Mme Y., professeur des écoles, pour insuffisance professionnelle.

Celle-ci a saisi le tribunal administratif qui n'a pas fait droit à sa demande d'annulation de cette décision puis a fait appel de ce jugement devant la Cour Administrative d'Appel qui, à son tour, a rejeté sa requête et confirmé le premier jugement aux motifs suivants :

- le licenciement pour insuffisance professionnelle n'a pas de caractère disciplinaire même s'il ne peut être prononcé qu'après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire, l'intéressée ayant eu droit à la communication de son dossier individuel et les documents annexes, ayant été invitée à s'exprimer devant le conseil de discipline et à y citer des témoins dans le cadre d'une procédure contradictoire ;
- aucune faute n'est reprochée à l'enseignante mais la justice tire les conséquences de son inaptitude à remplir correctement ses fonctions dès lors qu'il résulte de deux rapports d'inspection et d'un rapport de la conseillère pédagogique qu'elle ne dispensait pas un enseignement adapté au niveau de ses élèves et recourait à des méthodes inadéquates dans la conduite de sa classe conduisant à d'importantes perturbations, et que, malgré les remarques et incitations qui lui ont été prodiguées, elle n'a pas été en mesure de modifier ses pratiques. (arrêt CAA Bordeaux 5ème chambre du 4 octobre 2011).

Quelles sont les principales obligations des fonctionnaires de l'enseignement ?

Maître La Fontaine : Elles sont énumérées dans le titre premier de leur statut (loi n°85-654 du 15 juillet 1985).

- Le secret professionnel, dans le cadre des règles instituées par le Code Pénal, sauf les cas où la loi impose ou autorise la révélation du secret (obligation de dénonciation de tout crime ou délit, droit d'informer les autorités des privations, sévices, atteintes sexuelles sur un mineur... etc).
- La discrétion professionnelle, pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.
- Le devoir de réserve : cette obligation ne figure pas dans la loi du 15 juillet 1985 mais est une construction jurisprudentielle extrêmement complexe qui s'applique à l'expression des opinions politiques, philosophiques, religieuses ou syndicales et vise aussi les manifestations et attitudes qui doivent demeurer compatibles avec le respect de la dignité, de la hiérarchie et de l'institution.
- Le principe d'obéissance hiérarchique est un principe général du droit, sauf lorsque l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.





Pouvez-vous nous résumer les règles du droit disciplinaire applicables aux membres de l'enseignement public ?

Maître La Fontaine :

- *Le pouvoir disciplinaire, dans la fonction publique de l'Etat, appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination.*
- ***Les droits du fonctionnaire sont les suivants :***
 - *communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes*
 - *assistance de défenseurs de son choix*
 - *consultation du conseil de discipline (à l'exception des sanctions disciplinaires du premier groupe)*
- *L'avis de cet organisme et la décision doivent être motivés.*
- ***Les sanctions disciplinaires sont classées en 4 groupes :***
 - ***premier groupe :*** - *avertissement*
- *blâme*
 - ***deuxième groupe :*** - *radiation du tableau d'avancement*
- *abaissement d'échelon*
- *exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours*
- *déplacement d'office*
 - ***troisième groupe :*** - *rétrogradation*
- *exclusion temporaire de fonctions de 3 mois à 2 ans*
 - ***quatrième groupe :*** - *mise à la retraite d'office*
- *révocation*
- *Parmi les sanctions du premier groupe seul le blâme est inscrit au dossier et est effacé automatiquement au bout de trois ans sauf nouvelle sanction pendant cette période.*
- *L'exclusion temporaire de fonctions est privative de toute rémunération mais peut être assortie d'un sursis total ou partiel.*
- *Ces sanctions disciplinaires se cumulent avec les condamnations pénales qui peuvent être prononcées sur la base des mêmes faits.*

Les plaintes pénales pour harcèlement moral, de plus en plus nombreuses, sont-elles toujours couronnées de succès ?

Maître La Fontaine : *Non, loin de là, si on observe la jurisprudence.*

Une secrétaire d'administration scolaire reprochait à son chef d'établissement des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, en lui disant « vous ne comprenez rien... vous dites n'importe quoi », en faisant usage de manière répétée de hurlements et de cris, en lui reprochant publiquement son incompetence, ces agissements ayant contraint celle-ci à cesser son activité professionnelle à cause d'une dépression médicalement établie.

Le tribunal correctionnel, tout en constatant que ces faits sont établis et confirment le caractère âpre, les colères et les emportements habituels du proviseur, rejette le délit de harcèlement moral au motif que cette manière de se comporter, bien que désagréable, participe d'un trait de personnalité tenant à la rugosité de caractère du chef d'établissement en l'absence de toute intention délictueuse, et relaxe celui-ci (TGI Dijon 5ème chambre du 17 février 2011).

D'autres affaires ont vu le juge pénal refuser la qualification délictuelle parce que les propos inappropriés du directeur et les critiques du travail ne constituent pas un harcèlement moral ou parce que le comportement inadapté du chef pouvait révéler une pathologie dans la direction des personnels relevant de la critique interne de l'employeur, un management défectueux...etc

Maître Pierre La Fontaine est avocat conseil et consultant juridique de l'Autonome de la Seine.