

ÉTUDE DE CAS

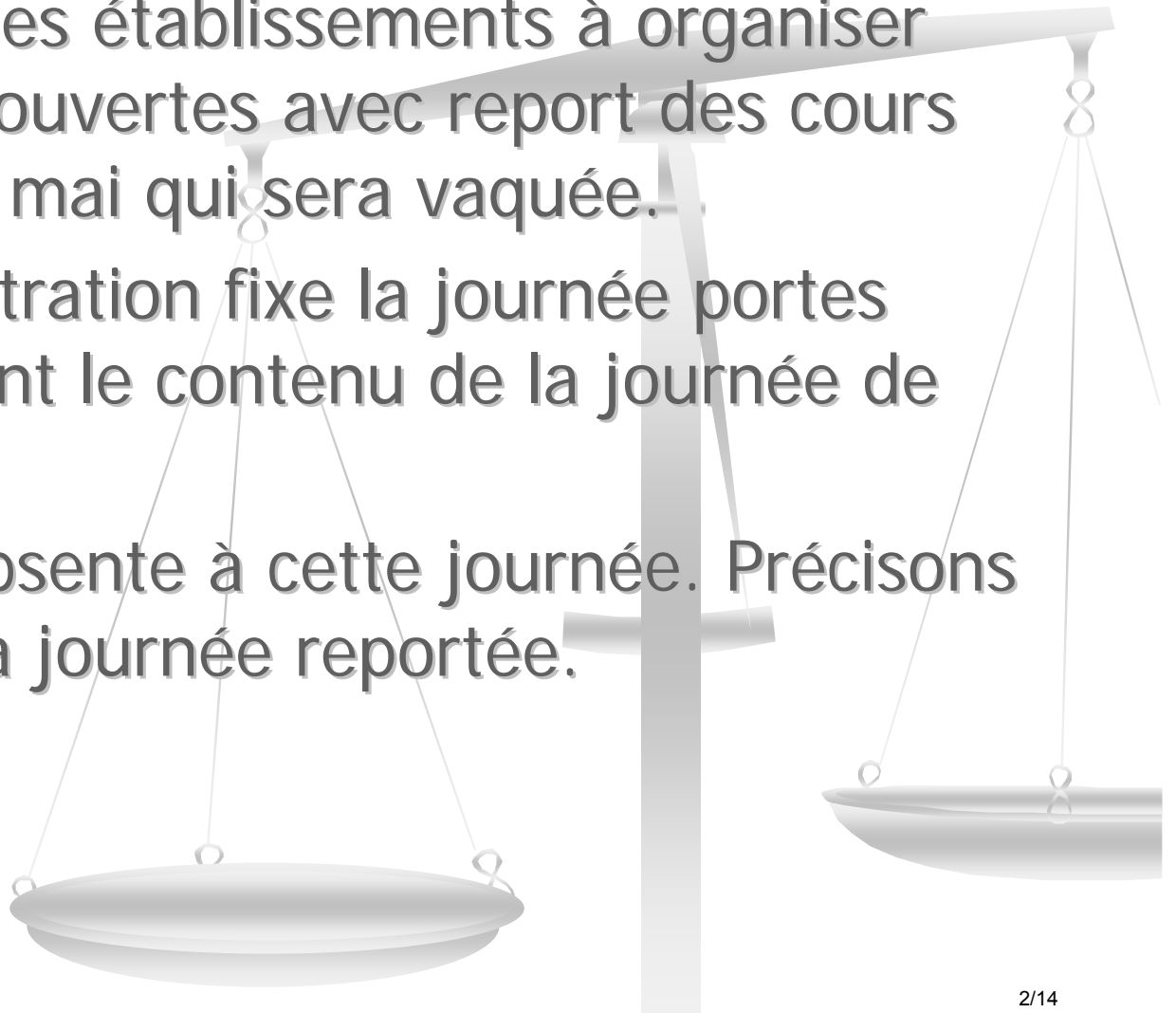


Retenue sur salaire d'un enseignant pour absence
à une journée portes ouvertes de son
établissement

Par Didier CHAULLET, avocat au barreau de Saintes

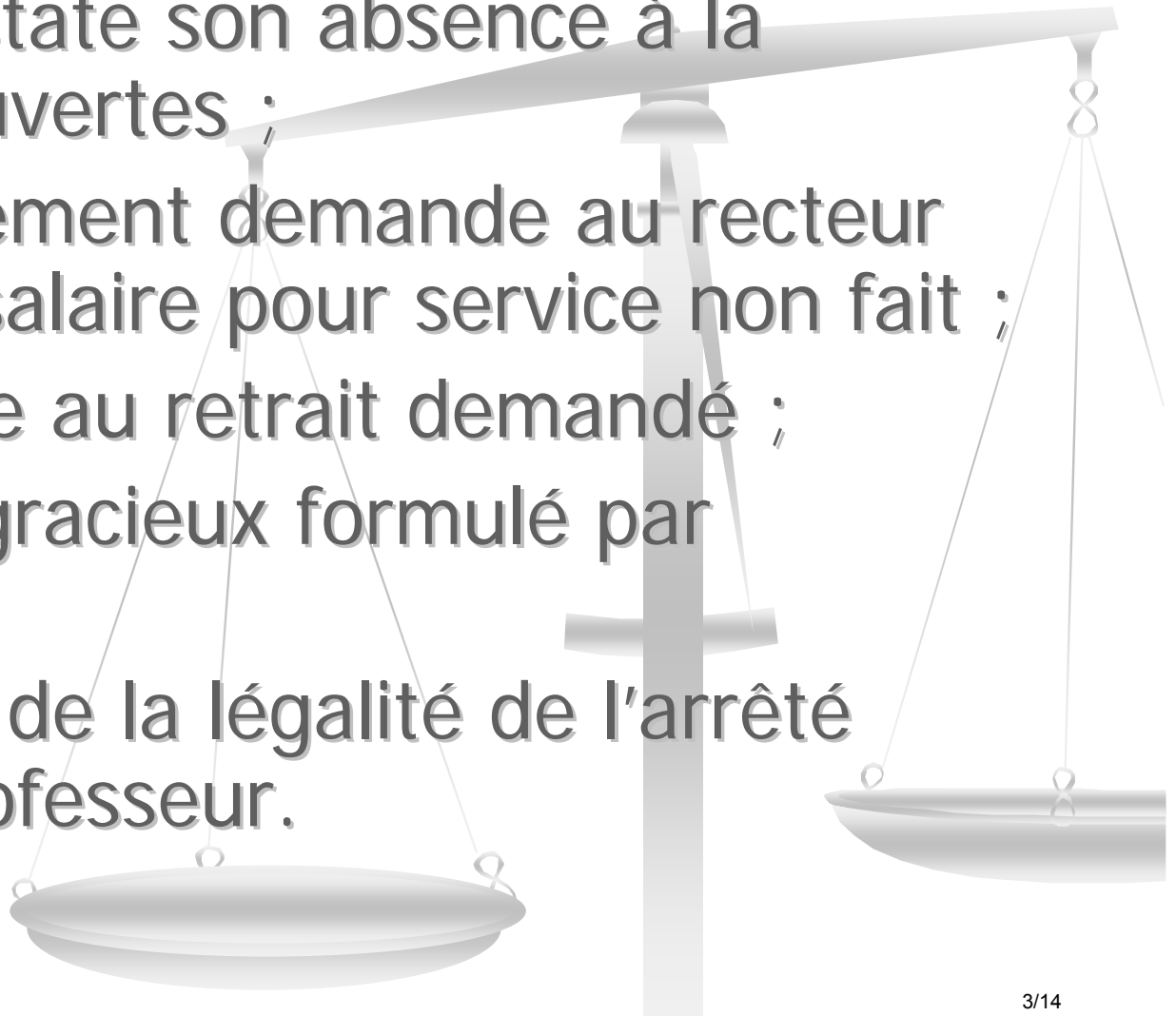
Mise en situation

- Le recteur autorise les établissements à organiser une journée portes ouvertes avec report des cours de la journée du 10 mai qui sera vaquée.
- Le conseil d'administration fixe la journée portes ouvertes en modifiant le contenu de la journée de cours.
- L'enseignante est absente à cette journée. Précisons qu'elle avait cours la journée reportée.



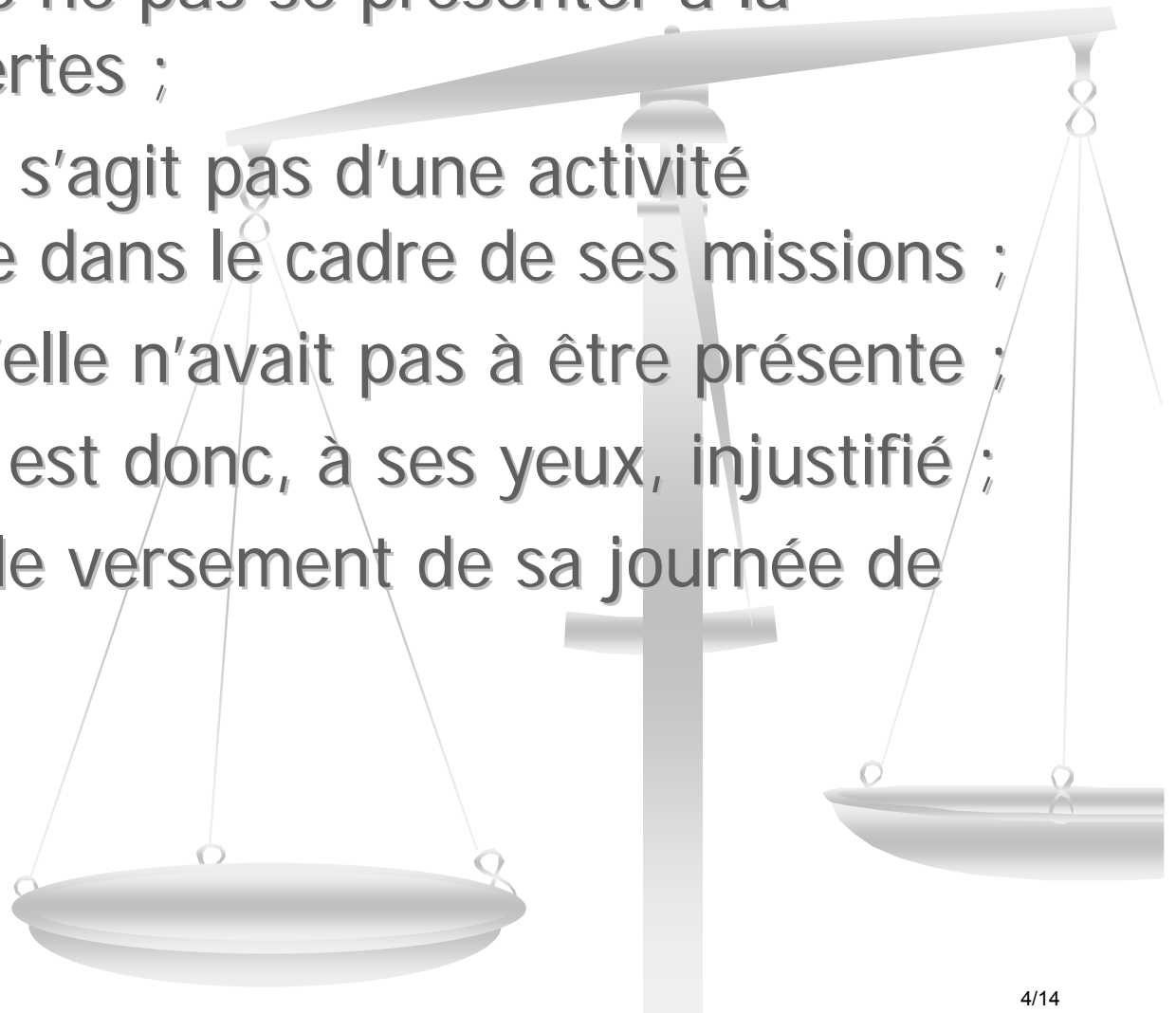
Les faits

- Le proviseur constate son absence à la journée portes ouvertes ;
- le chef d'établissement demande au recteur une retenue sur salaire pour service non fait ;
- le recteur procède au retrait demandé ;
- rejet du recours gracieux formulé par l'enseignante ;
- puis contestation de la légalité de l'arrêté rectoral par le professeur.



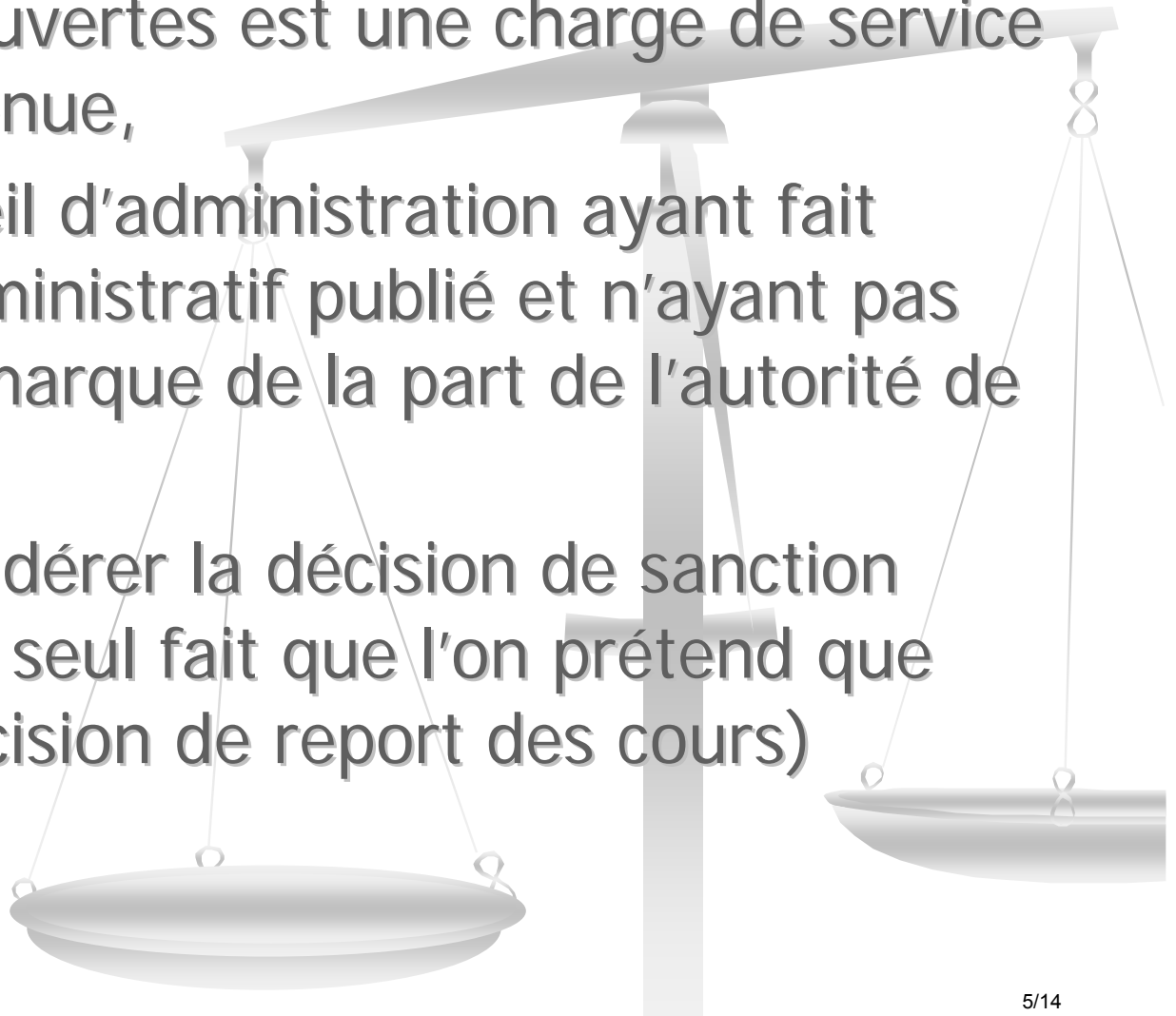
Point de vue de l'enseignante

- L'enseignante, considérant que l'arrêté du recteur est illégal, décide de ne pas se présenter à la journée portes ouvertes ;
- elle prétend qu'il ne s'agit pas d'une activité pédagogique prévue dans le cadre de ses missions ;
- elle estime donc qu'elle n'avait pas à être présente ;
- le retrait sur salaire est donc, à ses yeux, injustifié ;
- elle demande donc le versement de sa journée de salaire.



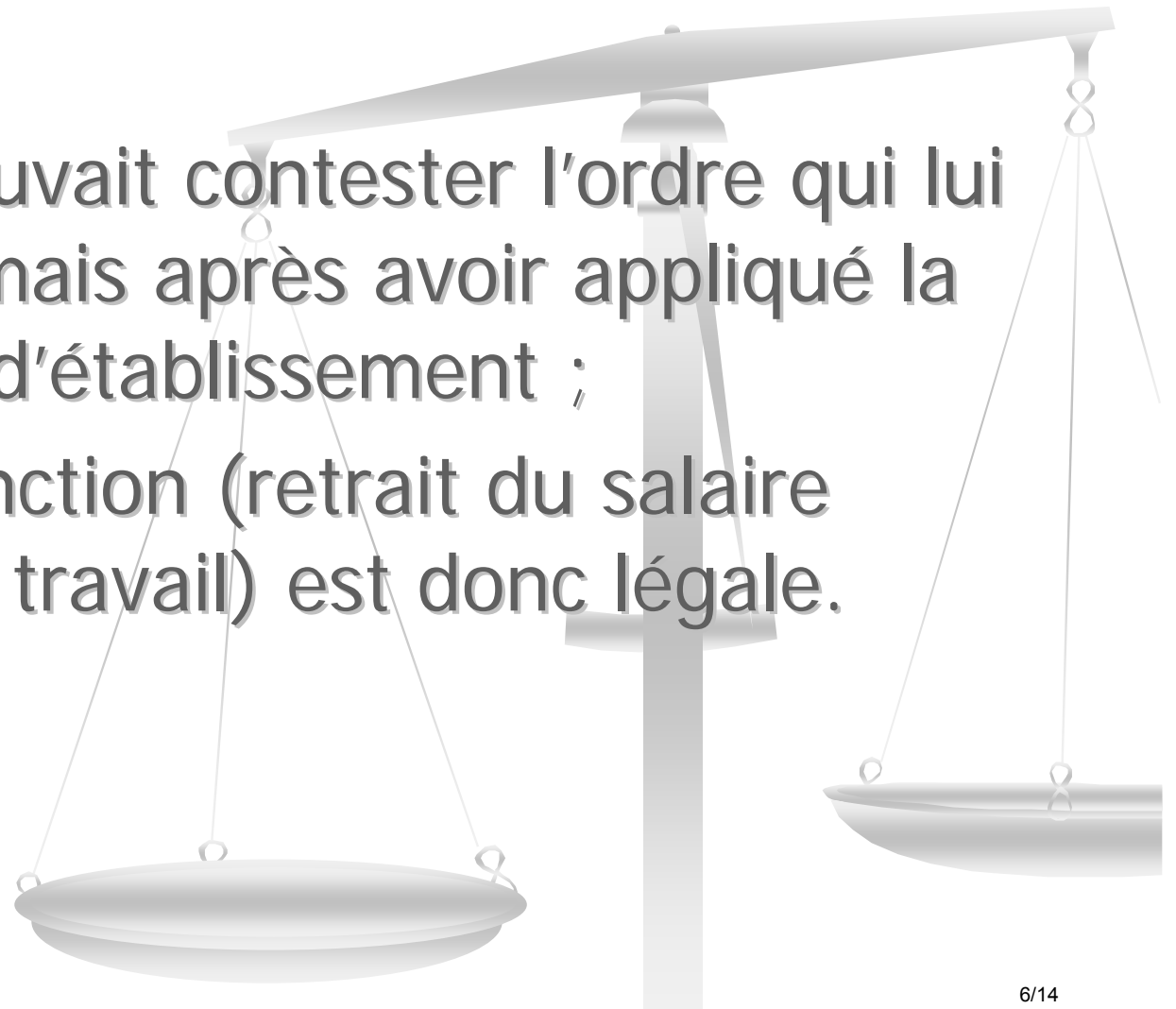
Réponse de l'administration

- La journée portes ouvertes est une charge de service à laquelle elle est tenue,
- la décision du conseil d'administration ayant fait l'objet d'un acte administratif publié et n'ayant pas fait l'objet d'une remarque de la part de l'autorité de tutelle,
- on ne doit pas considérer la décision de sanction comme caduque du seul fait que l'on prétend que l'arrêté rectoral (décision de report des cours) pouvait être illégal.



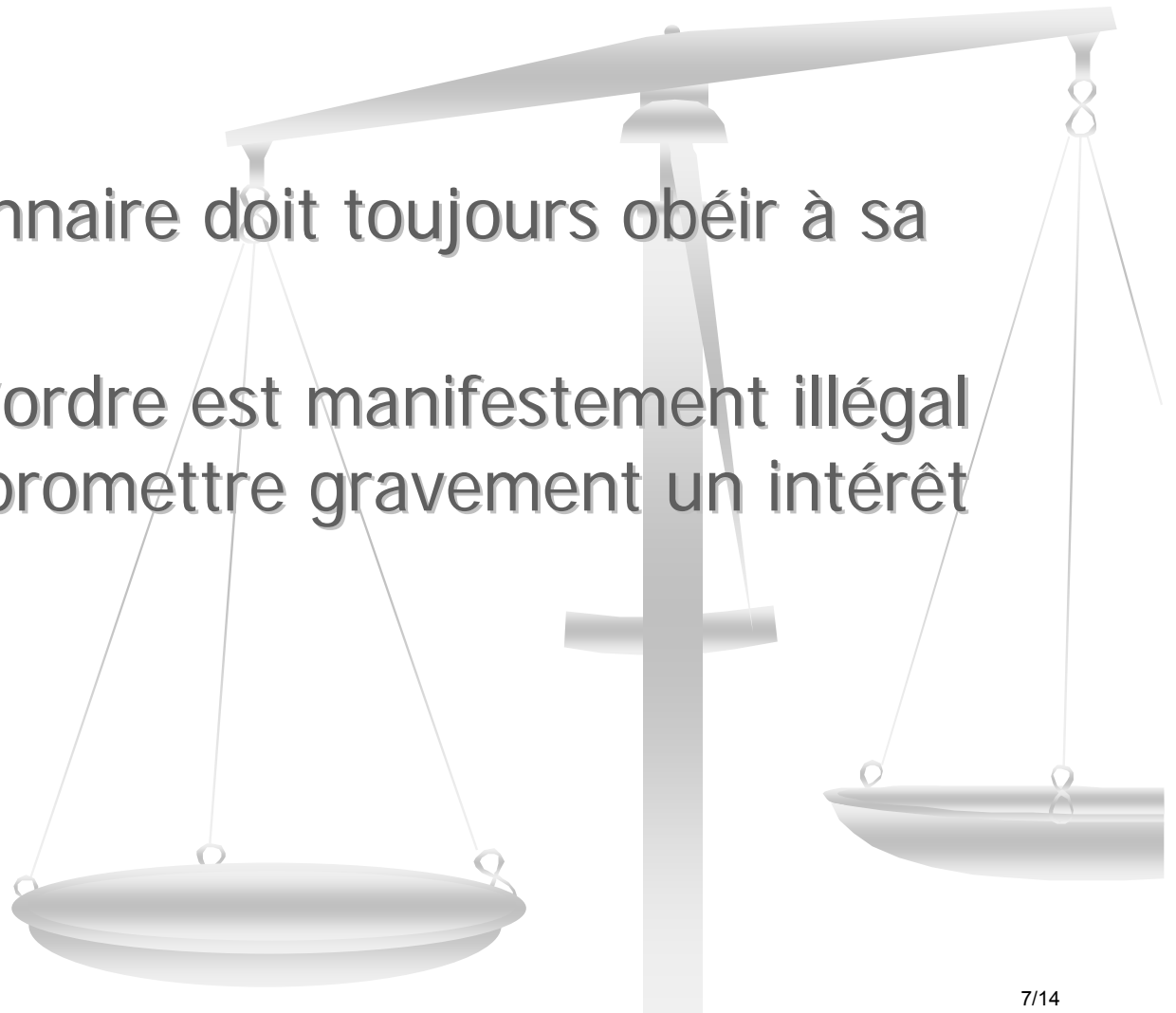
Décision du tribunal

- L'enseignante pouvait contester l'ordre qui lui avait été donné mais après avoir appliqué la décision du chef d'établissement ;
- la décision de sanction (retrait du salaire d'une journée de travail) est donc légale.



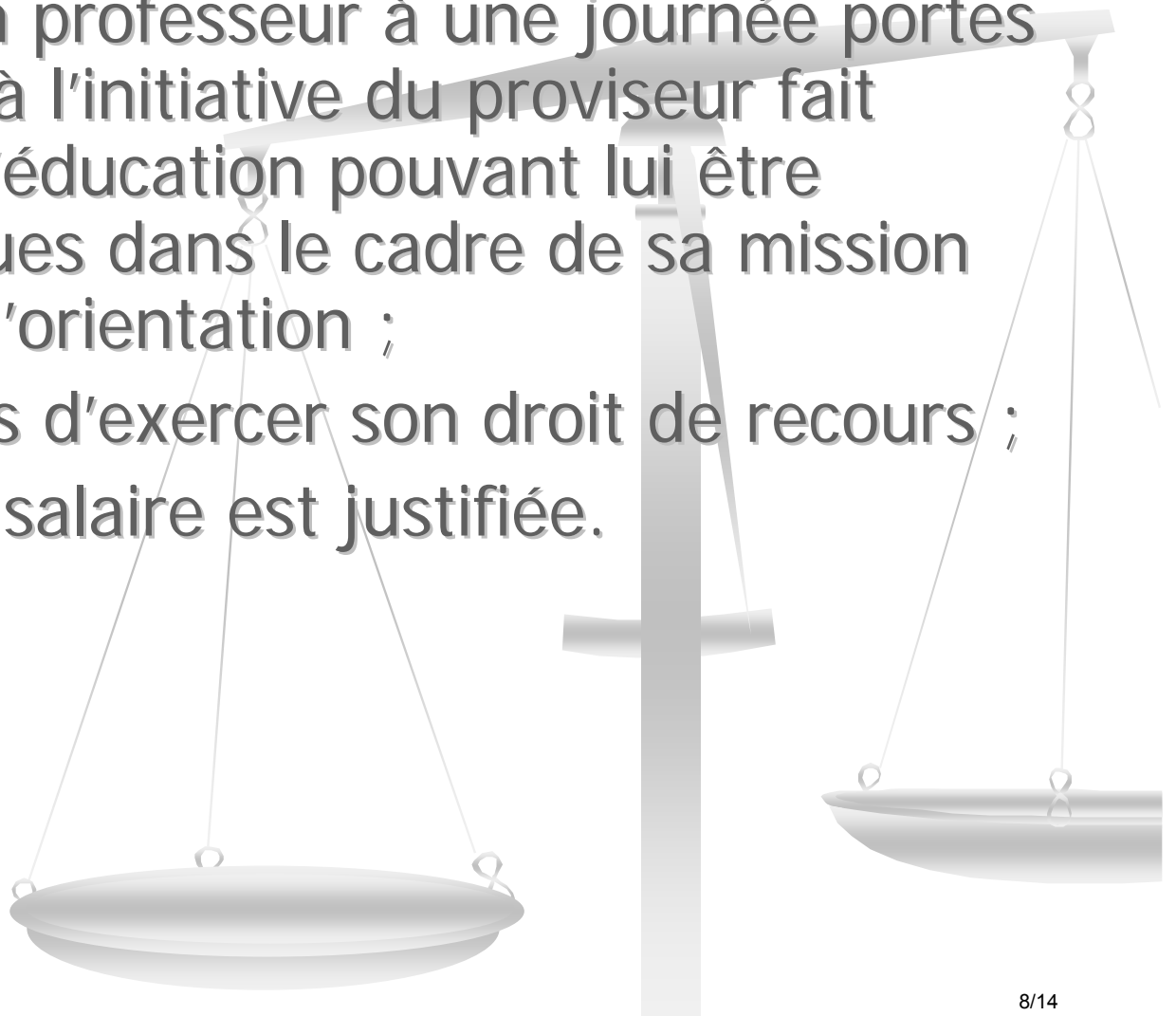
Devoir d'obéissance

- Principe: un fonctionnaire doit toujours obéir à sa hiérarchie ;
- exception : sauf si l'ordre est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.



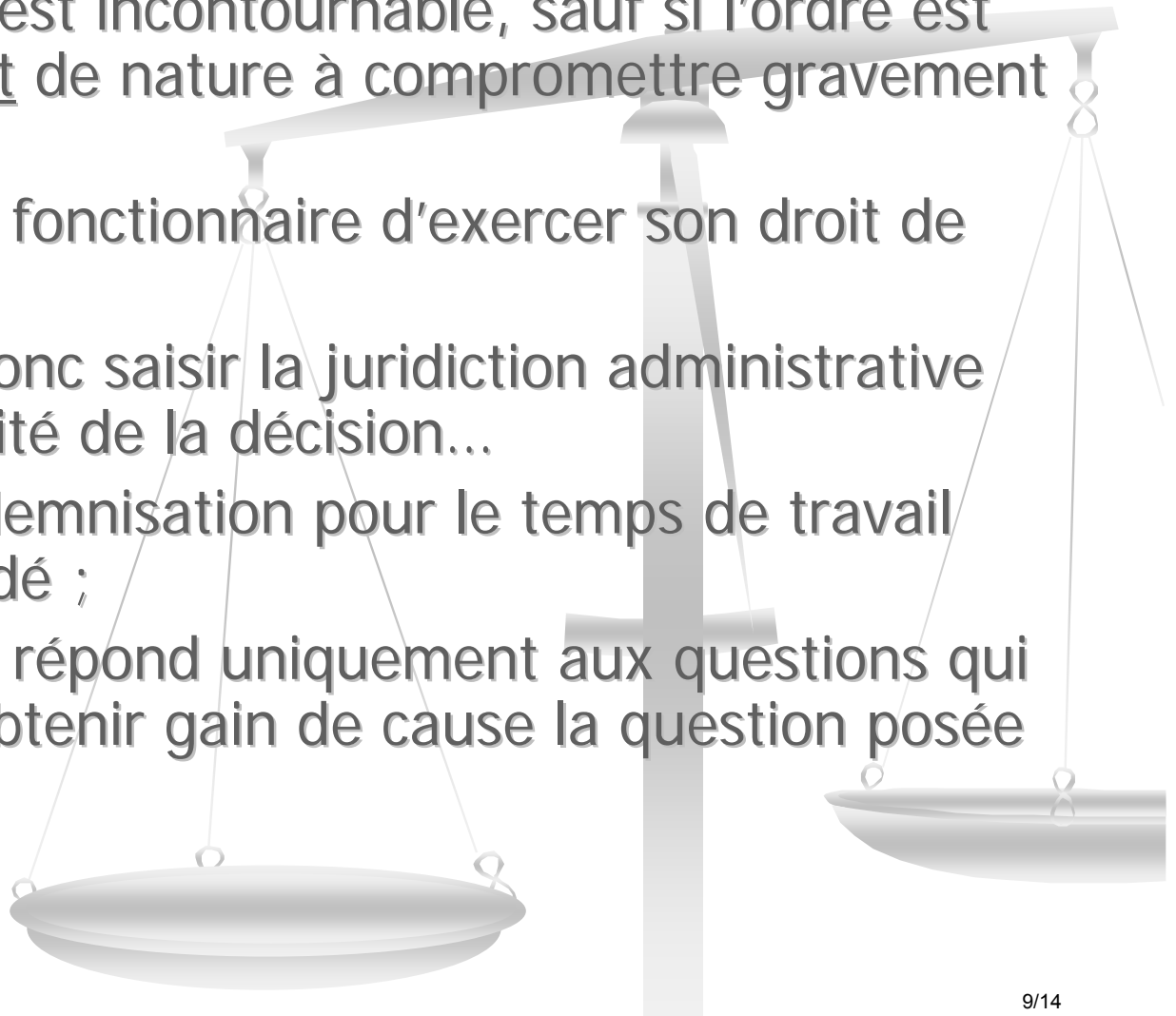
Décisions du tribunal

- La participation d'un professeur à une journée portes ouvertes organisée à l'initiative du proviseur fait partie des actions d'éducation pouvant lui être normalement dévolues dans le cadre de sa mission de sensibilisation à l'orientation ;
- obéir n'empêche pas d'exercer son droit de recours ;
- donc la retenue sur salaire est justifiée.



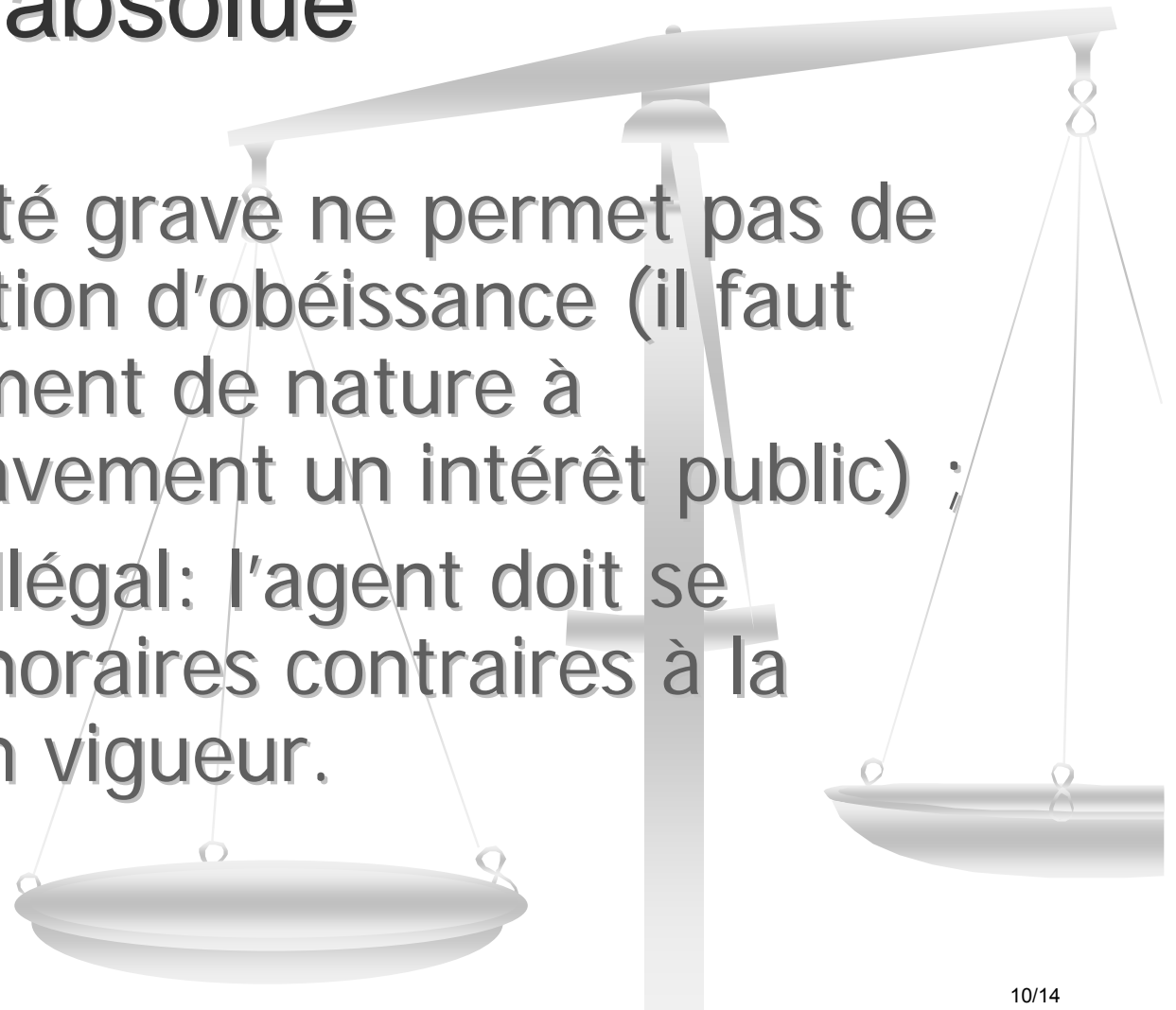
Éléments de commentaires du tribunal

- Le devoir d'obéissance est incontournable, sauf si l'ordre est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public ;
- obéir n'empêche pas le fonctionnaire d'exercer son droit de recours ;
- le professeur pouvait donc saisir la juridiction administrative pour démontrer l'illégalité de la décision...
- ... et demander une indemnisation pour le temps de travail supplémentaire demandé ;
- le tribunal administratif répond uniquement aux questions qui lui sont posées (pour obtenir gain de cause la question posée n'était pas la bonne !).



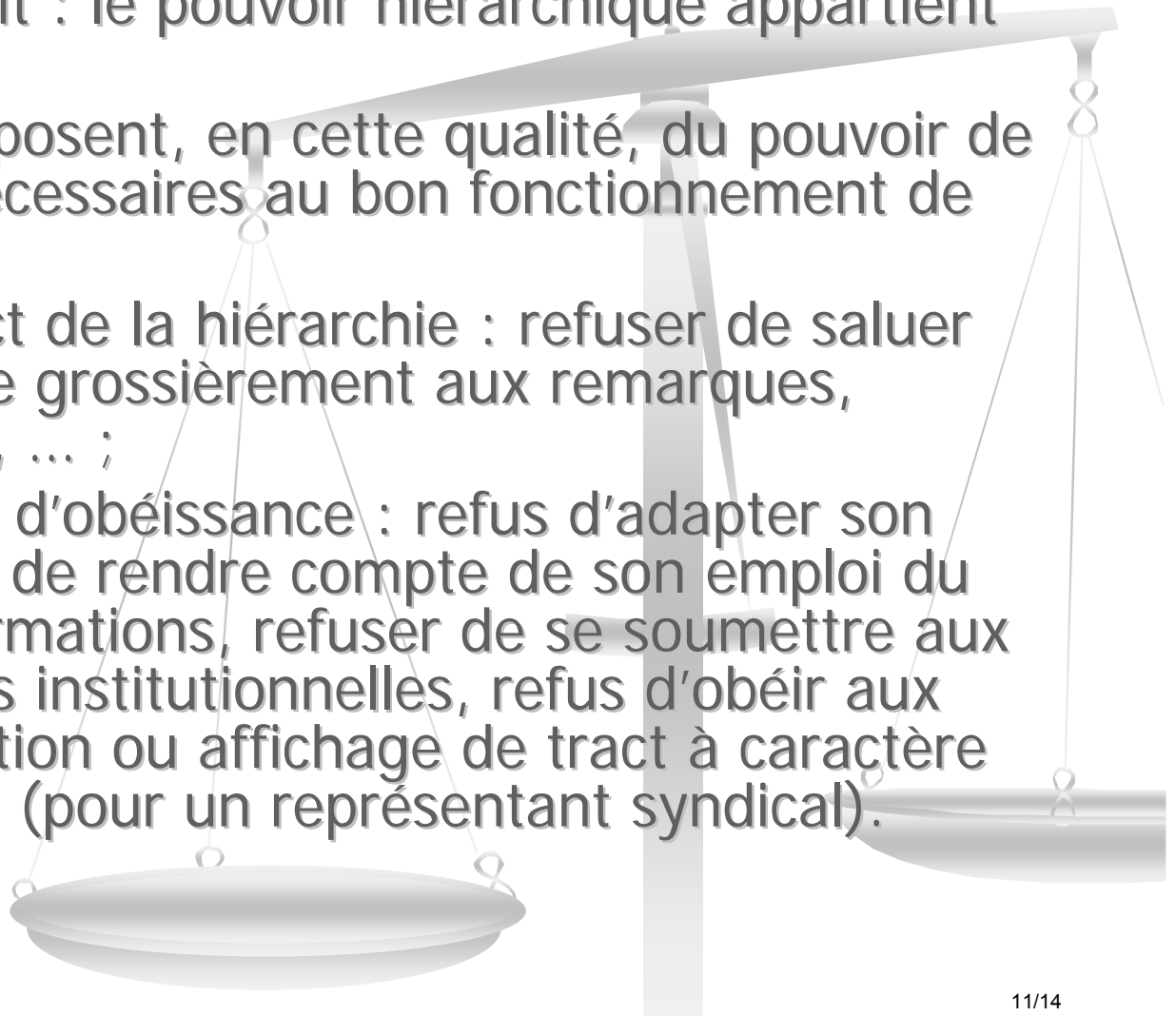
Le principe du devoir d'obéissance s'applique d'une manière quasi absolue

- Même une illégalité grave ne permet pas de déroger à l'obligation d'obéissance (il faut qu'elle soit également de nature à compromettre gravement un intérêt public) ;
- exemple d'ordre illégal: l'agent doit se conformer à des horaires contraires à la réglementation en vigueur.



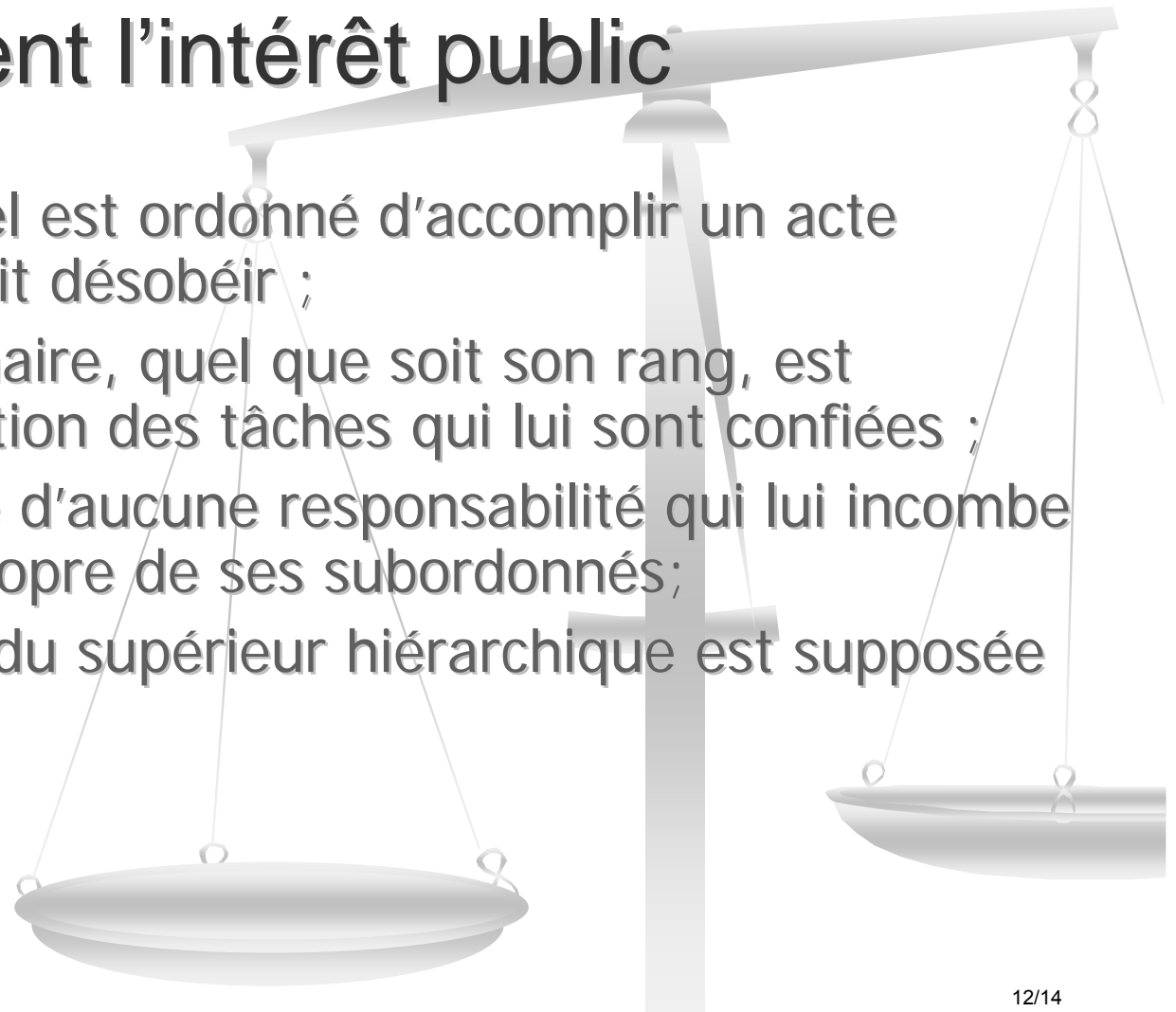
Exemples divers du principe hiérarchique

- Principe général du droit : le pouvoir hiérarchique appartient à l'autorité supérieure ;
- les chefs de service disposent, en cette qualité, du pouvoir de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de leur service ;
- manquement au respect de la hiérarchie : refuser de saluer son supérieur, répondre grossièrement aux remarques, comportement agressif, ... ;
- manquement au devoir d'obéissance : refus d'adapter son emploi du temps, refus de rendre compte de son emploi du temps, cacher des informations, refuser de se soumettre aux inspections individuelles institutionnelles, refus d'obéir aux ordres donnés, distribution ou affichage de tract à caractère politique ou outrageant (pour un représentant syndical).



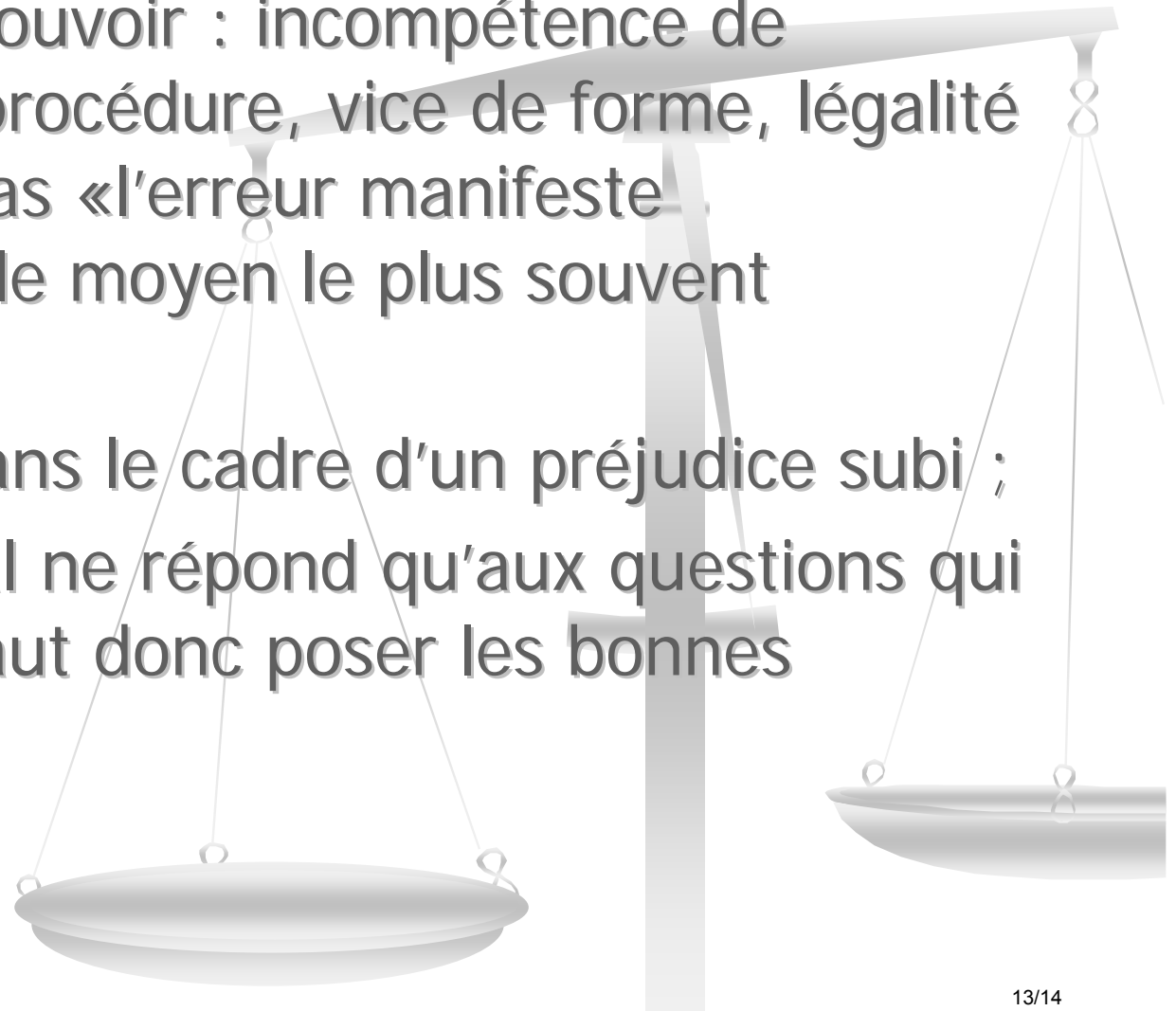
Que faire en cas d'ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement l'intérêt public

- Un fonctionnaire auquel est ordonné d'accomplir un acte constitutif d'un délit doit désobéir ;
- en effet, tout fonctionnaire, quel que soit son rang, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées ;
- de plus, il n'est dégagé d'aucune responsabilité qui lui incombe par la responsabilité propre de ses subordonnés ;
- au sens où la décision du supérieur hiérarchique est supposée toujours légale.



Les recours

- En cas d'excès de pouvoir : incompétence de l'auteur, erreur de procédure, vice de forme, légalité de l'acte (dans ce cas «l'erreur manifeste d'appréciation» est le moyen le plus souvent invoqué) ;
- en indemnisation dans le cadre d'un préjudice subi ;
- attention: le tribunal ne répond qu'aux questions qui lui sont posées (il faut donc poser les bonnes questions).



FIN

Merci de votre attention

