

## Exemples sur la proportionnalité entre la sanction et les fautes constatées :

**Est légal le licenciement disciplinaire d'une assistante maternelle en CDI**, qui se voit reprocher une absence du 8 au 13 août 2011, sans autorisation du service du placement familial du département et, d'autre part, un non-respect des modalités de remplacement par une personne tierce, dès lors que ce remplacement, qui ne devait porter que sur deux jours et se dérouler au domicile de Mme B..., a excédé cette durée et que la remplaçante de Mme B...a emmené sans autorisation les enfants confiés à sa garde à Toulon, imposant même au service de les faire rapatrier, pour les placer dans une autre famille d'accueil, Mme B...étant à ce moment toujours en Algérie ; que pour prendre la mesure contestée l'administration a estimé que les carences de Mme B...conduisaient à la mise en péril des enfants confiés à sa garde ; que Mme B...ne conteste pas les éléments matériels sus-décrits, qui sont mentionnés par la décision de licenciement ; que par suite, cette décision n'est entachée d'aucune erreur matérielle ; (**Cour Administrative d'Appel de LYON n° requête 13LY02448, 22 octobre 2015**)

**Est légal le licenciement disciplinaire d'un agent contractuel** qui a commis par durant l'année 2002, en particulier des menaces physiques émises à l'encontre du directeur général des services le 14 juin 2002, dont la matérialité est admise par le requérant lui-même, alors même qu'ils ont été sanctionnés ; qu'il ressort en outre des pièces du dossier que M. X a été condamné par un jugement du Tribunal correctionnel de Saint-Pierre en date du 25 mars 2004 à une peine d'emprisonnement pour avoir incendié la voiture de fonction du maire devant le domicile de celui-ci le 1er janvier 2004 ; que le requérant reconnaît lui-même dans ses écritures avoir insulté le maire dans la nuit du 27 décembre 2005 ; que ces seuls faits, alors au surplus que le comportement de l'intéressé avait déjà justifié des mises en garde de la part de ses supérieurs, étaient de nature à justifier légalement une sanction disciplinaire ; que la sanction de licenciement prononcée à raison de ces faits n'est pas manifestement disproportionnée, eu égard à leur gravité et à la persistance de sa conduite fautive ; (Cour Administrative d'Appel de Bordeaux, 29 février 2010, requête n° 08BX02355).

**Est légal le licenciement disciplinaire d'un agent contractuel** où l'intéressée, qui avait déjà fait l'objet d'un avertissement dûment motivé le 16 décembre 1994, mais a persisté à contester les modalités d'organisation de son travail, notamment en ce qui concerne la permanence du samedi matin, et à faire preuve d'une mauvaise volonté manifeste dans l'exécution de ses tâches, justifiait qu'une nouvelle sanction disciplinaire fût prise à son égard ; que, le matin du 7 mars 1995, après avoir refusé de suivre les indications que lui donnait Mme Z sur l'organisation de son travail en cas d'absence, Mme X a quitté son poste en manifestant envers ses collègues une agressivité verbale excessive ; que, dans ces conditions, la décision de mettre fin, pour motif disciplinaire, aux fonctions de Mme X avant la date d'expiration de son contrat de travail à durée déterminée, n'est pas entachée d'erreur manifeste d'appréciation ; ([Cour Administrative d'Appel de Marseille du 23 mars 2004, n° requête 00MA00043](#))

**Est légal le licenciement disciplinaire d'une animatrice contractuel** de la FPT pour sa participation à une équipe qui a été déficiente le 22 mars 2011 dans l'accueil d'un élève retrouvé en pleurs vers 8h40 en dehors de l'enceinte de l'école alors que les enfants devaient partir en groupe à partir de 8h15 vers leurs classes ; que la requérante ne contredit pas sérieusement les faits précis relevés dans son second rapport par le responsable du service périscolaire le 29 mars 2011 caractérisant notamment un manque de respect de la hiérarchie, relevés depuis l'arrivée le 3 janvier 2011 de sa nouvelle responsable de site, parmi lesquels figurent de nombreux retards de 5 à 10 minutes à l'accueil du matin, l'utilisation de son téléphone portable durant son temps de travail, des pauses cigarette à l'intérieur de l'école pendant l'accueil du soir, et le fait qu'elle ne prévienne pas sa hiérarchie en cas d'absence, se bornant à informer uniquement ses collègues, et qu'elle n'hésite pas à contredire sa responsable devant les familles, voire à hausser le ton ; qu'il est également relevé que Mme A... a, le 25 mars 2011, catégoriquement refusé d'être évaluée, prétextant qu'elle n'en avait pas besoin, qu'elle a refusé, malgré l'ordre qui lui en était donné, d'effectuer le listing de présence durant le temps de restauration, et qu'elle a tenu des propos injurieux envers la responsable de site, en présence de la directrice de l'école élémentaire ; qu'il résulte, enfin, de l'instruction que Mme A... a effectivement manqué

à son obligation d'obéissance à l'ordre qui lui avait été donné par la direction générale de rejoindre son nouveau poste à compter du 4 avril 2011, persistant à se rendre, jusqu'à son arrêt le 26 suivant, sur le site de Ducher et non sur celui des Cordeliers ; Au regard de la gravité des fautes commises, de la réitération de son comportement fautif, y compris à l'égard du public, et de sa manière générale de servir au contact d'un jeune public, justifiait le licenciement pour faute dont elle a fait l'objet ;

[\(Cour Administrative d'Appel de Versailles, du 20 juillet 2017, n° requête 15VE00491\)](#)

**Est légal le licenciement disciplinaire d'une directrice de la communication** contractuelle de la FPT à qui l'employeur reproche d'avoir manqué à son devoir d'obéissance, à son obligation de servir et à son devoir de respecter sa hiérarchie, d'avoir porté de fausses accusations en manquant à son obligation de réserve par la diffusion à des personnes extérieures au service de différends internes et d'avoir manqué de retenue en se livrant à une agression verbale envers un autre agent communautaire ; que, par ailleurs, il ressort des nombreux échanges de courriers électroniques versés aux débats que Mme B...a, notamment en discutant avec insistance certains éléments de sa fiche de poste, été à l'origine, avant même de prendre ses fonctions, de relations tendues avec son futur directeur et qu'elle a, à plusieurs reprises, utilisé à son égard un ton agressif et inutilement polémique, critiquant de manière peu constructive voire discourtoise certaines demandes qu'il lui adressait, comme, en particulier, celle du 20 avril 2010 portant sur la note de stratégie de communication de la direction qu'elle devait rédiger, ou celle du 9 mai 2011 portant sur la plaquette de présentation de la direction qu'elle devait élaborer depuis un an ; qu'en outre, par un courrier du 16 février 2011 adressé au directeur de cabinet du Grand Lyon et transmis en copie à quatre syndicats, au président du groupe du parti socialiste à la ville de Lyon, à des avocats et à des médecins, Mme B...a exercé son droit de retrait, reprochant à son employeur de lui avoir fait subir des agissements assimilables à du harcèlement moral, de l'avoir rétrogradée en la mutant sans explication sur un poste dépourvu de consistance, d'avoir réorganisé le service du protocole du Grand Lyon dans l'objectif de se débarrasser d'elle, de ne pas lui avoir permis d'exercer ses nouvelles fonctions dans des conditions normales et laissant entendre qu'elle avait été victime de menaces portant sur sa personne et ses biens ; que ces faits suffisent à établir la réalité des manquements à son devoir d'obéissance, à son obligation de servir, à son devoir de respecter sa hiérarchie et à son devoir de réserve reprochés à Mme B... et sont d'une gravité suffisante pour justifier une sanction disciplinaire ; [\(Cour Administrative d'Appel de Lyon du 12 juillet 2016, n° requête 15LY02643\)](#)

**Est légal le licenciement disciplinaire d'un ingénieur contractuel de la FPT,** exerçant par ailleurs une activité privée lucrative en qualité de gérant de plusieurs sociétés commerciales, en méconnaissance des règles de cumuls et ayant également pris l'initiative de faire réaliser par une entreprise une prestation de plans et de métrage fournie le 27 octobre 2014 alors que la communauté d'agglomération soutient sans être contredite qu'elle souhaitait que cette tâche soit effectuée par ses propres services ; qu'en outre, un incident impliquant un agent affecté au service environnement a révélé que celui-ci conduisait ce jour-là un véhicule poids lourd alors qu'il avait été déclaré inapte à cette tâche par le médecin de prévention. Que de surcroît, l'agent a fait l'objet de condamnation pénale à 18 mois d'emprisonnement avec sursis pour des faits de violence avec usage ou menace d'une arme et détention non autorisée d'arme. Qu'en égard aux responsabilités confiées à M. G..., ces mêmes faits sont de nature à justifier une sanction, quand bien même il ne ressort pas des pièces du dossier qu'ils auraient fait l'objet d'une publicité particulière. Qu'en infligeant à M. G..., à raison des fautes caractérisées aux points précédents, la sanction du licenciement sans préavis ni indemnité, n'est pas entachée sa décision d'une erreur d'appréciation ; [\(Cour Administrative d'Appel de Marseille du 3 avril 2018, n° requête 16MA04017\)](#)

**N'est pas légal le licenciement disciplinaire d'un agent d'entretien contractuel hospitalier**, au motif d'une précédente condamnation pénale de 30 mois d'emprisonnement avec sursis pour complicité de trafic de stupéfiants. Mais, qu'il ressort des motifs de ce jugement pénal que Mme B...hébergeait à son domicile son conjoint, qui se livrait à un trafic de résine de cannabis pour lequel il a été condamné à huit années de prison ferme par le même jugement et qu'elle s'est rendue coupable de complicité en acceptant que soient conservés à son domicile des substances et des fonds liés à ce trafic ; qu'ainsi que l'a relevé ce même jugement du tribunal correctionnel de Toulon, Mme B...a toutefois, par la suite, dénoncé ces agissements illicites aux services de police et accepté de collaborer au déroulement de l'enquête diligentée par ceux-ci ; qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que la condamnation et les faits que celle-ci avait pour objet de réprimer, qui n'ont pas fait l'objet d'une publicité particulière, aient eu des conséquences préjudiciables pour le service public, notamment en portant atteinte à la réputation du centre hospitalier de Hyères ; qu'il ressort des pièces du dossier que Mme B...s'est toujours acquittée de ses fonctions d'agent d'entretien dans des conditions satisfaisantes ; qu'il n'est pas établi qu'elle serait susceptible, dans le cadre de ses fonctions, de soustraire des produits pharmaceutiques relevant de la réglementation sur les stupéfiants ; que, par ailleurs, aucune disposition législative ou réglementaire n'imposait à Mme B...d'informer son employeur de la condamnation pénale dont elle a fait l'objet postérieurement à son recrutement ; que, dans ces conditions, en estimant que les faits ayant motivé la condamnation pénale infligée à Mme B...étaient de nature à justifier la sanction du licenciement sans préavis ni indemnité, le directeur du centre hospitalier de Hyères a entaché sa décision d'une erreur d'appréciation ; ([Conseil d'Etat du 4 février 2015, n° requête 367724](#))

**N'est pas légale, l'exclusion temporaire de 3 jours infligée à un technicien territorial titulaire**, ayant fait preuve de refus d'obéissance, d'agressivité et de manque de courtoisie à l'égard de sa hiérarchie et de ses collègues. Annulation de la sanction disciplinaire car l'agent « *soutient, sans être sérieusement contesté sur ce point, ne pas avoir suivi les consignes qu'il avait reçu pour des raisons de sécurité ; qu'ainsi, dans les circonstances particulières de l'espèce, le refus d'obéissance, l'agressivité et la discourtoisie à l'égard de sa hiérarchie reprochés à M. XXXX ne peuvent être regardés comme une faute à caractère disciplinaire* ».

(Tribunal Administratif de Melun, du 4 juillet 2017, n° requête 1509412)