



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

DIRECTION GÉNÉRALE
DE LA POLICE NATIONALE
PN/CAB/N°2012-6367-D

Paris, le 22 octobre 2012

**Le Préfet,
Directeur général de la police nationale**

à

Destinataires *in fine*

NOR : INTC1407678N

Objet : Assistance et information de l'agent dans le cadre de l'enquête administrative.

Ref. : - note PN-CAB 11-004619-D du 27 juin 2011 ;
- proposition n°13 de la mission de réflexion sur la protection fonctionnelle des policiers et gendarmes.

La mission de réflexion sur la protection fonctionnelle des policiers et des gendarmes, dirigée par M. GUYOMAR, conseiller d'Etat, a transmis plusieurs propositions au ministre de l'intérieur. La mission a notamment préconisé d' « envisager la mise en place d'une phase d'instruction disciplinaire » (proposition n° 13). Cette proposition est du ressort de la loi. Cependant, il apparaît important de renforcer - sans attendre - les droits de l'agent, en aménageant les modalités de l'audition administrative.

1. Enquête administrative et procédure disciplinaire : deux régimes distincts

Dans le cadre des dispositifs législatif et réglementaire qui président à la mise en œuvre de la poursuite disciplinaire, la note du 27 juin 2011 citée en référence rappelait les règles qui différencient la conduite de l'enquête administrative de l'engagement de la procédure disciplinaire *stricto sensu*. Soumise au principe du contradictoire, cette dernière marque - sauf circonstances expressément prévues - l'ouverture complète des droits de la défense pour l'agent concerné. Celui-ci peut dès lors bénéficier de l'assistance du ou des défenseurs de son choix et obtenir communication de son dossier individuel ainsi que de ses annexes.

Au préalable, la phase exploratoire que constitue l'enquête administrative donne lieu à des investigations dont le but est de circonscrire les faits au regard d'éventuels manquements susceptibles d'être reprochés à l'agent. En l'état actuel, le droit n'encadre pas cette phase préliminaire qui n'obéit donc à aucun formalisme particulier.

A cette occasion pourtant, l'intéressé est amené à rendre compte de son action ou des raisons qui l'ont empêchée. Il peut également être conduit à relater des faits qui ont pu entraîner sa présentation devant une autorité judiciaire.

Cette restitution peut revêtir différentes formes (rapport rédigé par l'agent ou audition de celui-ci), selon l'appréciation de l'autorité hiérarchique. Dans la pratique, cette latitude laisse également la possibilité au supérieur hiérarchique de répondre favorablement ou non à la demande d'assistance d'un tiers lorsqu'elle est sollicitée par l'agent entendu.

2. L'assistance d'un tiers au cours de l'audition administrative

Dans ce contexte, le respect de certaines garanties accordées, associé à celui d'égalité de traitement de chaque agent, commande de permettre à tout fonctionnaire stagiaire ou titulaire, agent public contractuel ou collaborateur occasionnel du service public, de bénéficier - s'il le souhaite - de l'assistance de la personne ou du conseil de son choix lorsqu'il est entendu dans le cadre d'une enquête administrative.

Cette faculté, déjà mise en œuvre dans de nombreux services, doit pouvoir s'exercer très largement, sans formalité particulière, quels que soient les motifs de l'audition administrative et la gravité des faits concernés, le service ou l'autorité en charge de l'enquête (chef de service, service de discipline et de déontologie des directions d'emploi, services d'inspection).

La convocation de l'agent, qui rappelle sommairement les faits motivant l'audition, l'informe sur la possibilité d'être assisté. Un délai raisonnable prenant en compte le critère d'urgence sépare la notification de la date de l'audition.

Dès qu'il est avisé de sa convocation, l'agent fera connaître son intention d'être ou non assisté. Il lui reviendra toutefois d'assumer les éventuels frais afférents à son choix, cette assistance n'entrant pas dans le champ législatif de la protection fonctionnelle accordée par l'État.

L'agent disposera librement du choix de son assistant, sous la seule réserve que ce dernier ne soit pas en lien hiérarchique avec l'autorité diligentant l'enquête administrative. Ainsi, dans le cas où un agent déciderait d'être assisté par un représentant syndical, celui-ci ne saurait appartenir au service dont l'autorité en question est responsable.

Dans tous les cas, mention sera faite de l'identité de l'assistant sur le procès-verbal administratif et il incombera à celui-ci de le signer. A l'issue de l'audition, ses éventuelles observations écrites pourront être versées à la procédure.

Au terme de l'enquête administrative et selon les conclusions auxquelles elle aboutit, plusieurs options sont ouvertes

- En l'absence de manquement avéré, ou si des faits de peu de gravité ont été révélés, l'autorité hiérarchique pourra décider de procéder au classement du dossier, préférant le cas échéant adresser des observations à l'agent concerné. Dans ce cas, sa décision sera notifiée à l'intéressé par procès-verbal administratif joint au dossier d'enquête. En l'absence de manquement, le chef de service pourra, en fonction des circonstances et du contexte, informer l'ensemble des personnels du service de l'absence de suites à l'enquête administrative pour préserver la réputation de l'agent.

- Si l'autorité hiérarchique décide, dans le cadre de la gestion déconcentrée du pouvoir disciplinaire, d'infliger une sanction directe à l'agent (avertissement ou blâme), elle notifiera l'engagement des poursuites disciplinaires à l'intéressé qui aura, dès lors, immédiatement accès aux droits de la défense prévus dans la procédure disciplinaire. Si des faits graves ont été révélés par l'enquête, l'autorité hiérarchique requerra l'ouverture d'une procédure disciplinaire par rapport administratif, auquel seront joints tous les actes établis ainsi que l'ensemble des pièces attestant de la réalité des manquements avancés.

4

Ces diligences ne préjugent pas de la décision de l'autorité de tutelle destinataire du dossier. Elles ne constituent pas non plus une décision expresse d'ouverture d'une procédure disciplinaire.

Dans ce cas, à l'instar de la procédure mise en œuvre lors d'un classement ou du prononcé d'une sanction directe, l'autorité hiérarchique devra informer l'agent de ses conclusions et, notamment, de la qualification des manquements qu'elle aura identifiés, ainsi que de la transmission subséquente du dossier en vue de l'ouverture d'une procédure disciplinaire. Le procès-verbal de notification sera également joint au dossier établi.

Dans l'hypothèse de la saisine d'un service d'inspection, ou de discipline et de déontologie d'une direction d'emploi, les propositions issues des investigations conduites sur le plan administratif (classement, sanction directe ou saisine du conseil de discipline) seront notifiées dans les mêmes formes aux agents concernés.

L'exercice du pouvoir disciplinaire demeure une prérogative essentielle de l'autorité hiérarchique qui doit pouvoir être justement éclairée par l'enquête qui précède la procédure disciplinaire. Permettre à l'agent d'être assisté de la personne de son choix lors de l'audition administrative, d'être informé de l'issue de l'enquête administrative et de ses conclusions participe d'un management assumé en toute transparence, dans le respect des principes généraux du droit.

En conséquence, je vous demande de veiller à la mise en œuvre de ces instructions au sein de vos services respectifs et j'appelle votre attention sur l'intérêt qui s'attache à leur respect.

Je vous en remercie à l'avance.



Claude BALAND

DESTINATAIRES

- Monsieur le Préfet, Directeur des ressources et des compétences de la police nationale
- Monsieur la Directrice, cheffe de l'inspection générale de la police nationale
- Monsieur le Directeur central du renseignement intérieur
- Monsieur le Directeur central de la police judiciaire
- Monsieur le Directeur central de la sécurité publique
- Monsieur le Directeur central de la police aux frontières
- Monsieur le Directeur central des compagnies républicaines de sécurité
- Monsieur le Directeur de la coopération internationale
- Monsieur le Chef du service de protection des hautes personnalités
- Monsieur le Chef du service de sécurité du ministère de l'intérieur
- Monsieur le Chef du service de recherche, assistance, intervention et dissuasion
- Monsieur le Chef du service central automobile
- Mesdames et Messieurs les conseillers techniques et chargés de mission auprès du directeur général de la police nationale

Copie à :

- Monsieur le Préfet de police