

Discipline : l'oubli de notifier à un agent son droit de se taire invalide-t-il la procédure ?

Le droit de se taire, l'un des piliers des droits de la défense, trouve ses racines dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. Ce principe fondamental a récemment été étendu à la procédure disciplinaire dans la fonction publique territoriale, suite à une [décision du Conseil d'État du 19 décembre 2024. Cet arrêt majeur, n°490157](#), a apporté un éclairage précieux sur l'application de ce droit dans le cadre des enquêtes administratives et des procédures disciplinaires. Si ce droit est désormais reconnu pour tous les agents publics, la question se pose de savoir si l'oubli de notifier ce droit par l'employeur peut entraîner l'annulation de la procédure. Cet article propose de décortiquer cette décision et ses implications pour les employeurs publics.

Le droit de se taire : un droit fondamental des droits de la défense

Le droit de se taire est intimement lié à la présomption d'innocence, qui dispose que "tout homme étant présumé innocent jusqu'à ce qu'il ait été déclaré coupable". Ce principe, inscrit dans l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, garantit à toute personne, y compris un agent public, la possibilité de refuser de répondre à des questions ou de fournir des éléments susceptibles de l'incriminer. Traditionnellement, ce droit était surtout limité aux procédures pénales, mais sa portée a été étendue, à la faveur de récentes évolutions jurisprudentielles, aux procédures disciplinaires administratives.

Les décisions récentes du Conseil constitutionnel, notamment les décisions n°2023-1074 QPC du 8 décembre 2023 et n°2024-1105 QPC du 4 octobre 2024, ont permis d'affirmer que le droit de ne pas s'incriminer ou de s'accuser s'étend au domaine administratif, et en particulier au domaine disciplinaire.

L'arrêt du conseil d'état du 19 Décembre 2024 : une précision cruciale

Dans son arrêt du 19 décembre 2024 (n°490157), le Conseil d'État a formellement reconnu que le droit de se taire s'applique pleinement aux procédures disciplinaires et aux enquêtes administratives menées à l'encontre des agents publics. Cette décision s'inscrit dans la lignée du respect des principes fondamentaux de la présomption d'innocence et des droits de la défense. Ainsi, même dans le cadre d'une enquête administrative ou disciplinaire, un agent public a le droit de garder le silence, sans craindre que son silence ne soit interprété comme une preuve de culpabilité.

Cependant, le Conseil d'État a également précisé que ce droit de se taire ne nécessite pas que l'agent soit informé spécifiquement de cette possibilité avant ou au début de la procédure. Cette absence de notification n'entraîne donc pas la nullité de la procédure disciplinaire. Cette clarification représente une avancée importante, mais aussi un défi pour les employeurs publics, qui doivent s'assurer que le droit de se taire puisse être exercé de manière effective tout au long du processus disciplinaire.

L'oubli de la notification du droit de se taire : une question de validité de la procédure ?

L'oubli de notifier à l'agent son droit de se taire dans le cadre d'une procédure disciplinaire soulève une question cruciale : cela suffit-il à entraîner l'annulation de la procédure disciplinaire ? La réponse apportée par le Conseil d'État est catégorique : non. L'oubli de la notification du droit de se taire n'entraîne pas, en soi, l'annulation de la procédure disciplinaire.

Ce raisonnement repose sur une distinction importante. Si la violation des droits de la défense peut entraîner l'annulation de la procédure, le droit de se taire, bien qu'il fasse partie des droits de la défense, n'impose pas une notification systématique préalable pour être valablement exercé. Le Conseil d'État considère qu'un agent peut décider de se taire à tout moment de la procédure sans que cela ne vicié la procédure elle-même. L'absence de notification de ce droit ne constitue pas une irrégularité suffisamment grave pour affecter la régularité de la procédure disciplinaire.

Cette approche permet d'éviter une rigidité excessive dans la procédure, tout en garantissant que le droit de se taire reste accessible à l'agent tout au long de l'enquête ou de la procédure disciplinaire.

Implications Pratiques pour les Employeurs Publics

Pour les employeurs publics, cette décision a plusieurs conséquences pratiques.

Tout d'abord, bien qu'il ne soit pas nécessaire d'informer explicitement l'agent de son droit de se taire, les responsables RH doivent s'assurer que ce droit puisse être exercé à tout moment de la procédure.

Le fait qu'une notification préalable ne soit pas requise ne doit pas conduire à une négligence de la part des employeurs quant à l'exercice de ce droit par l'agent.

Il est donc essentiel, pour garantir la transparence et l'équité des procédures, que les employeurs publics mettent en place des pratiques qui respectent l'intégralité des droits de la défense.

Ce droit de se taire doit être non seulement théorique mais également effectif et accessible tout au long du processus disciplinaire.

Conclusion

L'arrêt du Conseil d'État du 19 décembre 2024, en reconnaissant explicitement le droit de se taire dans le cadre des procédures disciplinaires et administratives, marque une avancée décisive pour les droits des agents publics.

Cette décision clarifie la portée de ce droit et précise que son absence de notification préalable ne suffit pas à entraîner l'annulation de la procédure disciplinaire.

Toutefois, il incombe aux employeurs publics de garantir que le droit de se taire soit bien respecté tout au long de la procédure, en assurant une pratique rigoureuse et équitable des droits de la défense.

