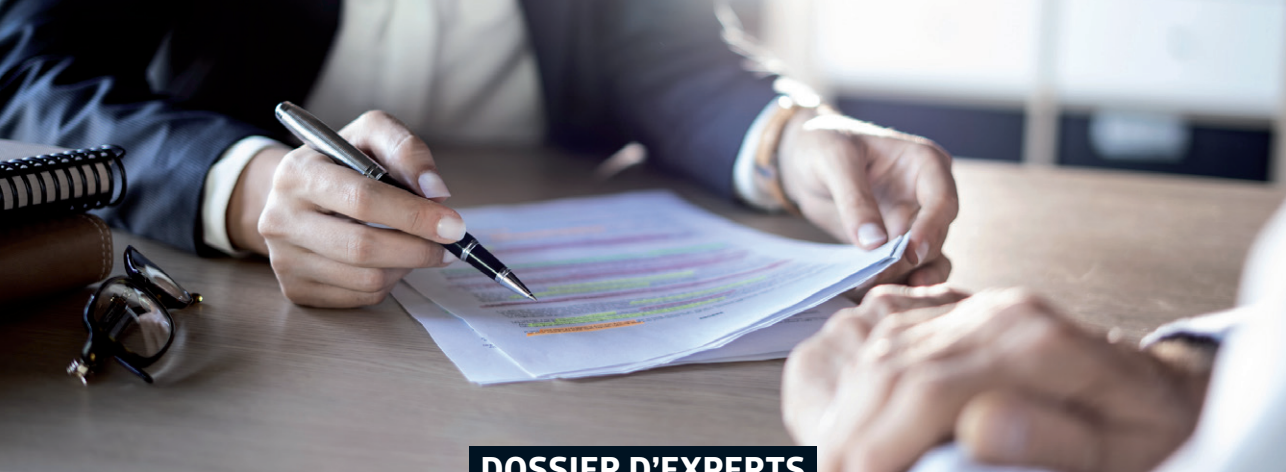




DOSSIER D'EXPERTS

2^e édition

RESSOURCES HUMAINES ET STATUT

La discipline des agents territoriaux

Cadre juridique et outils pratiques

Laurent Domingo

Maître des requêtes au Conseil d'État

Mathilde Icard

Administratrice territoriale générale

La discipline des agents territoriaux

Cadre juridique et outils pratiques

Les agents territoriaux, en cas de faute, sont susceptibles de faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Il appartient à l'autorité territoriale, en suivant des règles précises, de décider s'il y a lieu d'engager une procédure disciplinaire et de sanctionner l'agent fautif.

Cet ouvrage présente le cadre général de la procédure disciplinaire applicable aux agents territoriaux et propose des outils pratiques. Il s'intéresse tout autant au cadre juridique à respecter qu'aux problématiques humaines et managériales de l'action disciplinaire.

L'exposé des différentes phases d'une procédure disciplinaire est abordé sous un angle pratique et managérial. Il est illustré par de nombreuses jurisprudences et intègre les missions, fonctions, droits et obligations de chacun des acteurs.



Laurent Domingo est docteur en droit. Il a été magistrat administratif et a présidé des séances du conseil de discipline de recours de la fonction publique territoriale d'Île-de-France. Il est actuellement maître des requêtes au Conseil d'État, rapporteur public à la section du contentieux et maître de conférences associé à l'Université polytechnique des Hauts-de-France.

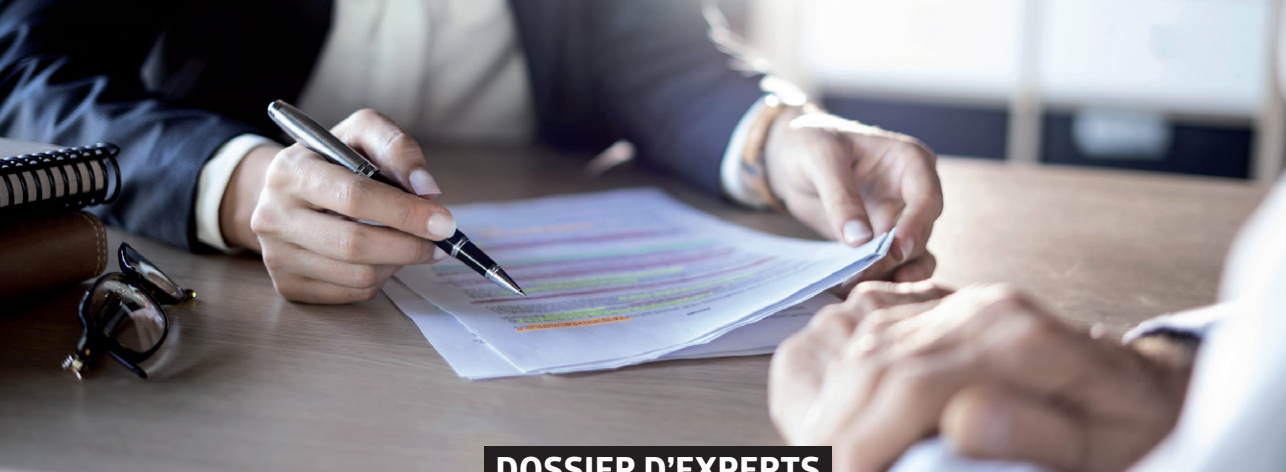


Mathilde Icard, administratrice territoriale générale, titulaire d'un DEA de droit public et du certificat du cycle d'enseignement supérieur des affaires - Ressources humaines (HEC), a exercé dans une région, au CNFPT et à la ville de Lille. Elle est aujourd'hui directrice générale du centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale du Nord et présidente de l'Association des DRH des grandes collectivités territoriales.

boutique.territorial.fr

ISSN : 1623-8869 – ISBN : 978-2-8186-2083-0

territorial éditions



DOSSIER D'EXPERTS

2^e édition

RESSOURCES HUMAINES ET STATUT

La discipline des agents territoriaux

Cadre juridique et outils pratiques

Laurent Domingo

Maître des requêtes au Conseil d'État

Mathilde Icard

Administratrice territoriale générale

territorial éditions

CS 70215 - 38501 Voiron Cedex - Tél.: 04 76 65 87 17 - Référence TDE 885A

Retrouvez tous nos ouvrages sur boutique.territorial.fr

**Vous souhaitez
nous contacter
à propos de votre ouvrage ?**

C'est simple !

Il vous suffit d'envoyer un mail à :
service-client-editions@territorial.fr
en précisant l'objet de votre demande.

Pour connaître l'ensemble de nos publications,
rendez-vous sur notre boutique en ligne

boutique.territorial.fr

Avertissement de l'éditeur :

La lecture de cet ouvrage ne peut en aucun cas dispenser le lecteur
de recourir à un professionnel du droit.

Nous sommes vigilants concernant les autorisations
de reproduction et indiquons systématiquement
les sources des schémas, images, tableaux, etc.

Pour toute demande de modification, mise à jour
ou suppression d'un élément au sein de cet ouvrage,
merci de contacter les éditions Territorial.



Il est interdit de reproduire
intégralement ou partiellement
la présente publication
sans autorisation du
Centre Français d'exploitation
du droit de Copie.

CFC

20, rue des Grands-Augustins
75006 Paris.
Tél : 01 44 07 47 70



© Territorial, Voiron

ISBN : 978-2-8186-2083-0

ISBN version numérique : 978-2-8186-2084-7

Imprimé par Reprotechnic, à Bourgoin-Jallieu (38) - Avril 2023

Dépôt légal à parution

Sommaire

Introduction	p.7
A - Le service public et le statut de la fonction publique	p.7
B - La sanction disciplinaire : acteurs et actions	p.7
C - Droit et management de la sanction disciplinaire	p.8

Partie 1

Les poursuites disciplinaires

Chapitre I

La faute disciplinaire	p.13
A - Qu'est-ce qu'une faute disciplinaire ?	p.13
1. Ce qui entre dans le champ de la faute disciplinaire	p.14
2. Ce qui ne rentre pas dans le champ de la faute disciplinaire	p.27
B - Comment identifier une faute disciplinaire ?	p.33
1. L'information de l'autorité territoriale	p.33
2. Les enquêtes de l'autorité territoriale	p.38
C - La protection contre les sanctions disciplinaires	p.44

Chapitre II

La gestion des poursuites disciplinaires	p.49
A - La décision d'engager des poursuites disciplinaires	p.49
1. Délai	p.49
2. Opportunité	p.50
3. <i>Non bis in idem</i>	p.51
4. Mesures alternatives ou complémentaires à la sanction	p.52
B - La gestion de la situation individuelle de l'agent	p.55
1. Les droits de l'agent	p.55
2. La suspension de l'agent	p.60
C - La gestion de la situation individuelle de l'agent victime	p.68
1. L'accompagnement de l'agent victime	p.68
2. La protection fonctionnelle de l'agent victime	p.69

D - La gestion des conséquences de la procédure disciplinaire	p.71
1. La gestion interne	p.71
2. La gestion externe	p.74

Chapitre III

La préparation de la sanction

A - La sanction envisagée	p.77
1. Les sanctions possibles	p.77
2. L'adéquation de la sanction	p.80
3. Les éléments constitutifs du dossier disciplinaire	p.87
B - Le conseil de discipline	p.89
1. L'organisation d'un conseil de discipline	p.90
2. Le déroulement d'un conseil de discipline	p.98

Partie 2

La sanction disciplinaire

Chapitre I

La décision portant sanction disciplinaire

A - La prise de décision	p.107
1. Rédiger la décision de sanction	p.107
2. Gérer la décision de sanction	p.115
B - L'impact sur l'avenir de l'agent sanctionné	p.117
1. La carrière	p.117
2. Le travail	p.120

Chapitre II

Les recours contre la sanction disciplinaire

A - Les recours devant la juridiction administrative	p.123
1. Les différents recours de première instance	p.123
2. Les recours contre le jugement de première instance	p.142
B - Le recours devant la Cour européenne des droits de l'homme	p.143

Chapitre III

De la sanction à la prévention

A - Diffuser une culture commune basée sur la déontologie	p.149
1. Communiquer sur les obligations et les droits des agents	p.149
2. Partager les valeurs de la communauté de travail	p.150
3. Mobiliser l'encadrement autour d'un management juste	p.150
B - Prévenir les risques psychosociaux	p.150
C - Associer les représentants du personnel	p.153

Annexes

Modèles d'arrêtés

Annexe 1	
Agents titulaires.....	p.157
Annexe 2	
Agents stagiaires.....	p.171
Annexe 3	
Agents contractuels de droit public.....	p.179
Annexe 4	
Modèles de courriers et rapports.....	p.183
Bibliographie indicative.....	p.187
Index des termes.....	p.189

Introduction

A - Le service public et le statut de la fonction publique

Les fonctionnaires exercent des missions de service public. Au travers de leurs actions quotidiennes, ils incarnent le service public. C'est pourquoi les exigences qui pèsent sur les fonctionnaires sont importantes.

Si les fonctionnaires doivent faire preuve de qualités (impartialité, probité, neutralité, efficacité...), ils doivent dans le même temps respecter des obligations.

Ces obligations dépassent celles fixées en droit du travail. L'[article L. 1](#) du Code général de la fonction publique (CGFP) précise que « *les fonctionnaires sont, vis-à-vis de l'administration, dans une situation statutaire et réglementaire* ». Les fonctionnaires sont ainsi soumis à un droit statutaire. La relation professionnelle entre le fonctionnaire et son employeur n'est donc pas bilatérale.

D'ailleurs, alors que le contrat de droit privé répond à une logique d'égalité des parties, le statut répond, historiquement, à une chaîne de commandement. Il en va des missions exercées par les fonctionnaires qui transcendent le cadre contractuel. Les agents sous contrat de droit public, qui contribuent directement aux missions de service public, ont également un régime dérogatoire du droit commun.

Les agents publics (agents fonctionnaires ou sous contrat de droit public) ont ainsi, non seulement des droits, mais aussi des obligations fixées par le statut de la fonction publique et justifiées par les missions d'intérêt général réalisées.

B - La sanction disciplinaire : acteurs et actions

Ces obligations dépassent le cadre individuel. Elles touchent la collectivité dans son ensemble, dans la mesure où l'action de l'autorité territoriale revêt des impératifs de service public. L'administration doit être irréprochable. Les agents qui la constituent également.

Le statut de la fonction publique énonce : « *Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.* »

Les dispositions de cet article sont applicables aux agents contractuels. » (article L.530-1 du CGFP).

Le présent ouvrage expose le cadre juridique et les outils pratiques à utiliser en cas de constat d'une faute disciplinaire par un agent public.

Il traite des situations disciplinaires concernant les fonctionnaires (stagiaires et titulaires) et les agents sous contrat de droit public.

En revanche, il ne traite pas : des agents sous contrat de droit privé qui travaillent dans les collectivités (exemple : apprentis, contrats aidés, contractuels au sein d'un service public industriel et commercial...) qui répondent aux règles du droit du travail ; des élus, dont le statut et le régime disciplinaire sont spécifiques à leur qualité d'élus.

Il s'adresse à tous ceux qui ont à traiter ces situations délicates et notamment :

- les services/directions des ressources humaines : souvent en première ligne tout au long de la procédure disciplinaire. Ils trouveront dans cet ouvrage le cadre juridique et les procédures à appliquer, les droits à garantir, et les problématiques de relations humaines à intégrer ;
- les encadrants qui peuvent être confrontés à un manquement d'un agent. Bien que plus éloigné de la procédure disciplinaire, le responsable de l'agent a un rôle fondamental : information de l'administration lorsque le fait est porté à sa connaissance, présence lors des entretiens, communication en direction de l'équipe, accompagnement au retour de l'agent ;
- les représentants du personnel qui peuvent accompagner les agents (victimes ou auteurs) dans les procédures disciplinaires : ils trouveront une présentation de la procédure dans son ensemble ;
- les agents eux-mêmes : ils trouveront les règles qu'ils doivent connaître relatives à la sanction de leurs obligations, à leurs droits et à la garantie de ces droits.

C - Droit et management de la sanction disciplinaire

Tout au long de l'ouvrage, une attention particulière est portée au cadre juridique. Ce cadre juridique doit être respecté par le service pour sécuriser le processus disciplinaire.

Les textes fixent l'essentiel des règles en matière disciplinaire. La jurisprudence a apporté de nombreuses précisions. À cet égard, la jurisprudence citée est principalement celle du Conseil d'État et des cours administratives d'appel et, lorsqu'elles soulèvent un point de droit particulier, celle des tribunaux administratifs.



Dans de nombreux cas, la jurisprudence citée concerne la fonction publique d'État ou la fonction publique hospitalière, car les solutions rendues s'appliquent également en droit de la fonction publique territoriale.

Cependant, une procédure disciplinaire ne se limite pas à des questions de droit. Il s'agit d'abord d'une personne qui a commis une faute, de victimes qui attendent une réponse de l'administration, d'une équipe qui a pu être touchée, voire désorganisée.

L'accompagnement de ces situations humaines est essentiel. « *La pratique disciplinaire est un art difficile, car il faut sanctionner sans démotiver les agents s'efforcer de faire comprendre la sanction par l'agent fautif comme par l'administration tout entière* » (C. Vigouroux, *Déontologie des fonctions publiques*, Dalloz, n° 52.171).

Plusieurs parties sont consacrées à cette dimension managériale de la procédure disciplinaire.

Il reste que, souvent, la question de la sanction est un sujet tabou au sein des collectivités. « *Les gestionnaires répugnent à exercer leur pouvoir disciplinaire, notamment pour ce qui est de la discipline quotidienne : respect des horaires, absentéisme, délais de réponse, négligences dans le traitement des dossiers, etc. Ceci explique le nombre infime des sanctions courantes, comme le blâme ou l'avertissement [...], pourtant les plus adaptées à ces manquements quotidiens qui sont une des plaies de la fonction publique. Les sanctions les plus lourdes sont elles-mêmes peu pratiquées [...]. Et que dire de ces cas d'inertie complète, où des faits graves ne donnent lieu à aucune poursuite disciplinaire...* » (M. Pochard, « Quel avenir pour la fonction publique », *AJDA* 2000, p. 3).

Et pourtant, la sanction disciplinaire a un sens. La procédure disciplinaire est un outil qui donne un sens à l'action des encadrants.

Cet ouvrage n'est pas un plaidoyer pour les sanctions disciplinaires. Il est un plaidoyer pour une juste reconnaissance des situations, c'est-à-dire pour une discipline interne basée sur le respect des droits et des obligations de chacun.

Les agents demandent que leur travail soit justement reconnu et rétribué. Lorsqu'une faute est étouffée, lorsqu'il n'y a pas de sanction, le sentiment d'injustice peut grandir. Or, comment reconnaître les qualités et les mérites de chacun si les fautes ne sont pas sanctionnées ?

Cet ouvrage est ainsi basé sur un postulat : la garantie des obligations contribue à la garantie des droits. Si les collectivités ne veillent pas au respect des obligations, la protection des droits et la reconnaissance du travail bien fait ne sont qu'incertaines. En effet, en fonction des comportements, la sanction est positive (rétribution/reconnaissance) ou négative (disciplinaire).

Cet ouvrage traite donc de la sanction négative, pour qu'elle soit appliquée, renforçant ainsi la valeur des actes quotidiens de reconnaissance de chacun.

Sont envisagées, successivement, les poursuites disciplinaires (partie 1) et la sanction disciplinaire (partie 2).

Partie 1

Les poursuites disciplinaires

Les poursuites disciplinaires reposent sur l'existence d'une faute disciplinaire. Il faut commencer par déterminer cette faute disciplinaire (chapitre I). Les poursuites disciplinaires qui sont engagées doivent alors être gérées, tant sur le plan juridique que sur le plan humain (chapitre II), afin d'atteindre un but : préparer la sanction disciplinaire (chapitre III).

Chapitre I

La faute disciplinaire

Circonscrire l'existence d'une faute disciplinaire suppose d'en donner une définition (A) et de pouvoir l'identifier lorsqu'elle se produit (B).

A - Qu'est-ce qu'une faute disciplinaire ?

Il est assez délicat de définir, en une seule phrase, la faute disciplinaire. Les textes, comme la jurisprudence, n'en donnent pas une définition générale. Et les textes ne donnent pas, non plus, de liste des actes caractérisant une faute disciplinaire ; ils fixent seulement une liste des sanctions pouvant être appliquées. L'inventaire serait, du reste, certainement vain.



Seuls certains textes mentionnent expressément que l'agent ayant commis certains faits est passible d'une sanction disciplinaire (par exemple les articles [L.131-1 à L.131-16](#) et [L.311-1 à L.133-3](#) du CGFP, à propos de l'interdiction des faits de discrimination et de harcèlement). Ces textes ne présentent aucun caractère exhaustif.

À l'inverse, certains textes (par exemple, les articles préc.) prévoient qu'un agent ne peut faire l'objet d'aucune mesure disciplinaire prenant en considération le fait qu'il ait subi ou refusé de subir des discriminations, des agissements de harcèlement moral ou sexuel, le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés ou encore parce qu'il a relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts.

C'est dire, à ce propos, que si la procédure disciplinaire dans la fonction publique revêt un caractère répressif, elle n'est cependant pas soumise au principe de droit pénal selon lequel il n'y a point d'infractions sans texte (« *nullum crime sine lege* »). Le Conseil d'État l'a jugé en ce sens : le principe de légalité des délits ne s'applique pas aux sanctions disciplinaires que l'autorité administrative a le pouvoir d'édicter à l'égard des agents publics placés sous son autorité.



CE, 9 avril 2010, n° 312251

« Le principe de légalité des délits [...] ne s'applique pas aux sanctions disciplinaires que l'autorité administrative a le pouvoir d'édicter à l'égard des agents publics placés sous son autorité. »

Cela étant dit, il est possible de retenir la définition proposée par René Chapus (*Droit administratif général*, tome 2, n° 382) : la faute disciplinaire est un « *manquement à une des obligations dont le droit de la fonction publique impose le respect* ».

Il convient donc de se reporter à l'ensemble des obligations à la charge des fonctionnaires.

La méconnaissance de l'une de ces obligations pourra conduire à une sanction disciplinaire.

Les obligations du fonctionnaire figurent notamment aux [articles L.121-1 à L.125-2 du CGFP](#) :

- exercer ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité ;
- se conformer à l'obligation de neutralité et exercer ses fonctions dans le respect du principe de laïcité ;
- traiter de façon égale toutes les personnes et respecter leur liberté de conscience et leur dignité ;
- cesser immédiatement ou prévenir les situations de conflit d'intérêts ;
- consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées ;
- respecter le secret professionnel et faire preuve de discrétion professionnelle ;
- satisfaire aux demandes d'information du public ;
- se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique.

Elles se trouvent également dans des textes spéciaux (par exemple, dans le décret n° 2003-735 du 1^{er} août 2003 portant Code de déontologie des agents de police municipale, codifié aux [articles R.515-7 et suivants](#) du Code de la sécurité intérieure, et dont l'article R.515-7 dispose : « *L'agent de police municipale est intègre, impartial et loyal envers les institutions républicaines. Il ne se départit de sa dignité en aucune circonstance. Il est placé au service du public et se comporte de manière exemplaire envers celui-ci. Il a le respect absolu des personnes, quelles que soient leur nationalité ou leur origine, leur condition sociale ou leurs convictions politiques, religieuses ou philosophiques ainsi que leurs opinions syndicales* »).

Ces obligations résultent également de la jurisprudence (on pense notamment à l'obligation de réserve).

Il est néanmoins nécessaire d'apporter quelques précisions sur les agissements qui entrent (1) ou qui n'entrent pas (2) dans le champ de la faute disciplinaire.

1. Ce qui entre dans le champ de la faute disciplinaire

Le manquement à l'obligation qui s'impose à l'agent public peut prendre différentes formes. Il doit en outre être distingué, même si parfois les notions peuvent se recouper, d'autres types de fautes.

a) *La faute : action, omission, avec ou sans intention*

Dresser une typologie exhaustive des situations fautives est un exercice assurément vain. En outre, répertorier, de façon systématique, les exemples fournis par la jurisprudence, serait un exercice, non seulement fastidieux, mais également d'un intérêt relatif, car chacune des espèces jugées se rattache à des circonstances particulières propres à chaque affaire.

Il est donc préférable de s'en rapporter aux grands principes qui guident l'identification d'une faute disciplinaire.



Pour affiner l'analyse, et la replacer dans un contexte plus large, à la fois juridique et sociologique, il y a lieu de renvoyer, sur cette question comme sur beaucoup d'autres, à la lecture de l'ouvrage du président Christian Vigouroux, *Déontologies des fonctions publiques* (Dalloz, coll. « Praxis »).

> Action

La faute commise par l'agent peut tout d'abord prendre la forme d'une action. Dans ce cas, le champ des actes susceptibles d'être fautifs est particulièrement large.

La faute peut ainsi, et très souvent, se concrétiser par des actes matériels.

Par exemple, l'agent peut se rendre coupable d'agression physique sur ses collègues ou ses supérieurs hiérarchiques (par exemple CAA Paris, 3 février 2005, n° [OOPA03913](#), qui fait état de relations empreintes de grossièreté et de violence avec l'entourage professionnel, caractérisées notamment par une agression physique sur un autre agent).

L'agent peut tenir des propos injurieux (par exemple CE, 31 juillet 1996, n° [136354](#)) ou grossiers (par exemple CAA Marseille, 5 juillet 2011, n° [09MA01887](#)).

Des gestes déplacés sont susceptibles, également, d'être sanctionnés (par exemple CE, 8 décembre 2008, n° [292798](#), pour des faits et gestes gravement déplacés et humiliants à l'égard des membres féminins du personnel).

Dans sa tenue vestimentaire également, l'agent peut être fautif sur le plan disciplinaire (par exemple CAA Versailles, 14 avril 2008, n° [06VE01149](#), pour le port d'une coiffe, incompatible avec les nécessités du service).

> Tentative

À noter que la seule tentative d'un acte, qui peut avoir échoué parce que, par exemple, des agents sont intervenus à temps, caractérise néanmoins une faute disciplinaire (par exemple CAA Marseille, 24 juin 2003, n° [99MA00385](#), à propos d'une tentative d'agression physique sur un supérieur hiérarchique, cet acte violent s'inscrivant dans un comportement d'ensemble déplorable de l'agent depuis plusieurs années).

> Omission

La faute commise par l'agent peut aussi être constituée par une omission. Le défaut d'action de l'agent n'est pas le comportement normalement attendu et, dans certains cas, il peut être fautif.

C'est le cas de l'absentéisme injustifié (par exemple CE, 30 décembre 2009, n° [300918](#)) ou encore de l'absence de travail fourni (par exemple CE, 23 mai 2001, n° [206103](#), qui relève une absence totale de résultats productifs).

> Intention

La faute commise par l'agent peut l'avoir été délibérément et consciemment. Et l'intention de nuire peut accentuer le caractère de la faute (par exemple CE, 12 mai 1997, n° [132477](#), qui relève l'accumulation des fautes commises, leur nature, leur gravité et l'intention de nuire qu'elles révèlent).

Mais la faute peut aussi résulter d'un acte dont son auteur n'avait pas l'idée ou l'intention qu'il soit fautif. À cet égard, il y a lieu de qualifier un acte de fautif en l'appréciant en lui-même, mais aussi en prenant en compte ses conséquences.

Par exemple, une auxiliaire de puériculture qui administre à un nourrisson une dose de médicament quarante fois supérieure à celle qui avait été prescrite, a outrepassé ses fonctions d'auxiliaire de puériculture en effectuant un acte qui devait être effectué par le personnel infirmier. Elle a fait preuve en outre de négligence dans l'accomplissement de cet acte, lequel a conduit au décès du nourrisson. La faute est constituée tant par l'accomplissement d'un acte qui ne relève pas des fonctions de l'agent, que par la gravité des conséquences de cet acte. Il se peut que l'agent sanctionné eût conscience qu'elle entreprenait un acte qu'il ne lui appartenait normalement pas de faire, comme il est fortement probable que l'agent n'eût pas l'intention de causer la mort du nourrisson (CE, 7 avril 2010, n° 301784).

b) La faute commise au sein du service ou en dehors du service

La faute disciplinaire reprochée à l'agent peut avoir été commise au sein du service, à l'occasion de l'exercice par l'agent de ses fonctions, mais aussi en dehors du service, alors que l'agent n'agit pas en cette qualité.

Aucune de ces deux situations n'exclut la survenance d'une faute disciplinaire. La manière d'apprécier cette faute disciplinaire pourra toutefois différer entre les deux hypothèses.

> Au sein du service

On pourrait imaginer que la faute commise au sein du service et qui n'est connue qu'au sein du service est, par essence, d'une gravité moindre dans les cas où les usagers, voire la population en général, n'en ont pas été témoins ou n'en ont pas pris connaissance. L'image du service est en effet préservée et les conséquences de la faute seraient donc moindres.

Il n'en est rien. La faute commise au sein du service ne s'apprécie pas sous cette lumière particulière. Les agissements fautifs d'un agent au sein du service peuvent avoir des effets désastreux sur la hiérarchie, les collaborateurs ou plus généralement sur les collègues, et au-delà, sur le bon fonctionnement du service.

Par exemple, le comportement d'un fonctionnaire vis-à-vis de ses subordonnés, générateur d'incidents et préjudiciable au bon fonctionnement du service, constitue, eu égard aux responsabilités d'encadrement de l'agent, une faute (CE, 8 juin 2001, n° 216360, pour une sanction de rétrogradation).

Ou encore, des fautes sont commises par un agent, eu égard à un ensemble de faits relatifs à son comportement général dans le service, notamment par ce que cet agent ne marque aucun intérêt pour son travail, ne respecte pas les horaires, s'absente fréquemment sans autorisation, refuse d'exécuter certains travaux relevant de ses fonctions et entretient des relations conflictuelles avec ses collègues (CE, 18 février 1998, n° 123624, s'agissant d'une révocation).

> En dehors du service

À l'inverse de l'hypothèse précédente, on pourrait imaginer que la personne qui, par ailleurs agent du service public, commet un acte répréhensible dans la vie de tous les jours, n'engage pas sa responsabilité disciplinaire. Le service n'est *a priori* pas concerné par