Responsabilité professionnelle en santé et sécurité au travail



Date de création : sans objet Date de mise à jour : juillet 2023

Synthèse : la sanction du non respect des obligations professionnelles est d'ordre disciplinaire. Une telle sanction s'applique de manière générale chaque fois qu'un agent contrevient aux obligations qui découlent du statut général des fonctionnaires, mais également parfois lorsqu'il contrevient aux obligations générales qui découlent de la loi, du règlement, voire même des usages. Le Code du travail fait notamment obligation à chaque agent d'assurer sa propre protection et celle d'autrui à la fois par un comportement prudent ainsi que par le respect des instructions professionnelles internes.

Les agents disposent de garanties lors de la mise en œuvre de procédures disciplinaires.

Textes :

Code Général de la Fonction Publique:

- **art. L. 121-1 à 11 (obligations),**
- **art. L. 123-1,**
- **art. L131-1 à L131-13 (Protection contre les discriminations)**
- **art. L133-1 à L133-3 (Protection contre le harcèlement)**
- **art. L532-1 à L532-13 (Procédure disciplinaire)**
- **art. L533-1 à L533-6 (Sanctions disciplinaires)**

Code du travail, art. L 4122-1

SOMMAIRE

Conditions de la responsabilité professionnelle

Manquement à une obligation professionnelle

- **Obligations professionnelles issues du statut général des fonctionnaires**
- **Obligations professionnelles définies par le Code du travail**

Procédures disciplinaires

- **Sanctions disciplinaires**
- **Inscriptions au dossier de l'agent**
- **Sursis**

- **Communication du dossier**

- **Conseil de discipline**

- **Demande de suppression**

La responsabilité professionnelle des agents est fondée à la fois sur les obligations générales des fonctionnaires et agents publics définies par le Statut général des fonctionnaires applicable aux trois fonctions publiques et sur les obligations générales qui découlent de la loi, du règlement, voire même des usages. Nous examinons ici plus particulièrement les obligations des agents en matière de santé et de sécurité au travail.

La sanction du non respect de ces obligations est d'ordre disciplinaire, de sorte que la responsabilité professionnelle peut aussi répondre à l'appellation de responsabilité disciplinaire.

Conditions de la responsabilité professionnelle

Il y a faute disciplinaire chaque fois que le comportement d'un agent entrave le bon fonctionnement du service ou porte atteinte à la considération du service dans le public. Il peut s'agir d'une faute purement professionnelle ou d'un comportement incompatible avec l'exercice des fonctions (brutalité, harcèlement, conduite addictive...) ou encore portant atteinte à la dignité de la fonction.

Trois éléments doivent être réunis pour que la faute disciplinaire puisse être retenue à l'encontre d'un agent :

- elle doit avoir été commise à l'occasion du service ;
- il s'agit d'un manquement à une obligation professionnelle ;
- elle doit être établie et non présumée.

Manquement à une obligation professionnelle

Obligations professionnelles issues du statut général des fonctionnaires

Le code général de la fonction publique (CGFP) précise les obligations générales des agents publics :

- l'obligation de consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées (CGFP, art. L. 121-3) et l'interdiction, sauf exception, d'exercer à titre
- professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit (CGFP, art. L. 123-1),

- le secret professionnel (CGFP, art. L. 121-6) et l'obligation de faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions (CGFP, art. L. 121-7),
- l'obligation de se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public (CGFP, art. L. 121-10). Etant précisé que tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés (CGFP, art. L. 121-9).

Le statut général des fonctionnaires définit également des garanties dont la transgression par un agent constituerait une faute disciplinaire voire pénale. Tel est le cas :

- du principe de non discrimination (CGFP, art. L. 131-1 à 131-13),
- du harcèlement sexuel et moral (CGFP, art. L. 133-1 à 133-3).

Obligations professionnelles définies par le Code du travail

Les obligations professionnelles des agents en matière d'hygiène et de sécurité, sont précisées par le Code du travail.

Le texte de base est l'article L 4122-1 du code du travail qui fait obligation à chaque agent d'assurer sa propre protection et celle d'autrui à la fois par un comportement prudent ainsi que par le respect des instructions professionnelles internes :

> *Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.*
> *Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.*
> *Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur*.

La sanction du non respect de ces obligations professionnelles qui ont un objectif essentiellement préventif, est d'ordre disciplinaire et non pénal. Cependant, le non respect d'une telle obligation qui serait reconnue comme la cause, ou l'une des causes, d'un accident, pourrait engager la responsabilité pénale individuelle de l'agent en plus de sa responsabilité professionnelle avec pour conséquence possible la double sanction disciplinaire et pénale.

Procédures disciplinaires

En cas de faute disciplinaire, l’agent peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de nomination (autorité territoriale, directeur d'établissement hospitalier).

Sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires applicables sont limitativement énumérées par la loi. Elles se répartissent en 4 groupes.

Groupes	Fonction publique territoriale et hospitalière (CGFP, art. L. 533-1)
1er groupe	• Avertissement • Blâme • Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours
2ème groupe	• Radiation du tableau d'avancement • Abaissement d'échelon • Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours
3ème groupe	• Rétrogradation • Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans
4ème groupe	• Mise à la retraite d'office • Révocation

Inscriptions au dossier de l’agent

Parmi les sanctions du 1er groupe, seuls le blâme et, dans la Fonction publique territoriale, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours, sont inscrits au dossier de l’agent (CGFP, art. L. 533-5).

Ils sont effacés automatiquement du dossier au bout de 3 ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période (CGFP, art. L. 533-5).

Sursis

L'exclusion temporaire de fonctions est une période durant laquelle l’agent est exclu de son service et ne perçoit plus aucune rémunération.

Elle peut être assortie d'un sursis total ou partiel.

Le sursis ne peut avoir pour effet, dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du 3ème groupe, de ramener la durée de l’exclusion à moins d'un mois.

Le fonctionnaire est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis, si, pendant une période de 5 ans après le prononcé d'une exclusion temporaire de fonctions, il n'a fait l'objet d'aucune autre sanction que l'avertissement ou le blâme.

=> Cette période est réduite à 3 ans à compter du prononcé d'une exclusion temporaire de fonctions du premier groupe.

L'intervention d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours ou d'une sanction disciplinaire du 2ème ou 3ème groupe durant cette même période entraîne la révocation du sursis (CGFP, art. L. 533-3).

Communication du dossier

L'agent poursuivi pour faute a droit à la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes (CGFP, art. L. 532-4).

Le dossier de l'agent comprend tous les documents relatifs à sa situation administrative enregistrés, numérotés et classés sans discontinuité (CGFP, art. L. 137-1).

L'administration doit l'informer de ces droits.

Conseil de discipline

A l'exception des sanctions du 1er groupe, aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans consultation préalable du conseil de discipline. L'avis du conseil de discipline et la décision prononçant une sanction disciplinaire doivent être motivés. (CGFP, art. L. 532-5).

L'agent peut se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix (CGFP, art. L. 532-4).

Dans la fonction publique territoriale, l'autorité territoriale et le fonctionnaire poursuivi peuvent faire entendre des témoins par le conseil de discipline (CGFP, art. L. 532-10).

Dans la fonction publique hospitalière, le conseil de discipline est saisi par un rapport de l'autorité investie du pouvoir de nomination.
Ce rapport précise les faits reprochés au fonctionnaire hospitalier poursuivi, ainsi que les circonstances dans lesquelles ils ont été commis (CGFP, art. L. 532-13).

Dans la Fonction publique territoriale, l'autorité ayant pouvoir disciplinaire peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publique la décision portant sanction et ses motifs (CGFP, art. L. 533-4).

Demande de suppression

Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des 2ème ou 3ème groupes peut, après 10 années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier.
Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période (CGFP, art. L. 533-6).