

SDPM

Principes constitutionnels

Dès le 26 août 1789, les constituants posaient, dans l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen, le principe de l'égalité admissibilité de tous les citoyens aux emplois publics, « selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ».

Le préambule de la Constitution de 1946, dont la validité a également été expressément réaffirmée par le préambule de la Constitution du 4 octobre 1958, précisait que « nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances ».

En ce qui concerne le cas particulier des fonctionnaires, la loi du 13 juillet 1983 a repris les principes constitutionnels dans son article 6 qui dispose :

« La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires. Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires, en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur sexe ou de leur appartenance ethnique. »

Liberté d'opinion

La liberté d'opinion ou de conscience est en principe absolue. Les agents publics, y compris les fonctionnaires, peuvent adhérer (notamment en matière politique) aux opinions de leur choix, cette liberté signifiant que, de ce choix, aucun préjudice ne peut résulter pour eux. Les convictions religieuses ou politiques ne sauraient donc justifier un rejet de candidature ou une mesure disciplinaire.

Au reste, le célèbre arrêt Barel rendu par le Conseil d'État le 28 mai 1954 affirme avec force le « principe de l'égalité de l'accès de tous les Français aux emplois et fonctions publics ».

On ne saurait donc écarter un candidat ou un agent public du service en raison des opinions politiques qui lui sont imputées.

Il est donc bien clair que l'administration n'a pas à « sonder les reins et les cœurs » de ses agents ou des candidats à la fonction publique.

À titre d'illustration récente si, en raison de l'octroi d'une autorisation d'absence ou de dispenses d'activité de service, il peut être fait exceptionnellement mention dans le dossier d'un fonctionnaire de l'existence du mandat syndical ayant motivé de telles mesures, le respect dû tant à la liberté d'opinion des fonctionnaires qu'à la liberté syndicale implique qu'une mention de ce type ne puisse s'accompagner d'une quelconque appréciation portée par l'autorité administrative sur la manière dont l'intéressé exerce ses activités syndicales (CE, 27 septembre 2000, Rocca, req. no 189 318).

Liberté d'expression

Il faut bien reconnaître que la liberté ainsi affirmée est quelque peu abstraite et qu'on ne peut ignorer qu'elle revêtira de manière inéluctable une formulation matérielle.

Le problème véritable est donc moins celui de la liberté de conscience que celui de ses manifestations extérieures : la liberté d'expression.

À cet égard, il convient de ne pas oublier que l'agent public est au service du public et que le principe fondamental est ici celui de la neutralité du service public.

Le plus souvent, cependant, le juge aura à rechercher si les manifestations extérieures reprochées à l'agent ou au candidat sont compatibles avec les obligations du service.

De ce point de vue, il convient de distinguer l'attitude de l'agent dans l'exécution du service et en dehors de celui-ci (cf. Chap. 2/3.3).

Exercice d'un mandat syndical

L'exercice d'un mandat syndical peut faire échapper son détenteur dans une large mesure aux obligations auxquelles il est tenu en qualité de fonctionnaire (CE, 18 mai 1956, Boddaert, Rec., p. 213 ; cf. Chap. 2/3.3). Mais il ne confère pas une immunité générale.

Contrôle du juge

En l'état actuel de la jurisprudence, l'impression dominante est que le juge administratif exerce un contrôle à la fois étendu et adapté aux situations dont il a à connaître, se réservant au cas par cas d'infléchir une position qui paraît tantôt soucieuse des libertés de l'agent ou de l'intérêt du service