

L'agent public et le juge pénal : que doit faire l'employeur public ?

Date :

Durée : 3.00 heures

Lieu :

Accessibilité et délais d'accès

Handicap : Formation accessible aux personnes en situation de handicap. Pour tout renseignement, merci de contacter le référent handicap au 01.45.49.48.49 ou par mail à l'adresse formation@seban-avocat.fr.

Délais d'accès : 2 jours

Prix : 450.00 € HT / participant, soit 540.00 € TTC / participant

Informations et inscriptions : formation@seban-avocat.fr et/ou au 01.45.49.48.49

Lorsqu'un agent public est poursuivi, condamné ou simplement soupçonné d'une infraction pénale, l'employeur public se retrouve face à une situation particulièrement délicate, à la croisée du droit pénal, du droit disciplinaire et du droit de la fonction publique.

Les décisions à prendre peuvent avoir des conséquences lourdes, tant pour la carrière de l'agent que pour la responsabilité de l'administration.

"Comment gérer la situation d'un agent condamné ou poursuivi pénalement ?"

"L'administration doit-elle systématiquement engager une procédure disciplinaire ou attendre la décision du juge pénal ?"

Quelles sont les obligations de signalement à la charge de l'employeur public ?"

Cette formation vous apportera les clés pour identifier et anticiper les conséquences d'une faute pénale commise par un agent, gérer les situations de cumul entre procédure pénale et procédure disciplinaire, sécuriser les recrutements d'agents condamnés, et respecter les obligations légales pesant sur l'autorité territoriale.

Profils des apprenants

- Les agents des services RH et des services juridiques des trois fonctions publiques et les directeurs d'établissements ou de collectivités publiques.

Prérequis

- Absence de prérequis.

Objectifs pédagogiques

- Etre en mesure d'identifier, anticiper, et gérer les conséquences de la commission par un agent d'une faute pénale (au sein ou en dehors du service) sur la carrière de ce dernier et au plan disciplinaire.
- Savoir gérer les demandes de recrutement des agents ayant des mentions inscrites sur leur bulletin n°2 du casier judiciaire et vérifier la compatibilité d'une condamnation avec l'exercice des fonctions.

- Etre en mesure de déterminer l'opportunité de sanctionner disciplinairement un agent à raison de faits de nature pénale, et le moment opportun pour engager la procédure disciplinaire (avant ou après l'issue de la procédure pénale).
- Savoir se conformer aux obligations des employeurs publics en matière de signalement des faits au Procureur de la République.

Contenu de la formation

- I. Faute pénale et gestion de la carrière
 - A. L'agent poursuivi pénalement
 - B. L'agent incarcéré
 - C. L'agent condamné pénalement : incidences d'une condamnation pénale sur le recrutement et le maintien en fonctions de l'agent public
- II. Faute pénale et procédure disciplinaire
 - A. Les principales règles entourant la gestion croisée des procédures pénale et disciplinaire (indépendance des procédures, opportunité des poursuites, obligation de signalement, délai de prescription, sursis à statuer, etc.)
 - B. La sanction disciplinaire à raison d'une faute pénale : prise en compte de la nature de la faute et de sa commission au sein ou en dehors du service
 - C. Enjeux et conséquences des deux hypothèses d'engagement d'une procédure disciplinaire : avant ou après l'issue de la procédure pénale

Équipe pédagogique

- Responsable du centre : Marie-Hélène PACHEN-LEFEVRE - mhpachenlefevre@seban-avocat.fr
- Responsable administrative : Anne DEGANIS - adeganis@seban-avocat.fr
- Référent handicap : Jennifer GIFFE - formation@seban-avocat.fr
- Responsable pédagogique : Jennifer GIFFE - formation@seban-avocat.fr
- Responsable des réclamations : Jennifer GIFFE - formation@seban-avocat.fr
- Intervenante : Elisa LANGLET, Avocate - elangle@seban-avocat.fr

Moyens pédagogiques et techniques

- Espace extranet individualisé reprenant toutes les informations de la formation : règlement intérieur, lien Zoom, émargement, programme de la formation, guide d'utilisation Zoom
- Exposé de l'état du droit et des évolutions récentes
- Approche pratique en lien avec l'expérience des dossiers traités par l'avocat
- Questions/réponses avec les apprenants
- Discussion autour des retours d'expérience
- Support pédagogique déposé sur votre espace extranet individualisé à l'issue de la formation

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Feuille d'émargement pour le suivi de l'exécution de la formation
- Certificat de réalisation remis au terme de la formation
- Evaluation d'entrée pour déterminer votre niveau de connaissance avant la formation
- Evaluation des acquis à la fin de la formation via un quiz
- Dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue, un questionnaire de satisfaction à chaud vous sera transmis à la fin de formation

Qualité et indicateurs de résultats



Taux de satisfaction moyen en 2024: 91%

Programme créé le 17 décembre 2025 - Version 3