

Chronique juridique

A propos de harcèlement entre élèves, de procédures disciplinaires

La cellule juridique a pris connaissance du jugement du tribunal administratif de Pau, en date du 18 octobre 2017, concernant une sanction disciplinaire, soit le premier degré de l'échelle des sanctions applicables aux élèves selon l'article R. 511-13 du Code de l'éducation, portée par le principal d'un collège le 10 décembre 2015, à 5 élèves, au motif de faits de harcèlement à l'égard d'une autre élève. Nous revenons, une nouvelle fois, sur cette problématique, nous le verrons, fort délicate.

Nous nous attacherons d'abord à suivre et comprendre l'enchaînement des faits et des procédures qui ont conduit à l'intervention du juge administratif.

Les représentants légaux d'un des cinq élèves ont soutenu devant le chef d'établissement, puis, devant l'inspecteur d'académie, le médiateur de la République, que la sanction prise était illégale tant sur la procédure que sur le fond.

En dernier lieu le juge a été saisi, aux motifs suivants :

- « La décision de sanction d'avertissement a été prise à l'issue d'une procédure irrégulière, en violation de l'article R. 421-10-1 du Code de l'éducation dès lors que ni leur fils ni eux-mêmes n'ont été informés de l'existence d'un délai de trois jours pour préparer leur défense.

- La décision est intervenue à l'issue d'une procédure irrégulière dès lors qu'ils n'ont pu consulter le dossier administratif qu'après avoir reçu notification de la sanction.
- En méconnaissance de la circulaire n° 2014-059 du 27 mai 2014, ils n'ont reçu aucune convocation.
- La notification de la sanction n'a pas été faite par pli recommandé et les mentions des voies et délais de recours n'y figurent pas. »

Le mémoire en défense du recteur d'académie, en date du 25 août 2016, a conclu à l'irrecevabilité de la requête aux motifs suivants : « la sanction disciplinaire qu'est l'avertissement est une mesure d'ordre intérieur, elle n'est pas susceptible de recours... ».

Une nouvelle fois, on ne peut qu'être étonné d'une telle méconnaissance de



Bernard VIEILLEDENT
Coordonnateur
de la cellule juridique
bernardvieilledent@gmail.com

la réglementation et de principes fondamentaux par des services académiques pourtant en charge de conseiller les chefs d'établissement ou de contrôler leurs actes. La circulaire précitée est pourtant parfaitement explicite ; nous la citons : « les punitions constituent de simples mesures d'ordre intérieur qui peuvent être mises en application par les enseignants ou d'autres personnels de l'établissement. À ce titre et à la différence des sanctions, elles ne sont pas susceptibles de recours devant le juge administratif. ».

Dans un précédent article paru dans la revue *Direction* 233 (www.snpden.net/direction/pdf233/d233-cellule-juridique.pdf), nous avons longuement évoqué les mesures d'ordre intérieur et le champ évolutif de leur périmètre d'application. Le juge a apporté, sur cette appréciation erronée des services aca-

démiques, la réponse suivante : « considérant que la circonstance qu'un avertissement est au nombre des sanctions automatiquement effacées du dossier administratif de l'élève au bout d'un an ne suffit pas à faire regarder une telle mesure disciplinaire comme une mesure d'ordre intérieur qui ne ferait pas grief ; que, dès lors, elle est susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ; que, par suite, la fin de non-recevoir opposée par le recteur de l'académie de Bordeaux doit être écartée. »

Dans son mémoire en défense, le recteur relèvera également l'absence de vice de forme sur la conduite de la procédure disciplinaire en cause ainsi que cette appréciation : « la sanction est parfaitement adaptée au comportement de l'élève ».

SUR LA CONDUITE DE LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Le principe du contradictoire

Les représentants légaux de l'élève sanctionné ont soutenu que le principe du contradictoire n'avait pas été respecté en méconnaissance de l'article R. 421-10-1 du *Code de l'éducation* qui indique : « lorsqu'il se prononce seul sur les faits qui ont justifié l'engagement de la procédure disciplinaire, le chef d'établissement informe sans délai l'élève des faits qui lui sont reprochés et lui fait savoir qu'il peut, dans un délai de trois jours ouvrables, présenter sa défense oralement ou par écrit ou en se faisant assister par une personne de son choix. Si l'élève est mineur, cette communication est également faite à son représentant légal afin que ce dernier produise ses observations éventuelles. Dans tous les cas, l'élève, son représentant légal et la personne éventuellement chargée de l'assister pour présenter sa défense peuvent prendre connaissance du dossier auprès du chef d'établissement [...] ».

En l'occurrence, les représentants légaux ont bien rencontré le chef d'établissement le lendemain des faits mais ils font valoir qu'ils n'ont pas pu consulter le dossier dit « disciplinaire », qu'ils n'ont pu connaître aucun élément factuel sur les modalités du harcèlement de la jeune élève, de date, de noms des

élèves coupables, ce qui ne leur a pas permis d'assurer la défense de leur fils. Ils relèvent également que la notification de la sanction leur a été adressée 10 jours après les faits.

Nous avons, à maintes reprises (voir notamment le mémento 2015 : « *Procédures disciplinaires* », consultable sur le site du SNPDEN, new.snpden.net/procedures_disciplinaires), souligné « les crispations » de nos collègues sur la lourdeur extrême de cette procédure, ces derniers font apparaître l'impossibilité, dans de nombreuses situations, de la respecter. Nous évoquons l'asphyxie, la paralysie de leurs actions et la latitude donnée à de mauvais plaideurs de déployer leur mauvaise foi. Le délai de 3 jours ouvrables pour respecter le principe du contradictoire, l'information « sans délai à l'élève des faits qui lui sont reprochés » sont une pure déclinaison, poussée à l'extrême, de la jurisprudence Droits de l'Homme : on a mis le doigt dans l'engrenage en assimilant les procédures disciplinaires aux procédures pénales. La mesure disciplinaire à l'École pour une sanction de nature éducative justifie-t-elle cette débauche de « garanties exorbitantes » instaurées, au risque d'aboutir au résultat exactement inverse de celui attendu, celui de susciter incessamment la contestation, la polémique sur les formes au détriment du sens du respect des règles, ou plus concrètement d'être dans l'impossibilité de respecter toutes les modalités impératives de la procédure ?

La difficulté de respecter le délai de trois jours ouvrables pour assurer le principe du contradictoire trouve une nouvelle illustration devant le juge administratif sans que cela interpelle le pouvoir réglementaire. Nous revenons sur le point fondamental de l'engagement de la procédure en veillant au respect du principe du contradictoire.

L'engagement de la procédure disciplinaire définit le cadre juridique de la situation par laquelle le chef d'établissement se prononce seul. Nous avons suggéré à nos collègues, dès qu'ils disposent des éléments probants pour qualifier le manquement d'un élève (preuves avérées et portées sur un document-type tel qu'un rapport d'incident établi par un personnel...), d'adresser aux représentants légaux de l'élève une lettre recommandée avec AR « d'engagement » d'une procédure disciplinaire

à l'encontre de leur enfant (se reporter au mémento 2015, page 38). Cet engagement écrit ne signifie pas que le chef d'établissement se prononce déjà sur la situation spécifique, ni qu'il prononce une sanction, mais officiellement cela signifie que « la machine » se met en marche et que le délai du contradictoire s'ouvre. La référence est celle du décret R. 421-10-1 : « lorsqu'il se prononce seul sur les faits qui ont justifié l'engagement de la procédure disciplinaire, le chef d'établissement... »

Rappelons l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme, Droit à un procès équitable :

1. « Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle... »
2. Tout accusé a droit notamment à :
 - être informé, dans le plus court délai, dans une langue qu'il comprend et d'une manière détaillée, de la nature et de la cause de l'accusation portée contre lui ;
 - disposer du temps et des facilités nécessaires à la préparation de sa défense ;
 - se défendre lui-même ou avoir l'assistance d'un défenseur de son choix et, s'il n'a pas les moyens de rémunérer un défenseur, pouvoir être assisté gratuitement par un avocat commis d'office, lorsque les intérêts de la justice l'exigent.

Nous pouvons observer, notamment, que « le délai raisonnable » précisé par la Convention européenne s'est transformé, par le fait du pouvoir réglementaire français, en « sans délai » tel que porté à l'article R. 421-10-1 : « ... le chef d'établissement informe sans délai l'élève des faits qui lui sont reprochés... ».

De même, « la nécessité de disposer du temps et des facilités nécessaires à la préparation de sa défense » a été circonscrite à un délai de trois jours, peu propice à favoriser les droits de la défense, le respect des procédures, le

rythme de fonctionnement d'un établissement scolaire. Et pourtant, les textes restent en l'état, avec les conséquences que l'on peut observer : recours, décisions des chefs d'établissement annulées et, au-delà, un fonctionnement de nos établissements scolaires qui ne peut, le plus fréquemment, respecter le délai fixé et les procédures imposées.

LA CONSULTATION DU DOSSIER ADMINISTRATIF DIT DOSSIER DISCIPLINAIRE

La circulaire n° 2014-059 du 27 mai 2014 précise que « lorsque le chef d'établissement se prononce seul sur les faits qui ont justifié la procédure comme lorsque le conseil de discipline est réuni, l'élève, son représentant légal et la personne éventuellement chargée de l'assister peuvent prendre connaissance du dossier auprès du chef d'établissement dès le début de la procédure disciplinaire. Le dossier doit inclure toutes les informations utiles : pièces numérotées relatives aux faits reprochés (notification, témoignages écrits éventuels...); éléments de contexte (bulletins trimestriels, résultats d'évaluation, documents relatifs à l'orientation et à l'affectation, attestations relatives à l'exercice des droits parentaux...); éventuels antécédents disciplinaires... ».

Relevons que la mention « éventuels antécédents disciplinaires » est parfaitement imprécise, voire litigieuse, en raison de l'obligation d'effacer « annuellement » toute sanction du dossier de l'élève.

Nous complétons les références d'ordre législatif et réglementaire concernant l'accès aux documents administratifs par la mention de la loi n° 786-753 du 17 juillet 1978 qui reconnaît à toute personne la possibilité d'obtenir communication des documents détenus par une administration quels que soient leur forme ou le support. Les principes d'exercice du droit d'accès sont fixés par l'article 4 de la loi : « l'accès aux documents administratifs s'exerce, au choix du demandeur et dans la limite des possibilités techniques de l'administration, soit par consultation gratuite sur place, soit par courrier électronique et sans frais lorsque le document est disponible sous forme électronique, soit, sous réserve que la reproduction ne

nuise pas à la conservation du document, par la délivrance d'une copie sur un support identique à celui utilisé par l'administration ou compatible avec celui-ci et aux frais du demandeur, sans que ces frais puissent excéder le coût de cette reproduction. »

La loi prévoit des restrictions au droit de communication : la préservation de l'intérêt général, le respect de la vie privée, le secret des affaires, restrictions qui peuvent évidemment faire l'objet de divergences d'analyse et de contestation. Un chef d'établissement peut toutefois verser au dossier de l'élève accusé, sous anonymat, des témoignages, particulièrement ceux d'élèves. Les intérêts de la défense sont à mettre en balance avec ceux du témoin ou de la victime appelé à déposer. La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) l'a effectivement précisé par ses jurisprudences : « la nécessité éventuelle de préserver l'anonymat ne peut passer pour déraisonnable en soi ».

L'appréciation du chef d'établissement reste entière même si le témoin ou la victime n'en fait pas la demande.

SUR LA SITUATION DE HARCÈLEMENT DE CINQ ÉLÈVES À L'ÉGARD D'UNE ÉLÈVE

La question de la détermination de la preuve est fondamentale et particulièrement délicate, notamment en matière de harcèlement entre élèves. Le décret n° 2014-522 du 22 mai 2014 et la circulaire n° 2014-059 « *Application de la règle, mesures de prévention et sanctions* » du 27 mai 2014 rappellent que « la procédure disciplinaire doit être engagée dans le respect des principes généraux du droit, mentionnés au 1a) de la circulaire et de son annexe. Sont fort justement évoqués les principes de légalité des fautes et de sanctions, celui du « non bis in idem », ceux du contradictoire, de proportionnalité et d'individualisation. Étrangement, l'obligation de disposer de la preuve d'une faute, c'est-à-dire « la démonstration de l'existence d'un fait dans les formes admises par la loi » selon le *Petit Robert*, n'est jamais évoquée. Elle doit être irréfutable, irréfragable et non présumée.

Dans l'affaire citée, si l'intime conviction de la vie scolaire est acquise, la

démonstration de la matérialité de la faute de l'élève repose sur peu d'éléments : quelques témoignages d'élèves peu nets, un aveu oral vite démenti, les propos de l'élève victime. Bien évidemment, les représentants légaux de l'élève fautif joueront de cette fragilité et réfuteront, jusque devant l'inspecteur d'académie et le médiateur de la République, l'accusation portée à l'encontre de leur fils. Les propos sont édifiants : « la moquerie est le sport national dans la cour de l'école que notre fils a subi de façon récurrente depuis la sixième. » Ils souligneront n'avoir « jamais pu disposer des faits exacts reprochés à leur enfant ni disposer du nom des témoins ».

Le chef d'établissement portera la sanction de l'avertissement aux motifs : « embête et se moque d'une camarade ». La décision de sanctionner est fondée sur la nécessité de ne pas laisser se commettre de tels actes, à plusieurs, en toute impunité, et d'apporter à la victime le soutien qui lui est dû. Ne rien faire eût été inacceptable.

Le juge administratif décidera, par son arrêt du 18 octobre 2017, d'annuler la décision de sanction de l'avertissement du principal aux motifs que la sanction infligée a été prise à l'issue d'une procédure irrégulière, en méconnaissance des garanties prévues par l'article R. 421-10-1 du Code de l'éducation : « les représentants légaux n'ont pas reçu communication des griefs reprochés en temps utile pour pouvoir éventuellement présenter leurs observations sur la mesure envisagée et sans avoir été effectivement mis à même de prendre connaissance du dossier... ils n'ont pu avoir effectivement accès au dossier qu'après la notification de l'avertissement ; qu'ils ont été privés de la possibilité de présenter des observations écrites ou orales dans un délai de trois jours ouvrables. » □

Veille juridique

Lectures indispensables, questions d'adhérents, études de cas, la cellule juridique vous propose de balayer un certain nombre de questions récurrentes en établissement: rupture conventionnelle de contrat AED, report de congé, obligation d'accomplir une punition, laïcité à l'école... À lire et à relire sans modération !

Veille documentaire : conseils de lecture

LA REVUE « INTENDANCE »

Une revue professionnelle qui propose des articles et des dossiers de fond et de multiples informations.

La revue est éditée depuis 1993 par l'association AJI, association professionnelle nationale des personnels d'intendance des établissements publics d'enseignement français, créée en 1989. Son but est de contribuer à l'amélioration de la gestion des établissements scolaires par tout moyen d'information (organisation des journées de l'Intendance, publication d'une revue, site Internet.) On y trouve des études dans tous les domaines de la gestion des établissements publics d'enseignement: gestion matérielle, budgétaire et financière, gestion des ressources humaines, gestion administrative, cadre réglementaire, institutionnel et juridique, etc.

« Intendance » est une revue strictement professionnelle et se veut indépendante de toute opinion politique, confessionnelle ou... syndicale.

À titre d'exemple, on pourra consulter dans le dernier numéro n° 149 d'août-septembre 2017 :

- un article sur les logements de fonction dans les EPLE rappelant l'encadrement juridique des attributions de logement de fonction ainsi que des informations sur le décret n° 2012-752 du 9 mai 2012, complété par un arrêté du 22 janvier 2013, qui en modifiant le Code général de la propriété des personnes publiques a réformé le régime applicable aux logements de fonction ;
- un rappel des règles sur les exercices d'évacuation dans les établissements recevant du public ;
- une veille juridique...

Dans les précédents numéros de la revue, on peut y lire entre autres des articles sur :

- le contrôle des frais scolaires,
- la gestion de crise,
- les sorties d'inventaire,
- les droits constatés pour les nuls,
- le gestionnaire et le contentieux des contrats aidés,



Jacques BACQUET,
cellule juridique
jacques.bacquet@ac-nice.fr

- l'EPLÉ et les associations en son sein,
- la place du gestionnaire et de l'agent comptable dans l'équipe de direction,
- la sécurité des machines-outils,
- etc.

Il me semble judicieux de se pencher sur le berceau de cette revue qui, par des articles pertinents, précis et circonstanciés, éclaire nos missions et nos pratiques de personnels d'encadrement.

CONGÉS FAMILIAUX ET TEMPS PARTIEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE : INCIDENCES SUR LA RÉMUNÉRATION ET LA RETRAITE

Dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, il est prévu de mieux informer les agents publics civils sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel.

Les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont en effet des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite. Le présent guide recense ainsi les dispositions légales et réglementaires applicables en matière de congés, de positions statutaires et de temps partiel dans les trois versants de la fonction publique et précise les impacts de ces dispositifs en matière de retraite.

Congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique: incidences sur la rémunération et la retraite: https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/guide-conges-familiaux.pdf

Rupture conventionnelle de contrat avec un assistant d'éducation

SITUATION

Une assistante d'éducation en poste dans un lycée depuis plus de cinq ans a informé le chef d'établissement qu'elle venait d'être reçue à un concours d'entrée d'une école d'aide soignante pour y suivre une formation de 10 mois. Elle précise que la scolarité commencera le 7 janvier 2018.

Si l'on peut féliciter cette collègue de ne pas avoir attendu la fin de son contrat pour prendre des initiatives lui permettant de s'engager durablement dans une autre activité professionnelle, un certain nombre de questions concernant la fin du contrat est soulevé par la situation.

- L'assistante d'éducation ne disposant d'aucune ressource lui permettant de subvenir à ses besoins

essentiels (se loger, se nourrir et accessoirement s'acquitter de quelques factures et autres taxes...), peut-elle percevoir l'allocation de retour à l'emploi dès 2018 si elle démissionne au 31 décembre?

- Peut-on procéder à une rupture conventionnelle? A une rupture d'un commun accord? Au motif du suivi d'une formation professionnelle ou pour tout autre motif?

L'objectif, vous l'aurez compris, étant de permettre à une personne ayant rempli de bons et loyaux services à l'égard de notre institution, de pouvoir suivre et réussir une formation qualifiante et/ou professionnalisante en disposant de ressources minimums. Un peu d'humanité dans un monde complexe, cela fait toujours du bien! Et n'avons-nous pas nous, Éducation nationale, pour vocation d'encourager, d'accompagner et de faciliter la réussite!

ANALYSE

Sur la rupture conventionnelle **Textes de référence**

- Code du travail: articles L. 1237-11 à L. 1237-16
- Code du travail: articles L. 5422-1 à L. 5422-2-1
- Instruction DGT du 8 décembre 2009 relative à l'indemnité de rupture conventionnelle d'un CDI
- Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un CDI
- Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un CDI 3.4

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle est possible sous conditions et indemnisation. Une procédure légale fixe les démarches à respecter (rédaction d'une convention de rupture...).

La rupture conventionnelle constitue le seul mode de rupture du contrat de travail à l'amiable. Le salarié qui signe une rupture conventionnelle avec son employeur perçoit une indemnité de rupture. Il a également droit aux allocations de chômage.

La rupture conventionnelle est ouverte au salarié employé en CDI dans le secteur privé, qu'il soit *protégé* ou non. Le dispositif ne s'applique pas aux salariés en CDD ou en contrat temporaire, ni aux agents (titulaires et contractuels) de la Fonction publique.

Nous devons donc écarter, dans la situation qui nous intéresse, cette hypothèse!

Sur l'ARE (allocation de retour à l'emploi):

Pour percevoir l'ARE, il faut être involontairement privé d'emploi et devoir justifier, à la date de fin du contrat de travail, d'une période minimale de travail.

La cessation du contrat de travail doit résulter:

- d'un licenciement pour motif personnel ou pour motif économique ou d'une révocation;
- ou d'une rupture conventionnelle;
- ou du non renouvellement d'un CDD;
- ou d'une démission considérée comme légitime (par exemple, pour suivre la personne avec qui l'on vit en couple).

Sur la démission et les allocations chômage: **Textes de référence**

- Accords d'application relatifs à l'indemnisation du chômage;
- Accords d'application n° 12-§1^{er} (réexamen des droits) et n° 14 (démission légitime);
- Arrêté du 25 juin 2014 portant agrément de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et les textes qui lui sont associés. Article 26 du règlement général annexé (reliquat de droits).

En principe, on ne bénéficie pas de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) si on démissionne. Toutefois, dans certains cas précis, la démission peut être considérée comme légitime par Pôle emploi

et ouvre droit à l'ARE dans les conditions habituelles. Si la démission ne peut pas être considérée comme légitime, on a la possibilité de demander un réexamen ultérieur de son dossier, ou éventuellement de bénéficier d'un reliquat de droits à l'ARE.

QU'ENTEND-ON PAR DÉMISSION LÉGITIME ?

Lorsque vous démissionnez, vous n'avez pas droit à l'ARE, sauf si votre démission est considérée comme légitime par Pôle emploi. La démission légitime est prévue dans certains cas uniquement (déménagement, nouvel emploi, non-paiement du salaire...).

En cas de déménagement :

- Pour suivre la personne avec qui vous vivez en couple,
- Après un mariage ou un Pacs,
- Pour suivre vos parents (si vous êtes salarié mineur),
- Placement d'un enfant handicapé dans une structure éloignée,
- Victime de violences conjugales.

Nouvel emploi ou départ en formation :

- Embauche en CDI,
- Embauche en CDD,
- Pour suivre une formation :
Dans ce cas de figure, la démission est considérée comme légitime :
 - si elle est justifiée par l'entrée dans une formation qualifiante après avoir démissionné d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion ou ancien contrat : contrat emploi jeune, contrat d'avenir...),
 - ou si elle est justifiée par une entrée en formation (qualifiante ou non) après avoir démissionné d'un CDDI (contrat à durée déterminée d'insertion ouvert aux personnes au chômage et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.).

Quid de notre assistante d'éducation qui ne déménage pas, qui ne fait ni l'objet d'un licenciement, d'une révocation et qui souhaite tout simplement « démis-

sionner » pour suivre une formation et percevoir l'allocation de retour à l'emploi pour vivre... tout simplement !

Et bien, elle n'entre dans aucune case... Ou plutôt si... elle ne peut que démissionner sans se prévaloir d'un motif légitime et ne percevra donc aucune allocation chômage !

Mais l'administration dans sa grande bienveillance a prévu la possibilité d'un réexamen des droits par Pôle emploi. En effet, si la démission ne peut pas être considérée comme légitime, on ne peut pas percevoir l'ARE.

Toutefois, après 121 jours de chômage (4 mois environ), on a la possibilité de demander à Pôle emploi le réexamen de sa situation afin d'obtenir le versement de l'ARE.

Une instance paritaire régionale se charge alors de déterminer si l'on remplit les conditions d'attribution ouvrant droit à l'ARE (en dehors de la condition de privation involontaire d'emploi), et si l'on apporte des éléments attestant de recherches actives d'emploi, d'éventuelles reprises d'emploi de courte durée et de démarches pour entreprendre des formations.

Si et seulement si la demande est acceptée, le point de départ du versement de l'ARE est fixé au 122^e jour de chômage.

Bon ! Nous ne sommes pas plus avancés, pour apporter une réponse satisfaisante à notre AED qui devra :

- faute d'argent, continuer son engagement auprès du lycée, donc renoncer au bénéfice du concours et de sa formation d'aide-soignante ;
- ou bien, trouver un « sponsor » pendant au moins quatre mois, en espérant que Pôle emploi réexamine avec bienveillance sa situation personnelle et professionnelle.

À une période où l'on parle de droit au retour en formation, de la réforme de la formation professionnelle, de compte personnel de formation, de leviers permettant de lutter plus efficacement contre le chômage qui ne doit pas être une fatalité, n'existe-t-il pas une « démarche juridique » permettant à notre assistante d'éducation de joindre l'utile à l'agréable ?

Le contrat qui lie l'assistant d'éducation à l'EPL est un contrat de droit public à du-

rée déterminée. C'est un document écrit qui délimite les champs d'intervention et la nature du service au sein de l'établissement. Il a valeur d'engagement pour les deux parties et fixe les droits et les obligations des co-contractants.

Le contrat de travail mentionne obligatoirement les points suivants :

- la durée du contrat,
- les missions pour lesquelles l'assistant d'éducation est recruté(e),
- la durée de la période d'essai,
- la durée annuelle du service,
- le ou les lieu (x) de travail.

Pour tout changement concernant une clause substantielle du contrat, il y a nécessité d'obtenir le consentement des parties et d'établir un avenant au contrat. Si l'assistante d'éducation et le chef d'établissement sont d'accord pour modifier la durée du contrat, qu'est-ce qui juridiquement les en empêche ?

En l'espèce, la solution que nous proposons et qui est appliquée dans certaines académies est de modifier les termes du contrat par avenant sur papier libre :

Par exemple : « l'article premier du contrat de recrutement en qualité d'assistant(e) d'éducation de Madame X... est modifié comme suit... »

Madame X est recrutée en qualité d'assistante d'éducation. Le présent contrat prend effet à compter du 1^{er} septembre 2017 et prend fin au 31 décembre 2017 ».

En conséquence, le contrat pourra ne pas être renouvelé au 1^{er} janvier 2018 par le chef d'établissement employeur. Notre assistante d'éducation pourra suivre sa formation, notre chef d'établissement pourra procéder à un nouveau recrutement dans un vivier qui n'est pas encore tari et nous ferons donc ainsi d'une pierre deux coups !

Mais pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué et les fans de la petite maison dans la prairie et de happy end risquent d'être un peu déçus par le refus opposé dans certaines académies à cette solution juridique de bon sens et difficilement contestable.

En effet, pour de simples considérations d'ordre technique, on explique aux personnels de direction :

- qu'ASSED n'a pas prévu ce cas de figure et donc qu'il est impossible de modifier le contrat.
- que c'est une forme de démission déguisée et que le chef d'établissement qui prendrait le risque de contrarier ASSED pourrait voir sa responsabilité engagée. Oups!

Cela fait donc réfléchir l'audacieux qui par bienveillance veut bien examiner les champs des possibles pour faciliter l'accès à l'emploi d'une AED, mais qui dès que l'on parle d'engagement de responsabilités est un peu plus hésitant, et on peut le comprendre...

Pourquoi ne pas généraliser des pratiques simples, bienveillantes et de bon sens qui sont appliquées dans certaines académies :

- annuler le contrat initial dans ASSED et en refaire un du 1^{er} septembre au 31 décembre.

Ah, la simplification des procédures administratives et la mutualisation des pratiques... Mais ça c'est une autre histoire!

EN RÉSUMÉ

La rupture conventionnelle d'un contrat à durée déterminée, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, n'est légalement possible que s'agissant des contrats de travail de droit privé, et ce, en application des dispositions de l'article L. 1243-1 du Code du travail.

Or, les assistants d'éducation sont des personnels contractuels de droit public (voir circulaire n° 2003-092 du 11 juin 2003).

Ils sont essentiellement régis par les prescriptions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État, lesquelles ne prévoient pas la possibilité d'une rupture conventionnelle. La rupture anticipée d'un contrat d'assistant d'éducation ne peut valablement procéder que d'une démission (à l'initiative de l'agent) ou d'une décision de licenciement (à l'initiative de l'établissement employeur). S'il n'est pas possible de mettre en œuvre, d'un commun accord, une rupture anticipée d'un tel engagement, il demeure en

revanche toujours loisible aux deux parties de modifier les différentes stipulations du contrat (définition du poste, lieu de travail, quotité de travail, rémunération, durée...).

Ainsi, il peut tout à fait être envisagé de modifier le terme du contrat d'un assistant d'éducation en avançant de plusieurs semaines ou de plusieurs mois son échéance. Dans cette hypothèse, il ne s'agit pas d'une rupture anticipée du contrat, mais d'un changement de ses stipulations afin d'avancer la situation de non-renouvellement se produisant habituellement au 1^{er} septembre. Cette modification doit obligatoirement être formalisée par la signature d'un avenant entre les deux parties au contrat.

Par exemple (pour un contrat initialement conclu du 1^{er} septembre au 31 août) :

- « *L'article 1^{er} du contrat d'assistant d'éducation conclu entre le collègue.../lycée... et M./M^{me}... est modifié comme suit: Le contrat est conclu du 1^{er} septembre 2016 au 31 mars 2017.* »

Une fois signé, cet avenant produira ses effets juridiques et autorisera l'établissement mutualisateur à délivrer les documents consécutifs au non-renouvellement d'un contrat d'assistant d'éducation (notamment, l'attestation destinée à « Pôle emploi »).

Questions/ réponses : assistants d'éducation

À PROPOS DU TEMPS DE TRAVAIL DES AED... ET LA FIN DE CONTRAT EN PÉRIODE D'ESSAI

QUESTION

Je souhaiterais vous poser deux questions qui me taraudent depuis un moment.

1. Concernant le temps de service des AED, est-il possible de faire un emploi du temps d'AED lui faisant cumuler une nuit d'internat (décomptée 3 heures forfaitairement) et une journée de service le lendemain matin ? Il semblerait que certains établissements le pratiquent et que d'autres suivent d'autres recommandations.



2. Lors de la période d'essai, en cas de rupture de contrat, est-on dans l'obligation de respecter un préavis, si oui lequel, et est-on dans l'obligation de justifier sur le courrier recommandé les motifs de la rupture? Ou encore, suffit-il de les mentionner lors de l'entretien préalable à la rupture de contrat? Ou bien encore, ne doit-on rien spécifier sur les motifs, de crainte que ces derniers ne servent de base à une défense pour rupture abusive?

Avec tous mes remerciements.

RÉPONSE

1. Le service de tout assistant d'éducation doit légalement s'inscrire dans le cadre des dispositions suivantes du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État (article 3) :

« L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies. La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures. La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. »

2. Aux termes de l'article 9 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions gé-

nérales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État: « Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai. Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé. »

LICENCIEMENT AU COURS DE LA PÉRIODE D'ESSAI LETTRE À ADRESSER EN RECOMMANDÉ AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION OU À REMETTRE EN MAIN PROPRE CONTRE SIGNATURE

Prénom NOM du destinataire
Adresse complète
(Ville), le (date)

Madame, Monsieur,

Le (date de début du contrat), vous avez été recruté(e) en tant qu'assistant(e) d'éducation pour exercer vos fonctions au sein de (établissement/école).

Le contrat d'engagement que nous avons signé prévoit une période d'essai de (durée), conformément aux dispositions de l'article 9 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Aujourd'hui, nous sommes au regret de vous informer que cet essai n'est malheureusement pas concluant comme nous vous en faisons part lors de notre dernier entretien en date du (date).

En effet, votre manière de servir en qualité qu'assistant(e) d'éducation n'apparaît pas satisfaisante, et ce, pour les raisons suivantes: (à préciser).

Dans ces conditions, votre contrat prend fin à compter de la notification de la présente décision.

Votre bulletin de salaire, votre reçu pour solde de tout compte, un certificat de travail ainsi qu'une attestation destinée à Pôle Emploi vous seront remis.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Prénom NOM
Qualité du chef d'établissement

Signature de l'AED
(En cas de remise en main propre)

REPORT DES CONGÉS ANNUELS DES AGENTS PUBLICS EN CAS DE MALADIE

... un avis intéressant du Conseil d'état du 26 avril 2017

QUESTION

Un agent public qui n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés, du fait d'une absence prolongée pour raison de santé, perd-il les congés non pris, sont-ils automatiquement reportés et s'ils sont perdus, peuvent-ils donner lieu à indemnisation ?

RÉPONSE

Faute pour le pouvoir réglementaire d'avoir mis les décrets relatifs aux congés annuels des fonctionnaires en conformité avec le droit européen, le Conseil d'État précise les conditions de report de ces congés. Ainsi, les congés annuels d'un fonctionnaire, qui n'a pas pu les prendre au cours d'une année civile donnée, peuvent être reportés pendant quinze mois, a précisé le Conseil d'État dans un avis du 26 avril 2017. Interrogée par la cour administrative d'appel (CAA) de Bordeaux, la haute juridiction complète sa jurisprudence *Lliboutry* (CE, 26 octobre 2012, n° 346648) et fournit un mode d'emploi du report de congés annuels en cas de maladie.

L'arrêt *Lliboutry* avait constaté que les dispositions de l'article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État, qui excluent le report de ces congés d'une année sur l'autre « *sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service* », sont incompatibles avec la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003. La Cour de Justice de l'Union européenne a en effet jugé, à plusieurs reprises, qu'un travailleur ne peut pas être privé de ses droits à congé du fait qu'une maladie l'a empêché de les exercer.

Dès mars 2011, une circulaire avait invité les administrations, pour respecter le droit européen, à accorder des reports de congés dans de tels cas. Pourtant, le décret n° 84-972 n'a toujours pas été mis en conformité avec

la directive du 4 novembre 2003, pas plus d'ailleurs que les textes homologues des fonctions publiques territoriale et hospitalière. C'est donc au juge administratif qu'il revient de poursuivre sa construction prétorienne du droit de la fonction publique. La CAA de Bordeaux souhaitait, en particulier, savoir si le droit au report était illimité dans le temps ou s'il appartenait au juge de fixer lui-même un terme.

Le Conseil d'État répond qu'en « *l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant ainsi une période de report des congés payés qu'un agent s'est trouvé, du fait d'un congé maladie, dans l'impossibilité de prendre au cours d'une année civile donnée, le juge peut en principe considérer, afin d'assurer le respect des dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année. La Cour de Justice de l'Union européenne a en effet jugé, dans son arrêt du 22 novembre 2011, qu'une telle durée de quinze mois, substantiellement supérieure à la durée de la période annuelle au cours de laquelle le droit peut être exercé, est compatible avec les dispositions de l'article 7 de la directive* ». Il ajoute, en outre, que « *ce droit au report s'exerce, en l'absence de dispositions, sur ce point également, dans le droit national, dans la limite de quatre semaines prévue par cet article 7* ».

Cette précision n'était pas demandée par la CAA de Bordeaux, mais la question a pu se poser devant d'autres juridictions de savoir si les congés devant être reportés étaient les cinq semaines prévues par la législation française ou les quatre imposées par la directive de 2003. Le Conseil d'État saisit donc l'occasion d'opter pour la seconde solution plus restrictive pour les agents, mais plus favorable à la continuité du service en limitant la durée de l'absence des agents au titre d'un report de congés annuels.

P.-J.: Texte intégral de l'avis du Conseil d'État CE, avis, 26 avril 2017. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORF-TEXT000034503711>

Refus d'exécuter une punition

QUESTION

Un parent refuse que son enfant exécute une punition (retenue de 2 heures) en contestant les faits reprochés à l'élève. Après avoir reçu et écouté le collégien et sa famille, le chef d'établissement estime légitime la punition qu'il confirme. Les parents continuent à s'opposer à cette décision et maintiennent leur position, que peut-on leur répondre ?

RÉPONSE

Un arrêt de la Cour administrative d'appel de Bordeaux, rendu le 12 avril 2005, a confirmé la légalité d'une décision d'exclusion temporaire de l'établissement prise, à titre disciplinaire, par le principal d'un collège à l'encontre d'un élève, pour désobéissance de celui-ci et refus d'exécuter la punition qui lui avait préalablement été infligée.

On citera, ci-après, l'intégralité des motifs de cette intéressante décision (nous mettons en évidence les points qui seront commentés dans la seconde partie de ce courrier).

« Considérant que M. X interjette appel du jugement du tribunal administratif de Toulouse, en date du 22 janvier 2002, rejetant sa demande d'annulation de la sanction d'exclusion d'un jour, prononcée par le principal du collège Pierre Darrasse à Caussade, à l'encontre de son fils *qui s'était délibérément soustrait à l'accomplissement d'une retenue de deux heures*, sur ordre de ses parents ;

Considérant que si M. X soutient que le règlement intérieur du collège ne définit pas les manquements pouvant donner lieu à exclusion temporaire, il ressort des pièces du dossier, d'une part, que *le règlement prévoit des sanctions de gravité croissante comprenant l'exclusion temporaire des élèves*, d'autre part, que *les infractions peuvent être définies par référence aux obligations générales de politesse et d'obéissance des élèves envers*

les enseignants, les surveillants et le personnel de service;

Considérant que la circonstance que M. X se serait lui-même opposé à ce que son fils accomplisse cette retenue, dont il contestait le bien-fondé, ne fait pas obstacle à ce que ce dernier soit regardé, dans les circonstances de l'espèce, comme ayant commis un manquement de nature à justifier, sans que soit méconnu le principe de personnalité des peines, la sanction d'exclusion décidée par le principal du collège en application des dispositions du règlement intérieur du collège; que, par suite, M. X n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Toulouse a rejeté sa demande. »

On déduira de la teneur de ce jugement les observations suivantes.

Il ressort, tout d'abord, des motifs retenus par la Cour administrative d'appel, que le refus délibéré d'un élève d'exécuter une punition scolaire peut valablement justifier une sanction disciplinaire, en tant que ce refus constitue un manquement manifeste aux obligations générales d'obéissance auxquelles se trouve soumis tout élève vis-à-vis des personnels de l'établissement.

Afin d'être légale, une telle sanction doit naturellement respecter le principe de proportionnalité, inhérent à toute mesure disciplinaire, et ne pas réprimer trop sévèrement des faits qui, tout en appelant une nécessaire réponse de l'institution scolaire (sous peine de voir son autorité affaiblie), demeurent, somme toute, relativement bénins.

Ainsi, au regard des circonstances de l'espèce, une exclusion temporaire d'un jour est parfaitement adaptée en tant que sanction des faits reprochés, une exclusion de huit jours l'aurait sans doute moins été.

En outre, et s'il était besoin de le rappeler, la sanction prononcée doit obligatoirement figurer au sein du règlement intérieur de l'établissement, en vertu d'un principe juridique aussi ancien que le droit pénal, celui de la légalité des infractions et des peines les réprimant (« *nullum crimen, nulla poena sine lege* »).

On précisera, ensuite, que le principe - tout aussi fondamental - selon lequel un individu ne peut être régulièrement sanctionné plusieurs fois pour le même fait, par la même instance ou la même autorité (« *non bis in idem* »), n'a pas été violé ici, puisque la sanction disciplinaire ne se trouvait pas motivée par les faits ayant justifié la punition scolaire infligée à l'élève fautif, mais par le refus même de celui-ci de se soumettre à ladite punition.

On retiendra, enfin, comme l'a souligné le juge administratif, que le fait que l'élève se soit soustrait à l'accomplissement de la retenue, sur ordre de ses parents, ne peut valablement avoir pour effet d'exonérer cet élève de sa propre responsabilité, l'exécution des punitions comme des sanctions étant personnelle et, par définition, obligatoire, dès lors que ces mesures ont acquis un caractère définitif (en matière administrative, les recours gracieux ou hiérarchiques comme juridictionnels n'ont pas d'effet suspensif, sauf le cas particulier du référé-suspension).

Afin, sinon de justifier, du moins d'excuser son attitude, l'élève en cause ne pouvait donc se prévaloir d'avoir reçu un ordre parental qui, de toute évidence, était illégal (à rapprocher de l'obligation faite à tout fonctionnaire d'exécuter les ordres reçus sauf s'ils sont illégaux : le refus d'exécuter un ordre légal étant constitutif d'une faute personnelle pouvant être sanctionnée disciplinairement par l'autorité administrative compétente).

Pratiques religieuses et obligations scolaires

La direction des affaires juridiques (DAJ) a été récemment interrogée sur une question concernant l'application du principe de laïcité à l'École.

**REFUS DE PARTICIPER
À UNE SORTIE PÉDAGOGIQUE
OBLIGATOIRE POUR
UN MOTIF RELIGIEUX**

QUESTION

Est-il possible d'accorder une dispense à des élèves d'une classe de section sportive de troisième qui ne souhaitent pas participer à une sortie pédagogique obligatoire pour un motif religieux. En l'espèce, les élèves estiment que l'activité sportive organisée dans le cadre de cette sortie ne serait pas compatible avec le jeûne du ramadan se déroulant à la même période ?



RÉPONSE DE LA DAJ

1. « Les élèves sont soumis à l'obligation d'assiduité posée par l'article L. 511-1 du Code de l'éducation, qui impose que soit suivie l'intégralité des enseignements obligatoires et facultatifs auxquels les élèves sont inscrits » (article R. 511-11 du Code de l'éducation).

Les sorties scolaires, lorsqu'elles s'inscrivent dans le cadre des programmes officiels d'enseignement ou des dispositifs d'accompagnement obligatoires et ont lieu pendant les horaires prévus à l'emploi du temps des élèves, sont obligatoires. Ainsi, la présence de l'élève à une telle sortie est obligatoire au regard de son devoir d'assiduité, au même titre que pour un enseignement se déroulant dans l'établissement scolaire.

L'obligation d'assiduité ne s'oppose toutefois pas à ce que des autorisations d'absence soient accordées aux élèves qui en font la demande lorsqu'elles sont nécessaires à l'exercice d'un culte ou à la célébration d'une fête religieuse, à la condition notamment que cette absence soit compatible avec l'accomplissement des tâches inhérentes à leurs études (CE, 14 avril 1995, n° 125148, publiée au recueil Lebon).

Par une décision du même jour, le Conseil d'État a jugé que l'administration n'était pas tenue d'accorder à un élève une autorisation d'absence

pour motifs religieux dans le cas où cette absence ne lui permettrait pas de bénéficier d'une scolarité normale, au regard des contraintes inhérentes au travail de l'élève (CE, Ass., 14 avril 1995, n° 157653, publiée au recueil Lebon).

La circulaire n° 2004-084 du 18 mars 2004 relative au port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics précise que des autorisations d'absence peuvent être accordées pour les grandes fêtes religieuses qui ne coïncident pas avec un jour de congé et dont les dates sont rappelées chaque année par une instruction publiée au bulletin officiel. Elle précise également que « les convictions religieuses ne peuvent justifier un absentéisme sélectif par exemple en éducation physique et sportive ». En l'espèce, le motif religieux invoqué par les élèves – la pratique du jeûne du ramadan – ne paraît pas de nature à justifier une autorisation d'absence au regard des principes évoqués ci-dessus. Outre le fait que la demande est justifiée par la nature de l'enseignement sportif dispensé, le caractère prolongé du jeûne du ramadan s'oppose de façon générale à ce que sa pratique justifie à elle seule une autorisation d'absence, notamment dans le cadre d'une classe de section sportive.

2. Dans l'hypothèse où un élève pratiquant le jeûne du ramadan serait victime d'un malaise à l'occasion de la sortie, il semble exclu que la responsabilité de l'État puisse être engagée.

La pratique du jeûne étant librement décidée par les élèves, qui sont suffisamment âgés pour en comprendre les implications au regard de leur état de santé, un éventuel dommage ne pourrait trouver sa cause directe que dans la seule décision de l'élève de pratiquer le jeûne.

Il pourrait toutefois être envisagé de rappeler à leurs parents par un mot dans le carnet de correspondance de tous les élèves de la classe les risques liés à l'absence de nutrition et d'hydratation lors de la pratique d'une activité sportive.

3. S'agissant enfin de l'engagement éventuel de la responsabilité pénale

d'un des enseignants en charge de la sortie sur le fondement de l'article 121-3 du Code pénal relatif aux infractions non intentionnelles, elle semble en tout état de cause exclue dans la mesure où, d'une part, elle est subordonnée à une violation « manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement » ou à une faute « caractérisée » qui ne semblent en aucun cas pouvoir être constituées en l'espèce et où, d'autre part, la faute de la victime est exonératoire lorsqu'elle est la cause exclusive du dommage (cf. par exemple Cour de cassation, ch. crim., 19 février 2013, n° 12-81.108).

Il appartient néanmoins à l'enseignant de veiller à ce que les élèves se nourrissent et s'hydratent lors de cette sortie et, en cas de refus de certains élèves, de leur rappeler les risques d'hypoglycémie et de déshydratation auxquels ils s'exposent ainsi. »

Si nous ne pouvons qu'adhérer à cette analyse juridique de bon sens qui vient compléter les repères pour un dialogue éducatif et les éléments juridiques que l'on peut retrouver dans le « livret laïcité », on peut cependant regretter que cette information ne fasse pas l'objet d'une diffusion auprès de l'ensemble des personnels de direction.

La direction des affaires juridiques, lorsque son expertise est sollicitée par une autorité académique, devrait pour l'avenir, transmettre sa réponse non seulement aux services concernés mais également aux personnels d'encadrement et plus particulièrement aux personnels de direction. Non seulement cela participerait à une bonne et opportune information juridique « en temps réel » des cadres de notre institution mais cela pourrait également et surtout nous éviter dans certaines circonstances... de commettre des erreurs d'appréciation préjudiciables !

« Il ne faut avoir aucun regret pour le passé, aucun remords pour le présent, et une confiance inébranlable pour l'avenir ». Jean Jaurès □

