

# LA DISCIPLINE DES AGENTS CONTRACTUELS

---

## PRINCIPE GÉNÉRAL

### PRINCIPE

Les agents contractuels sont soumis à des obligations équivalentes à celles des agents titulaires.

Tout manquement à l'une de ces obligations commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire.

*Article 43-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 36 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 49-2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire des fonctions ;
- le licenciement.

*Article 43-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 39 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

La liste des sanctions est limitative, aucune autre sanction ne peut être infligée sous peine d'être annulée par le juge administratif.

### Exemple

*La mutation d'un agent contractuel ayant pour effet de diminuer de façon substantielle son nombre d'heures de travail et en conséquence, sa rémunération doit être regardée comme ayant eu un caractère disciplinaire illégal dans la mesure où la mutation ne fait pas partie des sanctions disciplinaires prévues.*

*CE, 29 décembre 1995, n° 151085*

A ces sanctions peut s'ajouter le non renouvellement du contrat pour motif disciplinaire.



## L'ÉCHELLE DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

La sanction disciplinaire appliquée sera prise en fonction de la gravité de la faute commise par l'agent sous le contrôle du juge administratif.

### L'AVERTISSEMENT

L'avertissement n'a pas d'effet direct sur la carrière de l'agent.

Cependant, il pourra servir de motivation à l'octroi d'une sanction plus importante si une nouvelle faute est commise par l'agent.

*CAA Bordeaux, 28 novembre 2006, n° 04BX01065*

L'avertissement pourra également motiver le refus du renouvellement du contrat d'un agent contractuel.

#### *Exemple*

*L'avertissement est justifié par le refus de l'agent de collaborer avec le nouveau responsable de la bibliothèque municipale en ne lui indiquant pas les modalités de fonctionnement du logiciel de catalogage des ouvrages qu'elle avait contribué à mettre en place.*

*CAA, Bordeaux, 15 décembre 2009, n° 09BX00512*

#### *Exemple*

*La participation au capital d'une société qui assure des audits, des conseils, de la formation du personnel et le suivi de l'hygiène alimentaire en vue de l'obtention d'agrément alors qu'une des missions de l'agent contractuel est de délivrer de tels agréments constitue un manquement à l'honneur, de nature à compromettre son indépendance et justifie la sanction d'avertissement.*

*CAA, Nancy, 6 mai 2004, n° 99NC01091*

### LE BLÂME

Le blâme n'a pas d'effet direct sur la carrière de l'agent.

Cependant, il pourra servir de motivation à l'octroi d'une sanction plus importante si une nouvelle faute est commise par l'agent.

#### *Exemple*

*L'agent qui a fait preuve, dans l'accomplissement des tâches qui lui étaient confiées, de négligences répétées de même nature que celles qui avaient été retenues pour prononcer à son encontre la sanction du blâme, n'ont pas été commises au cours de la même période et constituent ainsi des faits juridiquement distincts. De plus, l'employeur peut, sans commettre d'erreur de droit, prendre en compte l'ensemble du comportement de cet agent pour infliger une sanction plus sévère.*

*CAA, Nancy, 4 mars 2004, n° 99NC00154*

Le blâme pourra également motiver le refus du renouvellement du contrat d'un agent contractuel.

## L'EXCLUSION TEMPORAIRE DES FONCTIONS

L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement peut être d'une durée maximale de :

- six mois pour les agents recrutés pour une période déterminée ;
- d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée.

### Actualité des agents contractuels de la fonction publique hospitalière

Dans la fonction publique hospitalière, l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement ne pouvait dépasser un mois quelque soit le contrat de l'agent concerné.

La durée de l'exclusion a été étendue par le décret du 6 janvier 2010.

Les dispositions applicables à l'exclusion des agents contractuels de la fonction publique hospitalière sont donc aujourd'hui les mêmes que pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale et hospitalière.

*Article 27 du décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010 portant modification du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*

#### Exemple

*La sanction d'exclusion temporaire avec retenue de traitement prononcée à la suite de refus itératifs de se soumettre à des contre-visites médicales est justifiée.*

*CAA, Bordeaux, 5 janvier 2010, n° 09BX01045*

## LE LICENCIEMENT POUR MOTIF DISCIPLINAIRE

### Principe

Le licenciement pour motif disciplinaire est la plus lourde sanction qui peut être infligée à un agent contractuel.

Le licenciement pour motif disciplinaire se fait sans préavis ni indemnité de licenciement.

*Article 43-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 39 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

De plus, lors de l'éventuelle reprise d'ancienneté pour l'ouverture des droits à congés et le calcul de l'indemnité de licenciement, les services effectués avant un licenciement pour motif disciplinaire ne sont jamais pris en compte.

*Article 29 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 29 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 28 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Exemple**

*La mise en cause par un agent des conditions de sécurité de certains bâtiments publics, la mise en danger de la sécurité des élèves laissés sans surveillance et du public, entassé dans un espace non adapté dont l'unique porte d'accès était verrouillée lors d'une audition, la désobéissance récurrente à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques dont l'agent ne respecte pas les décisions, aux demandes desquels il ne répond pas et devant lesquels il a ostensiblement arraché les affiches rappelant les consignes de sécurité des salles, les retards fréquents, les rendez-vous à certains de ses élèves au café, la réponse à ses appels téléphoniques pendant ses cours et le fait de fumer sur le pas de porte de la salle de cours en présence de ses élèves sont des faits de nature à justifier la sanction de licenciement.*

CAA, Versailles, 25 mars 2010, n° 08VE02938

### **Exemple**

*L'adoption d'une attitude de dénigrement à l'égard de son employeur vis-à-vis d'interlocuteurs extérieurs, l'entretien de relations d'animosité et un comportement vindicatif à l'origine d'une dégradation de l'ambiance de travail au sein du service constituent un manquement à l'obligation de loyauté justifiant le licenciement de l'agent concerné.*

CAA Bordeaux, 15 décembre 2009, n° 09BX01073

### **Exemple**

*La mauvaise qualité de l'accueil réservé aux usagers du restaurant, le non-respect des consignes d'hygiène concernant la fermeture des blouses, le port des gants, la température des plats et le gaspillage résultant notamment de la gestion défectueuse des stocks, justifient le licenciement, sans erreur manifeste d'appréciation, de l'employée du restaurant administratif.*

CAA, Bordeaux, 7 octobre 2003, n° 00BX01603

### **Exemple**

*L'usage par l'agent public, sans autorisation, à des fins festives, du local mis à disposition par la mairie de la commune et, ce, selon les affirmations du maire, afin de permettre à l'association dont l'agent concerné est le président, d'organiser uniquement ses « réunions de travail » ne pouvait sans erreur manifeste d'appréciation fonder, alors même que l'intéressé avait déjà fait l'objet d'un avertissement, une mesure de licenciement.*

CAA Bordeaux, 28 novembre 2006, n° 04BX01065

## **Protection contre le licenciement**

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve :

- en état de grossesse médicalement constaté ;
- en congé de maternité, de paternité ou d'adoption.
- pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

*Article 49 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 45 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Cependant les dispositions susmentionnées ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire.

*Article 49 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 45 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **Exemple**

*Le refus de l'agent contractuel de retirer un voile couvrant entièrement sa chevelure et destiné à marquer manifestement son appartenance à une religion est un manquement au respect du principe de neutralité à l'égard des usagers du service public constitutif d'une faute grave. L'état de grossesse de l'agent ne fait, dans ce cas, pas obstacle à son licenciement.*

*CAA Versailles, 23 février 2006, n° 04VE03227*

Bien que l'état de grossesse ne soit pas, par nature, un obstacle à la sanction de licenciement pour motif disciplinaire, le juge pourra le prendre en compte dans l'appréciation générale de la faute commise par l'agent.

### **Exemple**

*La méconnaissance par le professeur de danse contractuel au conservatoire municipal de ses obligations de service en étant absente à divers examens, évaluations ou réunions de candidats à l'entrée au conservatoire et de son obligation de se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, ne peut être regardée comme constituant des fautes graves de nature à justifier son licenciement alors qu'elle se trouvait enceinte.*

*CAA Bordeaux, 23 février 2010, n° 09BX01042*

## **L'articulation des sanctions disciplinaires**

Si l'appréciation de la faute peut se faire au regard des sanctions disciplinaires déjà infligées à l'agent, il n'est pas nécessaire que lesdites sanctions soient infligées par palier.

*CAA Bordeaux, 28 novembre 2006, n° 04BX01065*

Ainsi, un agent contractuel pourra se voir infliger une sanction d'exclusion temporaire sans pour autant avoir été sanctionné par un avertissement ou un blâme au préalable.

Les dispositions ne font pas obstacle à ce qu'un agent soit licencié sans avoir fait préalablement l'objet d'un avertissement, d'un blâme ou d'une exclusion temporaire.

*CAA, Bordeaux, 7 octobre 2003, n° 00BX01603*

## LE NON RENOUVELLEMENT DE CONTRAT À CARACTÈRE DISCIPLINAIRE

Bien qu'aucune disposition réglementaire n'impose à l'employeur public le renouvellement de l'acte d'engagement d'un agent contractuel, le juge est venu encadrer les cas de non-renouvellement.

### PRINCIPE

Le juge administratif considère que les agents contractuels de droit public n'ont pas de droit au renouvellement de leur acte d'engagement.

*CE 27 octobre 1999, n° 178412*

L'employeur public a donc, en théorie, toute latitude pour apprécier l'opportunité du renouvellement de l'acte d'engagement.

L'employeur public qui envisage de ne pas renouveler l'engagement d'un agent contractuel n'a, réglementairement, à respecter aucune procédure particulière en dehors du délai de préavis et de la tenue d'un entretien préalable lorsque l'engagement est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

*Article 45 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 38 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 41 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Le non renouvellement n'est théoriquement pas une sanction à caractère disciplinaire et n'est donc pas encadré par la procédure du respect des droits de la défense.

Cependant, si l'agent contractuel n'a pas de droit à renouvellement de son contrat, l'employeur public ne peut, dans les faits, refuser le renouvellement d'un contrat sans motif valable.

Il ressort de la jurisprudence que le refus de renouvellement de contrat peut être motivé soit par l'intérêt du service soit par des considérations personnelles liées à la manière de servir de l'agent. Dans ce dernier cas, le juge fait la distinction entre un simple comportement ne donnant pas satisfaction et un comportement qui aurait pu donner lieu à des sanctions disciplinaires.

## LE NON RENOUVELLEMENT EN CONSIDÉRATION DE LA MANIÈRE DE SERVIR

L'employeur public peut refuser de renouveler le contrat de l'agent contractuel pour des motifs liés à sa manière de servir mais qui n'aurait pas donné lieu à la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire.

### Exemple

*Le refus de renouvellement de contrat d'un agent contractuel qui n'a pas le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée, motivée par la manière de servir et les aptitudes professionnelles de l'agent, jugées insuffisantes par l'employeur public en raison notamment de retards répétés dans la rédaction des projets de décision est justifié.*

*CAA Paris, 17 novembre 2009, n° 08PA03833*

Le juge administratif considère que les décisions de non-renouvellement à son terme d'un contrat à durée déterminée, quand bien même elles seraient prises pour des raisons tirées de la manière de servir de l'intéressé, ne sont pas au nombre de celles qui doivent être motivées et précédées d'une procédure contradictoire.

*CAA Versailles, 22 octobre 2009, n° 08VE01426*

*CAA Nancy, 18 février 2010, n° 09NC00731*

## LE NON RENOUVELLEMENT À CARACTÈRE DISCIPLINAIRE

Le refus de renouvellement de l'acte d'engagement d'un agent contractuel ne doit pas avoir le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée.

Le non renouvellement du contrat, motivé par des faits qui auraient pu conduire à des sanctions, ne sera légal qu'à l'issue du respect des droits de la défense :

- l'information de l'agent dans la lettre indiquant l'intention de refuser le renouvellement ;
- la communication du dossier de l'agent que l'employeur aura au préalable constitué.

Le non respect de cette procédure entraîne l'annulation du refus de renouvellement du contrat.

Cependant, l'agent contractuel dont le refus de renouvellement est annulé ne bénéficie pas de droit à réintégration mais de la réparation de son préjudice par le versement d'indemnités.

*CAA Bordeaux, 9 mars 2004, n° 00BX02890*

*CE, 23 janvier 2002, n° 237333*

*CAA Nancy, 3 décembre 2009, n° 08NC00634*

## LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Sanctions disciplinaires	Les obligations de l'employeur	Les effets
L'avertissement	Information de l'agent par écrit de ses droits, notamment celui de se faire représenter Communication du dossier individuel Enquête administrative et motivation de la sanction	-
Le blâme		
L'exclusion temporaire des fonctions	Idem + Commission consultative paritaire à l'État	6 mois maximum pour les CCD 1 an maximum pour les CDI
Le licenciement	Idem + Commission consultative paritaire à l'État	Licenciement sans préavis ni indemnités
Le non renouvellement de contrat à caractère disciplinaire	Information de l'agent par écrit de ses droits, notamment celui de se faire représenter Communication du dossier individuel Enquête administrative et motivation	Non renouvellement du contrat

## LES CARACTÉRISTIQUES DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

### LA RÉTROACTIVITÉ DES SANCTIONS

Les sanctions disciplinaires ne peuvent avoir d'effet rétroactif.

*CE, 16 juin 1995, n° 139177*

### L'UNICITÉ DE LA SANCTION

Plusieurs sanctions ne peuvent pas être prononcées à raison des mêmes faits.

#### *Exemple*

*Le licenciement disciplinaire de l'agent motivé par des fautes ayant déjà donné lieu, un mois auparavant, à un blâme est illégal.*

*CAA, Versailles, 18 octobre 2007, n° 06VE01538*

### LA MOTIVATION DE LA SANCTION DISCIPLINAIRE

La sanction disciplinaire doit être motivée.

*Article 43-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 39 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Aucun texte n'enfermant dans un délai déterminé l'exercice de l'action disciplinaire, l'employeur public peut motiver sa décision de licenciement par des faits bien antérieurs à la date de l'entretien préalable à partir du moment où ces derniers sont avérés et y compris s'ils ont déjà fait l'objet de sanctions.

*CAA Bordeaux, 9 février 2010, n° 08BX02355*

### LA PROPORTIONNALITÉ DE LA SANCTION

La sanction infligée doit être proportionnelle à la faute commise.

## L'EXHAUSTIVITÉ DES SANCTIONS

La liste des sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées aux agents contractuels est exhaustive ; aucune autre sanction ne peut être infligée sous peine d'être annulée par le juge administratif.

### *Exemple*

*La mutation d'un agent contractuel ayant pour effet de diminuer de façon substantielle son nombre d'heures de travail et en conséquence, sa rémunération doit être regardée comme ayant eu un caractère disciplinaire illégal dans la mesure où la mutation ne fait pas partie des sanctions disciplinaires prévues.*

*CE, 29 décembre 1995, n° 151085*

Seul le non renouvellement de contrat pour motif disciplinaire est possible, sous réserve du respect d'une procédure équivalente à celle du licenciement pour ce même motif.

## L'EXERCICE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE

### LES AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement. Cependant, ce pouvoir disciplinaire peut, en ce qui concerne les sanctions de l'avertissement et du blâme, être délégué indépendamment du pouvoir de procéder au recrutement, et le pouvoir de procéder au recrutement indépendamment du pouvoir disciplinaire.

*Article 43-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### LES AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

*Article 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### LES AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité signataire du contrat.

*Article 39 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### **Exemple**

*L'avertissement, infligé à l'agent, par le directeur du personnel qui avait reçu délégation de signature pour les décisions et arrêtés relatifs au recrutement, avancement, à la carrière et à la fin de fonctions des personnels des catégories B et C, titulaires et contractuels, les propositions d'affectation des agents au sein des directions et services, à l'exception des agents de catégorie A, les notes de service à l'attention des agents de directions, les autorisations d'absence, les conventions de formation professionnelle mais qui n'avait pas reçu de délégation expresse s'agissant des décisions et arrêtés relatifs à la discipline est entaché d'incompétence.*

*CAA, Versailles, 18 novembre 2004, n° 02VE00568*

## LA PREUVE DE LA FAUTE

En l'absence de disposition législative contraire, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, à laquelle il incombe d'établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public, peut apporter la preuve de ces faits devant le juge administratif par tout moyen.

Toutefois, tout employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté. Il ne saurait, par suite, fonder une sanction disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents sur des pièces ou documents qu'il a obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie.

### **L'utilisation des services d'une agence de recherche privé pour établir la faute d'un agent n'est pas déloyale**

En l'espèce, l'employeur a, pour établir qu'un de ses agents exerçait sans autorisation, en lien avec son épouse, une activité lucrative privée par l'intermédiaire de deux sociétés, confié à une agence de détectives privés le soin de réaliser des investigations dans le but de mettre en évidence les activités professionnelles du couple et d'en administrer les preuves par des surveillances. Le rapport qui lui a été remis par cette agence reposait sur des constatations matérielles du comportement de l'intéressé à l'occasion de son activité et dans des lieux ouverts au public. De tels constats ne traduisaient pas un manquement de la commune à son obligation de loyauté vis-à-vis de son agent et pouvaient donc légalement constituer le fondement de la sanction disciplinaire prononcée contre ce dernier.

*CE, n° 355201 du 16 juillet 2014*

## LA PROCÉDURE

### La communication du dossier

L'agent contractuel à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes.

*Article 44 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 37 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 40 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### Le délai de consultation

Le temps laissé à l'agent à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée doit être suffisant pour permettre à ce dernier de préparer sa défense.

#### Exemple

L'agent, licencié pour motif disciplinaire 14 jours après avoir été informé de l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre et 6 jours après avoir eu communication de son dossier n'a pas disposé d'un délai suffisant pour préparer sa défense. Par suite, la décision de licenciement est intervenue selon une procédure irrégulière.

*CAA, Nancy, 4 mars 2004, n° 99NC00154*

Alors même qu'un délai plus bref eût pu être jugé suffisant pour que l'intéressée poursuivie disciplinairement puisse procéder à la consultation de son dossier et présenter utilement sa défense, l'employeur public ne peut légalement prendre la décision de licenciement, avant l'expiration du délai qu'il avait lui-même fixé à cet égard.

*CAA, Nancy, 18 mars 2010, n° 09NC00592*

### L'absence de transmission de dossier

L'absence de communication du dossier à l'agent contractuel visé par une procédure de sanction disciplinaire entraîne l'irrégularité de la procédure et l'annulation de la sanction.

#### Exemple

*La sanction du blâme avec inscription au dossier qui n'a pas été précédée de la communication de son dossier à l'intéressé est prise à la suite d'une procédure irrégulière.*

*CAA, Nantes, 5 avril 2001, n° 97NT01021*

Le licenciement de l'agent des services hospitaliers prononcé à titre de sanction disciplinaire, intervenue au terme d'une procédure irrégulière, dès lors que l'intéressé n'a pas été mis à même de demander la communication de son dossier mais qui est motivé par le refus de l'agent d'exécuter les instructions qui lui étaient données, alors qu'il n'est pas établi que lesdites tâches n'auraient pas relevé des fonctions pour l'exercice desquelles il avait été recruté, ni que les ordres donnés auraient été manifestement illégaux et de nature à compromettre gravement un intérêt public n'est pas entachée d'une erreur manifeste d'appréciation. Par suite, le préjudice qu'aurait subi le requérant du fait de l'illégalité de la décision mettant fin à son contrat ne peut être regardé comme la conséquence du vice dont cette décision est entachée ; et l'agent n'est pas fondé à demander 10 000 €, en réparation du préjudice qu'il estime avoir subi.

*CAA Lyon, 18 mai 2010, n° 08LY00904*

### ***Les défenseurs de l'agent contractuel***

L'agent contractuel à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit de se faire assister par les défenseurs de son choix.

*Article 44 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 37 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 40 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### ***L'information préalable***

Dans la fonction publique territoriale et de l'État, l'autorité détentrice du pouvoir de sanction doit informer l'agent contractuel à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée de son droit à communication du dossier.

*Article 44 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 37 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

Dans la fonction publique hospitalière, l'agent contractuel doit être informé par écrit de la procédure engagée et des droits qui lui sont reconnus.

*Article 40 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

Bien que les textes réglementaires concernant l'information de l'agent contractuel à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée ne prévoient pas d'informer ce dernier au-delà de son simple droit à communication du dossier, aucune disposition n'empêche de compléter la lettre par l'information sur les autres droits des agents.



**LETTRE INFORMANT L'AGENT CONTRACTUEL DE L'ENGAGEMENT D'UNE PROCEDURE  
DISCIPLINAIRE A SON ENCONTRE**

**Sanction du 1<sup>er</sup> groupe : avertissement**

Lettre recommandée avec AR

M. ....

Objet : Engagement d'une procédure disciplinaire et information du droit à communication du dossier

M. ....

J'ai le regret de vous informer, qu'en application de l'article 37 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, j'envisage de prendre à votre rencontre la sanction disciplinaire suivante : un avertissement.

Cette sanction, prévue par l'article 36 du décret du 15 février 1988 précité est motivée par les faits suivants qui vous sont reprochés (les énoncer précisément) :

Cette sanction vous sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception et ne fera pas l'objet d'une inscription sur votre dossier individuel.

Conformément aux dispositions de l'article 37 du décret du 15 février 1988 précité, et notamment son alinéa 2, je vous informe que, dans le cadre de cette procédure disciplinaire, vous avez le droit d'obtenir la communication intégrale de votre dossier individuel et des documents annexes.

Ces documents seront tenus à votre disposition au secrétariat de la mairie, du ..... au ..... et de ..... heures à ..... heures.

Vous avez la possibilité à cette occasion de vous faire assister par un ou plusieurs conseils de votre choix (collègue, délégué syndical, avocat...).

Je vous prie d'agréer, M. .... l'expression de mes salutations distinguées.

Le Maire,

**LETTRE INFORMANT L'AGENT CONTRACTUEL DE L'ENGAGEMENT D'UNE PROCEDURE DISCIPLINAIRE A SON ENCONTRE**

**Sanctions : blâme et exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale d'un an, licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement**

Lettre recommandée avec AR

M. ....

Objet : Engagement d'une procédure disciplinaire et information  
du droit à communication du dossier

M. ....

J'ai le regret de vous informer, qu'en application de l'article 37 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, j'ai décidé de prendre à votre rencontre la sanction disciplinaire suivante (au choix) :

- un blâme
- une exclusion temporaire de fonction de ..... (durée maximale de 1 mois)
- licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

Cette sanction, prévue par l'article 36 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale est motivée par les faits suivants qui vous sont reprochés (les énoncer précisément) :

Cette sanction vous sera notifiée par arrêté, lequel sera inséré dans votre dossier individuel.

Conformément aux dispositions de l'article 37 du décret du 15 février 1988 précité, et notamment son alinéa 2, je vous informe que, dans le cadre de cette procédure disciplinaire, vous avez le droit d'obtenir la communication intégrale de votre dossier individuel et des documents annexes.

Ces documents seront tenus à votre disposition au secrétariat de la mairie, du ..... au ..... et de ..... heures à ..... heures.

Vous avez la possibilité à cette occasion de vous faire assister par un ou plusieurs conseils de votre choix (collègue, délégué syndical, avocat...).

Je vous prie d'agréer, M. .... l'expression de mes salutations distinguées.

Le Maire,

## L'AVIS DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

### Les commissions consultatives paritaires

Dans la fonction publique d'état il est institué, par arrêté du ministre intéressé ou par décision de l'autorité compétente de l'établissement public, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires.

*Article 1-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

Si les effectifs ne permettent pas la création de plusieurs commissions consultatives paritaires, il doit en être institué au moins une par département ministériel et une par établissement public.

Si les effectifs de l'établissement public sont insuffisants pour mettre en place une commission en son sein, la situation des agents concernés de l'établissement est examinée par une commission consultative paritaire du département ministériel chargé de la tutelle, désignée par arrêté du ministre intéressé.

Les agents de l'établissement relevant de la commission consultative paritaire du département ministériel sont alors électeurs et éligibles à cette commission.

*2-2 de la circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État*

Un arrêté du ministre intéressé ou une décision de l'autorité compétente de l'établissement public détermine sa composition, son organisation et son fonctionnement ainsi que les modalités de désignation des représentants des catégories d'agents concernés.

*Article 1-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

### Exemple

La composition, l'organisation, le fonctionnement ainsi que les modalités de désignation des représentants des agents contractuels de la direction générale des finances publiques née de la fusion des deux directions générales des Impôts et de la Comptabilité publique ont été fixées par l'arrêté du 10 août 2009.

*Arrêté du 10 août 2009 instituant une commission consultative paritaire des agents contractuels de la direction générale des finances publiques*

### Structure des commissions consultatives paritaires

La commission consultative paritaire à vocation à représenter l'ensemble des agents contractuels quelle que soit la base législative justifiant leur recrutement ou la durée de leur contrat.

De plus, le décret n'impose aucune modalité d'organisation de ces commissions au sein des ministères :

- l'organisation peut être centralisée au sein d'une commission consultative paritaire centrale, y compris lorsque la gestion des agents est déconcentrée au niveau local ;
- l'organisation peut être déconcentrée au niveau local, compte tenu des effectifs et de l'organisation particulière de l'administration auprès de laquelle la commission consultative paritaire est placée.

### Composition des commissions consultatives paritaires

Les commissions consultatives paritaires comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des personnels agents contractuels.

*Article 1-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

Les administrations sont libres de déterminer les critères pertinents pour la composition des commissions consultatives paritaires suivant les agents représentés, soit :

- une commission consultative paritaire unique avec en son sein, une représentation organisée par niveau de fonctions équivalent - par référence aux catégories hiérarchiques applicables aux fonctionnaires ou par filières de métiers ;
- plusieurs commissions consultatives paritaires correspondantes à ces catégories d'agents lorsque leur nombre et la spécificité des professions exercées le justifient.

Les commissions consultatives paritaires ont des membres titulaires et peuvent avoir un nombre égal de membres suppléants.

*2-2 de la circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État*

### Exemple

*La composition de la commission consultative paritaire des agents contractuels de la Direction générale des Finances publiques a été fixée de la manière suivante :*

Catégorie représentée	Nombre de représentants du personnel		Nombre de représentants de l'administration	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
Agent contractuel de niveau A ou assimilé	1	1	1	1
Agent contractuel de niveau B ou assimilé	1	1	1	1
Agent contractuel de niveau C ou assimilé	2	2	2	2

*Article 3 de l'arrêté du 10 août 2009 instituant une commission consultative paritaire des agents contractuels de la direction générale des finances publiques*

### Mandat

Le mandat des membres de la commission consultative paritaire peut être fixé à trois ans et est renouvelable.

### Exemple

*Les membres de la commission consultative paritaire des agents contractuels de la Direction générale des Finances publiques sont désignés pour une période de trois années. Leur mandat peut être renouvelé. La durée du mandat peut être réduite ou prorogée, dans l'intérêt du service, par arrêté du ministre intéressé. Ces réductions ou prorogations ne peuvent excéder une durée d'un an.*

*Lors du renouvellement de la commission, les nouveaux membres entrent en fonction à la date à laquelle prend fin, en application des dispositions précédentes, le mandat des membres auxquels ils succèdent.*

*Article 4 de l'arrêté du 10 août 2009 instituant une commission consultative paritaire des agents contractuels de la direction générale des finances publiques*

### Électeurs et candidats

Les règles d'organisation de l'élection peuvent comprendre des dispositions relatives aux conditions d'électorat et d'éligibilité évitant, par exemple, qu'un agent contractuel recruté pour une très courte durée soit électeur et éligible à la commission. Ces conditions pourront être fixées en retenant des critères cumulatifs ou alternatifs tels que la durée du contrat ou une durée minimum effective de présence dans les services.

Toutefois, la détermination de ces conditions ne doit pas avoir pour conséquence de restreindre excessivement le corps électoral.

*2-2 de la circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État*

#### **Exemple**

*Sont électeurs, pour la désignation des membres de la commission consultative paritaire de la Direction générale des Finances publiques, les agents contractuels, en position d'activité ou en congé parental à la date du scrutin, occupant un emploi dans l'un des services de la direction générale des finances publiques dont la durée du contrat est d'au moins trois mois et qui sont sortis de leur période d'essai.*

*Sont éligibles en tant que membres de la commission consultative paritaire de la Direction générale des Finances publiques, les agents contractuels, en position d'activité ou en congé parental dont la durée du contrat est d'au moins trois mois, qui sont sortis de leur période d'essai et dont la durée du contrat restant à courir au jour du scrutin est d'au moins deux mois.*

*Sont également exclus de l'éligibilité, les agents en congé de grave maladie, ceux qui sont frappés d'une incapacité prononcée par les articles L. 5 et L. 6 du Code électoral, ceux frappés d'une exclusion temporaire de fonctions en application de l'article 43 du décret du 17 janvier 1986.*

*Articles 10 et 12 de l'arrêté du 10 août 2009 instituant une commission consultative paritaire des agents contractuels de la direction générale des finances publiques*

#### **Modalités de désignation des membres des commissions consultatives paritaires**

Aucune disposition n'est prévue par la réglementation mais, il est d'usage de retenir le principe du scrutin à deux tours avec représentation proportionnelle et répartition des restes à la plus forte moyenne.

Toutefois, il n'est pas impossible de recourir à un autre mode de scrutin lorsque les spécificités d'une administration le nécessitent.

Afin de faciliter la mise en place des commissions, il peut être envisagé, dans l'hypothèse où aucune liste de candidats n'a été présentée pour l'élection à une commission, de procéder à la désignation des représentants du personnel par tirage au sort, parmi les agents relevant de la commission.

#### **Exemple**

*Pour la désignation des représentants du personnel de la commission consultative paritaire de la Direction générale des Finances publiques, des listes de candidats comprenant autant de noms qu'il y a de postes à pourvoir, titulaires et suppléants pour chaque niveau de représentation sont déposées par les organisations syndicales représentatives au moins six semaines avant la date fixée pour les élections.*

*Le dépôt de chaque liste doit, en outre, être accompagné d'une déclaration de candidature signée par chaque candidat et fait l'objet d'un récépissé remis au délégué de liste.*

*Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales régulièrement affiliées à une union de syndicats remplissant les conditions définies à l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et les organisations syndicales satisfaisant, dans le cadre où est organisée l'élection, aux dispositions de l'article L. 133-2 du Code du travail.*

*Les représentants du personnel sont élus au bulletin secret à la proportionnelle.*

*La désignation des membres titulaires est effectuée par niveau de représentation.*

*Chaque liste a droit à autant de sièges de représentants titulaires que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.*

*Les sièges de représentants titulaires restant éventuellement à pourvoir sont attribués suivant la règle de la plus forte moyenne.*

**Exemple**

Dans l'hypothèse où aucune liste n'a présenté de candidats dans un niveau de représentation, les représentants de ce niveau sont désignés par voie de tirage au sort parmi les agents relevant de cette liste et remplissant les conditions d'éligibilité prévues à l'article 12. Si les agents ainsi désignés n'acceptent pas leur nomination, les sièges vacants des représentants du personnel sont attribués à des représentants de l'administration.

Article 13 et 20 de l'arrêté du 10 août 2009 instituant une commission consultative paritaire des agents contractuels de la direction générale des finances publiques

**Exemple**

Nombre de sièges à pourvoir par catégorie

<b>Catégorie représentée</b>	<b>Nombre de représentants du personnel</b>	
	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>
<i>Agent contractuel de niveau A ou assimilé</i>	1	1
<i>Agent contractuel de niveau B ou assimilé</i>	1	1
<i>Agent contractuel de niveau C ou assimilé</i>	2	2

Article 3 de l'arrêté du 10 août 2009 instituant une commission consultative paritaire des agents contractuels de la direction générale des finances publiques

Résultats du scrutin

<b>Catégories</b>	<b>Nombre d'inscrits</b>	<b>Vote blanc ou nul</b>	<b>Suffrages exprimés</b>
<i>Agent contractuel de niveau A ou assimilé</i>	10	1	9
<i>Agent contractuel de niveau B ou assimilé</i>	15	3	12
<i>Agent contractuel de niveau C ou assimilé</i>	20	5	15

Résultats du scrutin par liste et par catégorie

<b>Catégories</b>	<b>Liste X</b>	<b>Liste Y</b>	<b>Suffrages exprimés</b>
<i>Agent contractuel de niveau A ou assimilé</i>	3	6	9
<i>Agent contractuel de niveau B ou assimilé</i>	7	5	12
<i>Agent contractuel de niveau C ou assimilé</i>	9	6	15

## Répartition des sièges

### Exemple

*Le quotient électoral*

*Le quotient électoral est calculé par niveau de représentation et s'obtient en divisant le nombre total de suffrages valablement exprimés par le nombre de représentants titulaires à élire :*

- *agent contractuel de niveau A ou assimilé :  $9/1 = 9$  ;*
- *agent contractuel de niveau B ou assimilé :  $12/1 = 12$  ;*
- *agent contractuel de niveau C ou assimilé :  $15/2 = 7,5$ .*

### Première répartition

*Par niveau de représentation, chaque liste a droit à autant de sièges de représentants titulaires que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.*

*Liste X :*

*Agent contractuel de niveau A ou assimilé :  $3/9 = 0,33$*

*Agent contractuel de niveau B ou assimilé :  $7/12 = 0,58$*

*Agent contractuel de niveau C ou assimilé :  $9/7,5 = 1,2$*

*La liste X n'obtient donc qu'un siège pour le niveau de représentation de catégorie C.*

*Liste Y :*

*Agent contractuel de niveau A ou assimilé :  $6/9 = 0,66$*

*Agent contractuel de niveau B ou assimilé :  $5/12 = 0,41$*

*Agent contractuel de niveau C ou assimilé :  $6/7,5 = 0,8$*

*La liste Y n'obtient donc aucun siège.*

*Seul un siège sur quatre est attribué ; le second est à répartir selon la règle de la plus forte moyenne.*

### Deuxième répartition

*Les sièges de représentants titulaires restant à pourvoir sont attribués suivant la règle de la plus forte moyenne.*

*Le nombre de suffrages recueillis par chaque liste est divisé par le nombre de sièges qui lui a déjà été attribué, augmenté d'une unité :*

- *agent contractuel de niveau A ou assimilé :*

*Liste X :  $3 / (0 + 1) = 3$*

*Liste Y :  $6 / (0 + 1) = 6$*

*Le siège du niveau de représentation A sera attribué à la liste Y*

- *agent contractuel de niveau B ou assimilé :*

*Liste X :  $7 / (0 + 1) = 7$*

*Liste Y :  $5 / (0 + 1) = 5$*

*Le siège du niveau de représentation B sera attribué à la liste X*

- *agent contractuel de niveau C ou assimilé :*

Liste X :  $9 / (1 + 1) = 4,5$

Liste Y :  $6 / (0 + 1) = 6$

Le deuxième siège du niveau de représentation B sera attribué à la liste Y

	Liste X	Liste Y	Nombre total de sièges à pourvoir
Agent contractuel de niveau A ou assimilé	0	1	1
Agent contractuel de niveau B ou assimilé	1	0	1
Agent contractuel de niveau C ou assimilé	1	1	2
Nombre total de sièges obtenus pour chaque liste	2	2	4

### Les suppléants

Les modalités de remplacement des membres définitivement empêchés de siéger en cours de mandat devront être précisées.

Dans ce cas, un membre titulaire est remplacé par son suppléant.

Pour faciliter ce remplacement, il peut être prévu qu'au moment des élections les listes présentent jusqu'à 50 % de candidatures supplémentaires par rapport au nombre de sièges à pourvoir afin de disposer d'un nombre plus important de suppléants.

Cependant, si aucun membre suppléant ne peut devenir titulaire ou si la commission ne comprend plus de membre suppléant, une procédure de tirage au sort parmi les agents relevant de la commission peut être organisée afin de pourvoir au remplacement.

*2-2 de la circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État*

### Exemple

*Il est attribué à chaque liste et pour chaque niveau de représentation un nombre de sièges de représentants suppléants égal au nombre de représentants titulaires élus au titre de cette liste pour la représentation à la commission. Les élus sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste.*

*Article 21 de l'arrêté du 10 août 2009 instituant une commission consultative paritaire des agents contractuels de la direction générale des finances publiques*

## COMPÉTENCES DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

### Consultations obligatoires

Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles :

- relatives aux licenciements intervenant à l'expiration d'une période d'essai ;
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

### Autres consultations

Les commissions consultatives paritaires peuvent également être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.

Ces attributions complémentaires pourront être fixées par arrêté.

### Exemple

*La commission consultative paritaire des agents contractuels de la direction générale des finances publiques est obligatoirement consultée sur :*

- *les décisions individuelles de licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai ;*
- *les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme ;*
- *les modalités de recrutement ;*
- *les modalités de renouvellement de contrats ;*
- *les conditions de réemploi après congé ;*
- *les modifications substantielles du contrat de travail ;*
- *toute question d'ordre individuel concernant le personnel, sur saisine du président ou sur demande écrite signée par la moitié au moins des représentants du personnel.*

*Elle est également consultée, à la demande de l'agent concerné, sur les questions d'ordre individuel relatives :*

- *aux refus de congés pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour formation professionnelle, pour raisons de famille, pour convenances personnelles, pour création d'entreprise ou de mobilité ;*
- *aux refus d'autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation ;*
- *aux refus d'autorisations d'accomplir un service à temps partiel et aux litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ;*
- *aux recours sur les éléments d'appréciation figurant dans le compte rendu de l'entretien d'évaluation.*

*Il est, en outre, présenté annuellement à la commission un recensement des contractuels de la direction générale des finances publiques.*

*Article 25 de l'arrêté du 10 août 2009 instituant une commission consultative paritaire des agents contractuels de la direction générale des finances publiques*

### **La commission consultative paritaire siégeant en matière disciplinaire**

Lorsque la commission consultative paritaire doit se prononcer en matière disciplinaire, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau hiérarchique au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer.

*Article 1-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

Cette équivalence pourra être appréciée en référence au niveau hiérarchique des fonctionnaires affectés à des tâches similaires, suivant les catégories statutaires usuelles (A, B, C).

### **Le fonctionnement de la commission consultative paritaire**

Les règles de fonctionnement de la commission consultative paritaire, notamment relatives à la présidence, au quorum et au vote sont fixées par arrêté du ministre intéressé ou une décision de l'autorité compétente de l'établissement public.

### **Exemple**

*La commission consultative paritaire des agents contractuels de la direction générale des finances publiques émet un avis à la majorité des membres présents.*

*S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée et les abstentions sont admises.*

*Toutefois, à la demande de l'un des membres titulaires, le vote a lieu à bulletin secret. En cas de partage des voix, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée.*

*Lorsque l'autorité compétente prend une décision contrairement à l'avis ou à la proposition émise par la commission, cette autorité doit informer la commission des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre l'avis ou la proposition.*

*Les séances de la commission ne sont pas publiques.*

*Article 29 de l'arrêté du 10 août 2009 instituant une commission consultative paritaire des agents contractuels de la direction générale des finances publiques*

### **Sanction du non respect de la procédure disciplinaire**

Le non respect de la procédure disciplinaire entraîne l'annulation de la décision de licenciement et engage la responsabilité de l'employeur public.

*CAA Nancy, 18 mars 2010, n° 09NC00592*

### **Exemple**

*L'avertissement émis à l'encontre d'un agent contractuel n'ayant été invitée à consulter son dossier que par la même décision prononçant sa sanction est irrégulière et engage la responsabilité de l'employeur.*

*CAA, Bordeaux, 15 décembre 2009, n° 09BX00512*

### **La décision**

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

La décision peut également faire référence à la procédure disciplinaire suivie.

*Article 43-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 39 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## DISCIPLINE ET DOSSIER DE L'AGENT

Les sanctions applicables aux fonctionnaires sont réparties en quatre groupes.

Parmi les sanctions du premier groupe, seul le blâme est inscrit au dossier du fonctionnaire.

Le blâme est effacé automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

*Article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État*

*Article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*

*Article 81 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées aux agents contractuels ne sont pas classées par groupe.

De plus, aucune disposition réglementaire ne prévoit l'inscription des sanctions infligées aux agents contractuels à leur dossier, ni, a contrario, leur éventuel effacement.

En l'absence de disposition précise, l'autorité détentrice du pouvoir de recrutement peut inscrire les sanctions des agents contractuels à leur dossier et ne pas leur faire bénéficier des dispositions applicables aux fonctionnaires concernant l'effacement de ces dernières.

Cependant, dans une réponse à une question parlementaire relative à la discipline des agents stagiaires de la fonction publique territoriale, le ministre concerné a précisé que, bien que les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires stagiaires ne soient pas expressément classées dans un groupe comme le sont celles des fonctionnaires, elles correspondent néanmoins sans ambiguïté à des sanctions du premier groupe (avertissement, blâme, exclusion temporaire pour une durée de quatre à quinze jours) et du quatrième groupe (exclusion définitive du service). En conséquence, pour ces sanctions, sont applicables les dispositions en matière de sursis et d'effacement du dossier du fonctionnaire.

*Question écrite n° 17741 du 8 juillet 1999*

En appliquant ce raisonnement aux agents contractuels, les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels seraient classées de la manière suivante :

- sanctions du premier groupe :
  - l'avertissement,
  - le blâme.
- sanctions du quatrième groupe :
  - l'exclusion temporaire des fonctions,
  - le licenciement.

Seraient alors inscrites au dossier des agents contractuel :

- le blâme ;
- l'exclusion temporaire des fonctions ;
- le licenciement pour motif disciplinaire.

Ne seraient pas inscrites dans le dossier de ces agents :

- l'avertissement.

Enfin, le blâme serait automatiquement effacé du dossier de l'agent au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

Cependant, aucune disposition réglementaire n'impose de gérer les sanctions disciplinaires des agents contractuels de cette manière.

L'autorité détentrice du pouvoir de recrutement peut décider d'inscrire toutes les sanctions dans le dossier de l'agent et de ne pas les effacer.

### ***Discipline et mobilité***

#### *Mise à disposition et discipline*

Le pouvoir disciplinaire des agents contractuels mis à disposition est exercé par l'administration d'origine.

Cette autorité peut être exercée à la demande de l'administration ou l'organisme d'accueil.

En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.

*Article 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 35-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 31-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

#### ***Congé mobilité et discipline***

Les agents contractuels bénéficiaires d'un congé mobilité ne sont plus sous l'autorité directe de leur employeur. Ce dernier n'exerce plus de pouvoir disciplinaire à leur encontre.

*Article 33-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 35-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 31-2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

## **DISCIPLINE ET MOBILITÉ**

### **MISE À DISPOSITION ET DISCIPLINE**

Le pouvoir disciplinaire des agents contractuels mis à disposition est exercé par l'administration d'origine.

Cette autorité peut être exercée à la demande de l'administration ou l'organisme d'accueil.

En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.

*Article 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 35-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 31-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### **CONGÉ MOBILITÉ ET DISCIPLINE**

Les agents contractuels bénéficiaires d'un congé mobilité ne sont plus sous l'autorité directe de leur employeur. Ce dernier n'exerce plus de pouvoir disciplinaire à leur encontre.

*Article 33-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 35-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 31-2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*



## LA SUSPENSION

### AGENTS CONCERNÉS

Les agents contractuels de la fonction publique d'État et les agents contractuels de la fonction publique hospitalière peuvent être temporairement suspendus de leurs fonctions.

Aucune disposition similaire n'existe pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Les agents contractuels de la fonction publique territoriale ne peuvent donc subir de suspension.

*Article 43 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986*

*Article 39-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991*

### PRINCIPE

La suspension de fonctions est une mesure conservatoire et provisoire qui est possible en cas de faute grave commise par un agent contractuel.

La faute grave s'entend soit de manquements graves aux obligations professionnelles soit de la commission d'infractions de droit commun.

La faute ou l'infraction susceptible de donner lieu à la suspension peut avoir été commise en service ou en dehors du service.

### Le prononcé de la suspension

Le pouvoir de prononcer la suspension de fonctions appartient à l'autorité dotée du pouvoir de procéder au recrutement.

### Durée de la suspension

La durée de la suspension ne peut être supérieure à quatre mois. En tout état de cause elle ne peut excéder la durée du contrat restant à courir.

Si, à l'expiration de ce délai de quatre mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité précitée, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

### Effets de la suspension

L'agent contractuel suspendu est écarté du service dans l'attente d'un jugement pénal ou du prononcé d'une sanction à son encontre.

La suspension ne rompt pas le lien unissant l'agent à son administration. L'agent contractuel suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires.

L'agent contractuel qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions à l'issue du délai de 4 mois peut subir une retenue sur sa rémunération d'un montant maximum de la moitié de cette dernière. Il continue cependant à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

Un agent public qui, en raison des procédures disciplinaire ou pénale dont il fait l'objet, subit une retenue sur rémunération et qui ne fait l'objet d'aucune sanction pénale ou disciplinaire au terme des procédures engagées à son encontre, peut prétendre au remboursement des éventuelles retenues effectuées sur sa rémunération

*CE, 29 avril 1994, Colombani*

## PROCÉDURE

La suspension de fonctions est une mesure administrative, dépourvue de caractère disciplinaire.

À ce titre, elle n'est pas entourée des garanties qu'offre la procédure disciplinaire et ne donne pas lieu à l'application du principe du respect du droit de la défense (droit à un défenseur de son choix, à la consultation de la commission consultative paritaire ou à la consultation du dossier).

La suspension ne peut être rétroactive et prend effet à compter de sa notification.

### L'issue de la suspension

La suspension prend fin dans quatre hypothèses :

- à l'issue du délai de 4 mois ;

Si l'agent ne fait l'objet d'aucune poursuite pénale, il est rétabli dans ses fonctions. Le rétablissement dans les fonctions n'implique cependant pas l'abandon des poursuites disciplinaires.

- à tout moment avant le terme des 4 mois ;

L'administration a toujours la possibilité de mettre fin à une mesure de suspension s'il lui apparaît que l'agent contractuel peut rejoindre son poste sans inconvénient pour le fonctionnement du service. La fin de la suspension n'a pas pour effet obligatoire l'abandon des poursuites disciplinaires.

- au jour du prononcé de la sanction disciplinaire ;

La suspension ne peut se poursuivre après le prononcé de la sanction même si le délai de 4 mois n'est pas expiré.

- à l'issue des poursuites pénales.

L'agent qui ne fait plus l'objet de poursuites pénales, c'est-à-dire à l'encontre duquel l'action publique est éteinte, doit être rétabli dans ses fonctions, avant de faire l'objet, si l'autorité disciplinaire l'estime nécessaire, et si les poursuites disciplinaires sont légalement fondées, d'une sanction disciplinaire.

### Congés maladie et suspension

Le conseil d'État considère que le fonctionnaire qui fait l'objet d'une mesure de suspension est maintenu en position d'activité et dispose dans cette position du droit à congé de maladie en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer les fonctions qu'il exercerait s'il n'était pas suspendu. Ainsi, le droit au congé de maladie ne peut être légalement refusé à un fonctionnaire au seul motif qu'à la date de sa demande il fait l'objet d'une mesure de suspension.

*CE, 22 février 2006, n° 279756*

En l'absence de disposition et de jurisprudence particulière, et la suspension n'étant qu'une mesure conservatoire, l'agent contractuel de droit public qui fait l'objet d'une suspension, peut bénéficier de ses droits à congés maladie.