

LA DISCIPLINE DES FONCTIONNAIRES

PRINCIPE GÉNÉRAL

Les fonctionnaires sont soumis à des obligations spécifiques.

Tout manquement à l'une de ces obligations commis par un fonctionnaire dans l'exercice, à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou, pour les obligations tenant au comportement général de l'agent, notamment à la discrétion, le secret professionnel et la dignité dans la vie privée est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire.

Article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux fonctionnaires, classées en quatre groupes sont les suivantes :

Premier groupe :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ; (seulement dans la fonction publique territoriale.

Deuxième groupe :

- la radiation du tableau d'avancement dans les fonctions publiques hospitalières et de l'État ;
- l'abaissement d'échelon ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ;
- le déplacement d'office dans la fonction publique d'État.

Troisième groupe :

- la rétrogradation ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.

Quatrième groupe :

- la mise à la retraite d'office ;
- la révocation.

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

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

LA SUSPENSION

PRINCIPE GÉNÉRAL

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

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.

Article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Le prononcé de la suspension

Le pouvoir de prononcer la suspension de fonctions appartient à l'autorité dotée du pouvoir disciplinaire.

Durée de la suspension

La durée de la suspension ne peut être supérieure à quatre mois.

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.

La notion de "poursuites pénales" vise uniquement les cas où l'action publique est mise en mouvement ; le simple dépôt d'une plainte et la conduite d'une enquête préliminaires ne sont pas de nature à prolonger la suspension du fonctionnaire.

CE, n° 74235, 19 novembre 1993

Par contre l'action publique doit être regardée comme mise en mouvement à l'initiative d'une partie lésée, dès le dépôt d'une plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction.

CE, n° 239436, 3 mai 2002

Effets de la suspension

Le fonctionnaire suspendu est écarté du service dans l'attente d'un jugement pénal ou du prononcé d'une sanction disciplinaire à son encontre.

La suspension ne rompt pas le lien unissant l'agent à son administration.

Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Les primes ne lui sont pas versées.

L'agent titulaire 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.

Exemple

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 administrative paritaire réunie en conseil de discipline 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 le fonctionnaire 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 au-delà du 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

CONGÉS MALADIE ET INTERDICTION D'EXERCICE DES FONCTIONS

Un administrateur territorial frappé d'une interdiction d'exercer toute activité dans sa collectivité et les établissements publics en lien avec celle-ci, suite à une mise en détention provisoire, qui avait ensuite demandé à bénéficier d'un congé de maladie et à continuer à percevoir son traitement, en application de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, demande l'annulation de la décision de son employeur refusant de lui verser l'intégralité de son traitement et le plaçant en congé de maladie ordinaire en raison de cette interdiction d'exercer.

Le conseil d'État considère que les dispositions instaurant un congé de maladie ordinaire ont pour seul objet de compenser la perte de rémunération due à la maladie en apportant une dérogation au principe posé par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 subordonnant le droit au traitement au service fait ; qu'elles ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'en avait pas bénéficié.

Or, si cet agent n'avait pas été placé en congé de maladie, il n'aurait pas pu percevoir son traitement en raison de l'interdiction professionnelle attachée à la mesure de contrôle judiciaire dont il était l'objet.

CE, 8 octobre 2012, n° 346979

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.

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES SONT DIVISÉES EN 4 GROUPES

Les sanctions du premier groupe

Le premier groupe comporte deux sanctions dans la fonction publique d'État et hospitalière, l'avertissement et le blâme auxquels s'ajoute l'exclusion temporaire des fonctions dans la fonction publique territoriale.

L'avertissement

L'avertissement constitue une mise en garde de l'agent destinée à ce qu'il ne reproduise plus les faits fautifs.

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

Exemples

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

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 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

L'avertissement n'est pas inscrit au dossier de l'agent.

Le blâme

Le blâme constitue une mise en garde de l'agent destinée à ce qu'il ne reproduise plus les faits fautifs.

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 commis 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 est inscrit au dossier de l'agent.

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

Article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 81 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

L'exclusion temporaire des fonctions pour une durée maximale de 3 jours

L'exclusion temporaire des fonctions pour une durée maximale de 3 jours n'existe que dans la fonction publique territoriale.

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

Les effets de l'exclusion temporaire

Contrairement à la suspension, qui est une mesure temporaire dans l'attente de la procédure disciplinaire, l'exclusion temporaire de fonction est privative de toute rémunération.

L'exclusion temporaire peut être assortie d'un sursis partiel ou total.

Le versement des allocations de retour à l'emploi

L'agent exclu temporairement de ses fonctions n'a pas le droit au versement des allocations de retour à l'emploi.

La prise en compte dans la constitution des droits à pension

L'exclusion temporaire des fonctions entraîne également la suspension des droits à pension.

Exemples

Si la sanction d'exclusion temporaire prononcée à l'encontre d'un agent de la fonction publique territoriale entraîne pour celui-ci la privation de la rémunération attachée à son emploi, elle n'a pas pour effet de le priver, au sens des dispositions du Code du travail, de cet emploi, qu'il a le droit de réintégrer au terme de la période d'exclusion ; l'agent, exclu temporairement ne peut donc prétendre, pendant la période où court cette sanction, à un revenu de remplacement.

CAA de Bordeaux du 20/06/2006 – n° 03BX02267

La demande d'attestations de bonne conduite adressée par l'intéressé pendant son temps de service à des partenaires professionnels extérieurs avec lesquels il était amené à travailler constitue un manquement à l'obligation de réserve qui s'impose à tout agent public d'une gravité suffisante pour justifier l'exclusion temporaire des fonctions d'un jour.

CAA de Bordeaux, n° 08BX00449, 30 décembre 2008

L'exclusion temporaire des fonctions est inscrite au dossier de l'agent et doit faire l'objet d'un arrêté.

Cependant, l'exclusion temporaire des fonctions est effacée automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

Les sanctions du deuxième groupe

Dans la fonction publique territoriale, le deuxième groupe comporte deux sanctions : l'abaissement d'échelon et l'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de quatre à quinze jours.

Dans la fonction publique hospitalière et, le deuxième groupe comporte trois sanctions : la radiation du tableau d'avancement, l'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire des fonctions pour une durée maximale de quinze jours.

Dans la fonction publique d'État, le deuxième groupe comporte quatre sanctions : la radiation du tableau d'avancement, l'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire des fonctions pour une durée maximale de quinze jours et le déplacement d'office.

Les sanctions du deuxième groupe dans la fonction publique territoriale

L'abaissement d'échelon

Cette sanction fait perdre au fonctionnaire le bénéfice d'un avancement d'échelon acquis.

L'abaissement d'échelon entraîne une diminution de la rémunération de l'agent dans la mesure où ce dernier perd l'indice attaché à l'échelon duquel il a été abaissé.

L'abaissement d'échelon peut également faire perdre l'inscription sur un tableau d'avancement de grade, lorsque celle-ci est subordonnée à l'obligation d'avoir atteint un échelon précis.

Exemples

La sanction d'abaissement d'échelon justifiée par le fait que l'agent n'avait pas respecté à plusieurs reprises des règles élémentaires de sécurité alimentaire en donnant un ordre de recongélation de produits décongelés et en laissant distribuer aux patients et aux résidents d'un centre hospitalier des produits dont la date de péremption était dépassée est suffisamment motivée.

CAA de Nantes, n° 09NT02170, 9 avril 2010

Le fait de se soustraire de façon systématique aux contrôles médicaux prévus par la réglementation en vigueur constitue pour un fonctionnaire une faute de nature à justifier légalement l'application d'une sanction disciplinaire d'abaissement d'échelon.

CAA de Lyon, n° 09LY00846, 16 mars 2010

Le refus de la part du fonctionnaire d'exécuter les travaux techniques qui lui ont été demandés dès lors que l'attribution par sa hiérarchie de travaux de nettoyage des abords d'un parc était compatible avec son état de santé et entrainé dans les prévisions des dispositions statutaires susmentionnées constitue une faute de nature à justifier la sanction disciplinaire d'abaissement d'échelon.

CAA de Marseille, n° 07MA04018, 10 novembre 2009

L'abaissement n'est pas limité à un seul échelon.

Exemple

Aucune disposition législative ou réglementaire ne précise que la sanction de l'abaissement d'échelon doit être limitée à un seul échelon.

CE, n° 68976, 19 juin 1989

L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours

Les effets de l'exclusion temporaire

Contrairement à la suspension, qui est une mesure temporaire dans l'attente de la procédure disciplinaire, l'exclusion temporaire de fonction est privative de toute rémunération.

L'exclusion temporaire peut être assortie d'un sursis partiel ou total.

L'intervention d'une sanction disciplinaire des deuxième et troisième groupes pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis.

L'agent se voit alors infliger la sanction d'exclusion temporaire.

En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que celles prévues dans le cadre du premier groupe, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

Le versement des allocations de retour à l'emploi

L'agent exclu temporairement de ses fonctions n'a pas le droit au versement des allocations de retour à l'emploi.

La prise en compte dans la constitution des droits à pension

L'exclusion temporaire des fonctions entraîne également la suspension des droits à pension.

L'exclusion temporaire des fonctions est inscrite au dossier de l'agent.

Les sanctions du deuxième groupe dans la fonction publique hospitalière

La radiation du tableau d'avancement

Cette sanction fait perdre au fonctionnaire le bénéfice de l'inscription au tableau d'avancement de grade l'année pour laquelle le tableau en question est vigueur.

La radiation du tableau d'avancement n'empêchera pas une nouvelle inscription pour une autre année.

L'abaissement d'échelon

Cette sanction fait perdre au fonctionnaire le bénéfice d'un avancement d'échelon acquis.

L'abaissement d'échelon entraîne une diminution de la rémunération de l'agent dans la mesure où ce dernier perd l'indice attaché à l'échelon duquel il a été abaissé.

L'abaissement d'échelon peut également faire perdre l'inscription sur un tableau d'avancement de grade, lorsque celle-ci est subordonnée à l'obligation d'avoir atteint un échelon précis.

Exemples

La sanction d'abaissement d'échelon justifiée par le fait que l'agent n'avait pas respecté à plusieurs reprises des règles élémentaires de sécurité alimentaire en donnant un ordre de recongélation de produits décongelés et en laissant distribuer aux patients et aux résidents d'un centre hospitalier des produits dont la date de péremption était dépassée est suffisamment motivée.

CAA de Nantes, n° 09NT02170, 9 avril 2010

Le fait de se soustraire de façon systématique aux contrôles médicaux prévus par la réglementation en vigueur constitue pour un fonctionnaire une faute de nature à justifier légalement l'application d'une sanction disciplinaire d'abaissement d'échelon.

CAA de Lyon, n° 09LY00846, 16 mars 2010

Le refus de la part du fonctionnaire d'exécuter les travaux techniques qui lui ont été demandés dès lors que l'attribution par sa hiérarchie de travaux de nettoyage des abords d'un parc était compatible avec son état de santé et entrainé dans les prévisions des dispositions statutaires susmentionnées constitue une faute de nature à justifier la sanction disciplinaire d'abaissement d'échelon.

CAA de Marseille, n° 07MA04018, 10 novembre 2009

L'abaissement n'est pas limité à un seul échelon.

Exemple

Aucune disposition législative ou réglementaire ne précise que la sanction de l'abaissement d'échelon doit être limitée à un seul échelon.

CE, n° 68976, 19 juin 1989

L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze jours

Les effets de l'exclusion temporaire

Contrairement à la suspension, qui est une mesure temporaire dans l'attente de la procédure disciplinaire, l'exclusion temporaire de fonction est privative de toute rémunération.

L'exclusion temporaire peut être assortie d'un sursis partiel ou total.

L'intervention d'une sanction disciplinaire des deuxième et troisième groupes pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis.

L'agent se voit alors infliger la sanction d'exclusion temporaire.

En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que celles prévues dans le cadre du premier groupe, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

Le versement des allocations de retour à l'emploi

L'agent exclu temporairement de ses fonctions n'a pas le droit au versement des allocations de retour à l'emploi.

La prise en compte dans la constitution des droits à pension

L'exclusion temporaire des fonctions entraîne également la suspension des droits à pension.

L'exclusion temporaire des fonctions est inscrite au dossier de l'agent.

Les sanctions du deuxième groupe dans la fonction publique d'État

La radiation du tableau d'avancement

Cette sanction fait perdre au fonctionnaire le bénéfice de l'inscription au tableau d'avancement de grade l'année pour laquelle le tableau en question est vigoureux.

La radiation du tableau d'avancement n'empêchera pas une nouvelle inscription pour une autre année.

La radiation du tableau d'avancement peut également être une sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes.

L'abaissement d'échelon

Cette sanction fait perdre au fonctionnaire le bénéfice d'un avancement d'échelon acquis.

L'abaissement d'échelon entraîne une diminution de la rémunération de l'agent dans la mesure où ce dernier perd l'indice attaché à l'échelon duquel il a été abaissé.

L'abaissement d'échelon peut également faire perdre l'inscription sur un tableau d'avancement de grade, lorsque celle-ci est subordonnée à l'obligation d'avoir atteint un échelon précis.

Exemples

La sanction d'abaissement d'échelon justifiée par le fait que l'agent n'avait pas respecté à plusieurs reprises des règles élémentaires de sécurité alimentaire en donnant un ordre de recongélation de produits décongelés et en laissant distribuer aux patients et aux résidents d'un centre hospitalier des produits dont la date de péremption était dépassée est suffisamment motivée.

CAA de Nantes, n° 09NT02170, 9 avril 2010

Le fait de se soustraire de façon systématique aux contrôles médicaux prévus par la réglementation en vigueur constitue pour un fonctionnaire une faute de nature à justifier légalement l'application d'une sanction disciplinaire d'abaissement d'échelon.

CAA de Lyon, n° 09LY00846, 16 mars 2010

Le refus de la part du fonctionnaire d'exécuter les travaux techniques qui lui ont été demandés dès lors que l'attribution par sa hiérarchie de travaux de nettoyage des abords d'un parc était compatible avec son état de santé et entrainé dans les prévisions des dispositions statutaires susmentionnées constitue une faute de nature à justifier la sanction disciplinaire d'abaissement d'échelon.

CAA de Marseille, n° 07MA04018, 10 novembre 2009

L'abaissement n'est pas limité à un seul échelon.

Exemple

Aucune disposition législative ou réglementaire ne précise que la sanction de l'abaissement d'échelon doit être limitée à un seul échelon.

CE, n° 68976, 19 juin 1989

L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze jours

Les effets de l'exclusion temporaire

Contrairement à la suspension, qui est une mesure temporaire dans l'attente de la procédure disciplinaire, l'exclusion temporaire de fonction est privative de toute rémunération.

L'exclusion temporaire peut être assortie d'un sursis partiel ou total.

L'intervention d'une sanction disciplinaire des deuxième et troisième groupes pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis.

L'agent se voit alors infliger la sanction d'exclusion temporaire.

En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que celles prévues dans le cadre du premier groupe, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

Le versement des allocations de retour à l'emploi

L'agent exclu temporairement de ses fonctions n'a pas le droit au versement des allocations de retour à l'emploi.

La prise en compte dans la constitution des droits à pension

L'exclusion temporaire des fonctions entraîne également la suspension des droits à pension.

L'exclusion temporaire des fonctions est inscrite au dossier de l'agent.

Le déplacement d'office

Contrairement à la mutation d'office dans l'intérêt du service qui n'est pas une sanction disciplinaire, le déplacement d'office en est une.

Si la mutation d'office n'a pas été précédée de la saisine du conseil de discipline, la commission administrative paritaire doit en être saisie et l'agent a le droit à la transmission de son dossier.

CE, n° 234270, 30 décembre 2003

Les sanctions disciplinaires du troisième groupe

Le troisième groupe comporte deux sanctions : la rétrogradation et l'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.

La rétrogradation

Les effets de la rétrogradation

La rétrogradation a pour effet de placer l'agent dans un grade inférieur à celui qu'il détenait.

L'agent perd donc un niveau hiérarchique et il est possible qu'il soit affecté sur un poste correspondant à ses nouvelles compétences ou que sa fiche de poste soit redéfinie.

Le fonctionnaire subit également une perte de rémunération si son reclassement dans son nouveau grade le conduit à être classé dans un échelon comportant un indice inférieur à celui qu'il détenait.

La rétrogradation n'est pas limitée à un seul grade. Ainsi, le fonctionnaire peut être reclassé au-delà du grade immédiatement inférieur.

Cependant, la rétrogradation ne peut conduire à l'exclusion du fonctionnaire du cadre d'emplois ou du corps auquel il appartient.

Un fonctionnaire du grade de début de son corps ou cadre d'emplois ne pourra donc pas être rétrogradé.

Exemple

La rétrogradation d'un fonctionnaire du grade de receveur de 4^e classe des postes et télécommunications à celui d'agent d'administration principal est illégale, dès lors que les agents d'administration principaux appartiennent au corps des agents d'exploitation, distinct de celui des receveurs et chefs de centre.

CE, n° 120349, 18 octobre 1995

Un agent au premier grade de son corps ne pourra pas être rétrogradé, une autre sanction disciplinaire devra lui être appliquée.

Exemple

Le manque de respect à l'égard du maire, en qualifiant ce dernier de Roi Soleil ne saurait justifier à lui seul la rétrogradation d'un agent.

CE, n° 315468, 26 novembre 2010

Les conditions de reclassement dans le nouveau grade

Les conditions de reclassement dans le nouveau grade doivent être définies par le conseil de discipline.

Question n° 40893 - Assemblée Nationale J.O. du 10/06/1991 - page 2300

Le fonctionnaire rétrogradé est considéré comme n'ayant jamais été promu au grade dont il est déchu.

Sa carrière est reconstituée fictivement dans le nouveau grade, compte tenu de l'ancienneté acquise dans le grade supérieur.

Cependant, à défaut de précisions, le fonctionnaire sanctionné par une rétrogradation est reclassé dans le grade immédiatement inférieur à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détenait.

CAA de Douai, n° 02DA00340, 31 novembre 2004

L'exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe*La durée de l'exclusion temporaire*

Dans la fonction publique territoriale, l'exclusion temporaire des fonctions du troisième groupe peut avoir une durée comprise entre seize jours et deux ans.

Dans les fonctions publiques hospitalières et de l'État, l'exclusion temporaire des fonctions peut avoir une durée comprise entre trois mois et deux ans.

Les effets de l'exclusion temporaire

Contrairement à la suspension, qui est une mesure temporaire dans l'attente de la procédure disciplinaire, l'exclusion temporaire de fonction est privative de toute rémunération.

Exemple

La sanction d'exclusion temporaire de fonctions de La Poste pour une durée de dix-huit mois dont douze mois avec sursis motivée par les griefs tirés d'une irrégularité comptable en effectuant sciemment une dépense à une ligne comptable non prévue à cet effet, de manquements professionnels portant atteinte à la confiance de la clientèle et du comportement managérial inapproprié à l'encontre de deux agents est fondée.

CAA, Versailles, n° 09VE02722, 29 juin 2010

L'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de 6 mois motivée par des connexions à de très nombreuses reprises, et pour des durées importantes, à titre personnel, à partir du matériel informatique mis à disposition par la collectivité employeur pour l'exercice de son activité professionnelle, en méconnaissance au demeurant de la charte d'utilisation de l'outil Internet interdisant l'utilisation du matériel informatique à des fins personnelles, sur des sites de rencontre et à caractère pornographiques, et le stockage, sur le disque dur de son ordinateur personnel, de fichiers photographiques et vidéographiques volumineux ; est justifiée dès lors, notamment que le comportement de l'agent aurait eu des répercussions sur l'exercice normal de ses fonctions ni qu'il aurait fait, précédemment, l'objet d'une sanction disciplinaire, et nonobstant les circonstances, d'une part, qu'il a manqué gravement aux obligations déontologiques de dignité et de loyauté au service qui s'imposaient à lui, compte tenu de sa qualité de responsable du service de sécurité de la commune.

CAA de Lyon, n° 08LY02078, 10 mai 2010

La sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans, dont un avec sursis, prononcée à l'encontre du chef d'établissement vendeur de la Poste qui a refusé, en dépit des instructions réitérées de sa hiérarchie, de laisser entrer dans les locaux de son bureau de poste des agents chargées du nettoyage de l'établissement qui, invitée à s'expliquer sur son comportement, a refusé de réceptionner les lettres recommandées et ne s'est pas rendue à l'entretien d'enquête administrative, qui a outrepassé le cadre de ses fonctions, et a perturbé le fonctionnement du service et gravement préjudicié à l'image de La Poste et qui a manqué aux règles de déontologie de La Poste en consentant à deux clients des avances de trésorerie irrégulières, et en procédant à un décaissement sur un compte en attente d'imputation, n'est pas manifestement disproportionnée.

CAA, Nantes, n° 09NT00340

Est justifiée l'exclusion temporaire d'un an infligé à l'agent qui, alors occupé à l'intérieur d'un camion au chargement de celui-ci avec un autre agent, a eu une violente altercation physique avec celui-ci au motif que ce dernier avait accepté de faire office de faisant fonction; qui, à plusieurs reprises au cours des années précédentes a pris à partie, notamment en les injuriant, des agents soit parce qu'ils avaient accepté de faire fonction soit pour les inciter à ne pas appliquer certaines consignes de la hiérarchie ; qui, avec d'autres agents, s'est livré à des actes incorrects ou dégradants envers un collègue de travail.

CAA, Lyon, 2 août 2011, n° 10LY01197

Le sursis

L'exclusion temporaire peut être assortie d'un sursis partiel ou total.

Pendant, ce sursis ne peut avoir pour effet, de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois.

L'intervention d'une sanction disciplinaire des deuxième et troisième groupes pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis.

L'agent se voit alors infliger la sanction d'exclusion temporaire.

En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que celles prévues dans le cadre du premier groupe, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

Le versement des allocations de retour à l'emploi

L'agent exclu temporairement de ses fonctions n'a pas le droit au versement des allocations de retour à l'emploi.

La prise en compte dans la constitution des droits à pension

L'exclusion temporaire des fonctions entraîne également la suspension des droits à pension.

L'exercice d'une activité privée

Le fonctionnaire pourra exercer une activité professionnelle lucrative dans le secteur privé.

Les sanctions disciplinaires du quatrième groupe

Le quatrième groupe comporte deux sanctions : la mise à la retraite d'office et la révocation.

La mise à la retraite d'office

La mise à la retraite peut être prononcée d'office par l'employeur public à l'encontre de l'agent réunissant les conditions requises pour bénéficier d'une pension.

Exemples

La sanction de mise à la retraite d'office prononcée à l'encontre du chef de la brigade de nuit, qui, profitant de l'absence des autres fonctionnaires du service partis en patrouille, a eu, dans les locaux du commissariat, un rapport sexuel avec une adjointe de sécurité directement placée sous son autorité, qui a été condamné par le tribunal pénal à une peine de cinq ans d'emprisonnement dont trois avec sursis pour des agressions sexuelles sur deux adjointes de sécurité dans les locaux du commissariat ; n'est pas entachée d'erreur manifeste d'appréciation.

CAA, Bordeaux, 1^{er} novembre 2010, n° 10BX00850

L'agent hospitalier qui a giflé une patiente hospitalisée en crise, en réaction à un coup de pied à la cheville que cette patiente lui avait asséné, a commis une faute justifiant une sanction ; mais eu égard, d'une part, au fait que l'agent n'avait, avant l'incident du 4 janvier 2005, fait l'objet d'aucune condamnation ou sanction pour des faits commis dans l'exercice de ses fonctions, d'autre part, à la nature de la faute et au contexte dans lequel elle s'est inscrite, la sanction de mise à la retraite d'office est manifestement disproportionnée.

CAA, Bordeaux, 31 décembre 2009, 08BX02405

Le gardien de la paix qui a consulté sans nécessité de service et plus de cinq cents fois des fichiers informatisés nominatifs de police, afin de vérifier si le numéro d'immatriculation des véhicules mentionné au dos de chèques impayés correspondait aux noms de leurs émetteurs, et qui a communiqué les informations recueillies à sa compagne, agent privé de recherches et de recouvrement, pour les besoins de son activité professionnelle a méconnu ses obligations relatives à l'usage du fichier dont il s'agit ainsi que ses obligations de loyauté, d'intégrité et d'impartialité. Eu égard à la gravité des faits, à leur caractère réitéré, et aux fonctions de policier exercées par l'intéressé, la sanction de mise à la retraite d'office n'est pas entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.

CAA Marseille, n° 09MA03103, 15 novembre 2011

La révocation

La révocation est la radiation des cadres de l'agent responsable d'une faute d'une gravité telle qu'elle ne permet le maintien dans ses fonctions.

L'agent révoqué est radié des cadres et perd le statut de fonctionnaire.

Exemples

La sanction de révocation prononcée à l'encontre du fonctionnaire qui a, dans le cadre d'une instance judiciaire relative à une procédure de divorce le concernant, fait usage d'une lettre, attribuée au maire de la commune, établie sur papier à en-tête de cette commune et ayant pour objet de souligner que l'intéressé avait renoncé au bénéfice d'un logement au profit de son épouse, rédigée à l'insu du maire, dont l'agent avait contrefait la signature, n'est pas manifestement disproportionnée.

CAA de Nantes, 13 novembre 2009, n° 09NT00600

N'est pas entachée d'erreur manifeste d'appréciation, la sanction de révocation prononcée à l'encontre du gardien de la paix qui a effectué un contrôle d'identité sur une aire d'autoroute sans respecter aucune des règles de sécurité et des procédures applicables à ce type d'opération ; qui, au cours de celui-ci, a tenu des propos insultants et à caractère discriminatoire à l'égard de l'automobiliste objet du contrôle et lui a porté des coups sans aucun motif qui, au volant d'un véhicule de police sérigraphié, sans autorisation et en-dehors de sa circonscription, en circulant sans respecter le code de la route et de manière dangereuse, fenêtre ouverte avec la radio diffusant de la musique à plein volume, tout en actionnant la sirène et la rampe lumineuse du véhicule, a, à cette occasion, importuné successivement deux jeunes femmes en leur faisant des propositions déplacées, accompagnées pour l'une d'entre elles de propos grossiers et de gestes obscènes, puis, une fois rentré au commissariat, d'avoir abandonné son poste et pris, toujours sans autorisation, un véhicule administratif banalisé afin d'effectuer des achats personnels, notamment d'alcool, qui a ensuite été consommé dans les locaux administratifs.

CAA de Douai, 8 juillet 2010, n° 09DA00030

La sanction de révocation prononcée à l'encontre de l'aide-soignante en service de gériatrie qui a commis de nombreux actes de maltraitance physique, morale et psychologique envers des résidents, s'est comportée régulièrement de manière agressive envers ses collègues, et, depuis le déclenchement de la procédure disciplinaire, a proféré des menaces graves à l'encontre de certains d'entre eux n'est pas manifestement disproportionnée.

CAA, Douai, 23 septembre 2010, n° 09DA01134

Est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation, la sanction de révocation infligée à l'agent qui a tenu des propos vifs à l'encontre d'une résidente et est sortie de la chambre de celle-ci en dansant et en claquant la porte ; qui, après avoir donné une douche à une autre résidente, aveugle, l'a laissée, les cheveux encore humides, seule dans le couloir ; eu égard au caractère isolé de ces deux incidents et aux témoignages favorables qui émanent tant de résidents et de membres de leurs familles que d'un médecin coordonnateur.

CAA, Bordeaux, 8 février 2010, 09BX00570

Le versement des Allocations de retour à l'emploi

Le fonctionnaire révoqué a droit au versement des allocations de retour à l'emploi dans les mêmes conditions qu'un salarié licencié.

Le juge administratif considère qu'aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucune disposition de la convention chômage n'ont exclu du bénéfice de ce revenu de remplacement les fonctionnaires involontairement privés de leur emploi à la suite d'une révocation pour motifs disciplinaires.

CE, 25 janvier 1991, n° 97015, CAA de Nancy, 3 février 2005, n° 02NC00323

Les allocations de retour à l'emploi seront versées par l'employeur qui, concernant les fonctionnaires, est en auto-assurance.

Les sanctions disciplinaires

	État Loi 84-16 du 11 janvier 1984	Territoriale Loi 84-53 du 26 janvier 1984	Hospitalière Loi 86-33 du 9 janvier 1986
1^{er} groupe	- Avertissement - Blâme	- Avertissement - Blâme - Exclusion temporaire de fonction (3 jours maxi)	- Avertissement - Blâme
2^e groupe	- Radiation du tableau d'avancement - Abaissement d'échelon - Exclusion temporaire de fonction (15 jours maxi) - Déplacement d'office	- Abaissement d'échelon - Exclusion temporaire de fonction de 4 à 15 jours	- Radiation du tableau d'avancement - Abaissement d'échelon - Exclusion temporaire de fonction (15 jours maxi)
3^e groupe	- Rétrogradation - Exclusion temporaire de fonction de 3 mois à 2 ans	- Rétrogradation - Exclusion temporaire de fonction de 16 jours à 6 mois	- Rétrogradation - Exclusion temporaire de fonction de 3 mois à 2 ans
4^e groupe	- Mise à la retraite d'office - Révocation		

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 fonctionnaire 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 fait que l'agent ait de bonnes appréciations ne l'exonère pas des sanctions disciplinaires qui sont susceptibles de lui être infligées à la suite d'une faute professionnelle mais peut être pris en compte dans le niveau de la sanction.

Ainsi un fonctionnaire ne peut s'exonérer de la faute professionnelle qu'il a commise en invoquant les données de sa situation administrative et les bonnes appréciations dont il avait auparavant fait l'objet de la part de sa hiérarchie.

CAA de Bordeaux, n° 08BX00449, 30 décembre 2008

Par contre le juge administratif pourra se fonder sur les antécédents de l'agent pour relever l'erreur manifeste d'appréciation.

L'agent hospitalier qui a giflé une patiente hospitalisée en crise, en réaction à un coup de pied à la cheville que cette patiente lui avait asséné, a commis une faute justifiant une sanction ; *mais eu égard, d'une part, au fait que l'agent n'avait, avant l'incident du 4 janvier 2005, fait l'objet d'aucune condamnation ou sanction pour des faits commis dans l'exercice de ses fonctions, d'autre part, à la nature de la faute et au contexte dans lequel elle s'est inscrite, la sanction de mise à la retraite d'office est manifestement disproportionnée.*

CAA, Bordeaux, 31 décembre 2009, n° 08BX02405

Est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation, la sanction de révocation infligée à l'agent qui a tenu des propos vifs à l'encontre d'une résidente et est sortie de la chambre de celle-ci en dansant et en claquant la porte ; qui, après avoir donné une douche à une autre résidente, aveugle, l'a laissé, les cheveux encore humides, seule dans le couloir ; *eu égard au caractère isolé de ces deux incidents et aux témoignages favorables qui émanent tant de résidents et de membres de leurs familles que d'un médecin coordonnateur.*

CAA, Bordeaux, 8 février 2010, n° 09BX00570

LES CARACTÉRISTIQUES DE LA SANCTION DISCIPLINAIRE

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.

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.

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.

Exemple

La révocation d'un agent, qui avait cumulé son activité de fonctionnaire hospitalier avec une activité d'ambulancier dans une société privée, est disproportionnée dès lors qu'il n'exerçait l'activité privée litigieuse que le week-end et qu'il y a mis fin avant l'engagement de la procédure disciplinaire.

CAA, Paris n° 13PA00570 du 12 mai 2014

L'EXHAUSTIVITÉ DES SANCTIONS

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

L'EXERCICE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE

L'AUTORITÉ DÉTENTRICE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

L'autorité investie du pouvoir de nomination exerce le pouvoir disciplinaire après avis de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline.

Article 67 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 82 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Dans la fonction publique territoriale, le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale qui l'exerce après avis de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline.

Article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

LA DÉLÉGATION DE SIGNATURE

Dans la fonction publique de l'État

La délégation du pouvoir de nomination emporte celle du pouvoir disciplinaire.

Le pouvoir de nomination peut cependant être délégué indépendamment du pouvoir disciplinaire.

Le pouvoir disciplinaire peut être délégué indépendamment du pouvoir de prononcer les sanctions des troisième et quatrième groupes.

Enfin, le pouvoir de prononcer les sanctions du premier et du deuxième groupe peut être délégué indépendamment du pouvoir de nomination.

Article 67 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Dans la fonction publique territoriale

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Or, conformément à l'article 40 de la loi du 26 janvier 1984, la nomination aux grades et emplois de la fonction publique territoriale est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale.

La délégation du pouvoir disciplinaire doit donc être expressément prévue et clairement mentionnée.

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 non titulaires, 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

Dans la fonction publique hospitalière

La délégation du pouvoir disciplinaire doit donc être expressément prévue et clairement mentionnée.

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

DÉLAI D'EXERCICE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE

Mme B a été recrutée en 1990 par l'établissement public départemental CAT Foyer Louis.

Philibert en qualité de secrétaire médicale stagiaire et a été titularisée par la suite. Le directeur de cet établissement public, après avoir constaté que Mme B n'avait pas obtenu le baccalauréat série F8 de la session de 1982, dont l'attestation figurait dans son dossier de candidature, a, par une décision du 19 janvier 2010, prononcé sa révocation et sa radiation des cadres. Mme B, suite à cette décision, saisit le tribunal administratif, qui rejette sa demande d'annulation de la décision. Elle fait donc appel auprès de la Cour administrative d'appel de Marseille, qui annule le jugement du tribunal administratif et la décision du directeur de l'établissement public départemental CAT Foyer Louis Philibert.

La CAA de Marseille juge illégale la sanction litigieuse au motif qu'un " principe général du droit répressif " imposerait à l'autorité administrative de respecter un délai raisonnable entre la date à laquelle elle a eu connaissance des faits reprochés à un agent et celle à laquelle elle décide d'engager des poursuites disciplinaires à son encontre. Entre cette dernière date et celle à laquelle elle décide de prononcer une sanction, plus de vingt ans se sont écoulés, ce qui n'est pas considéré comme un délai raisonnable par la Cour d'appel.

Le Conseil d'État par arrêt du 12 mars 2014, considère « qu'aucun texte ni aucun principe général du droit n'enferme dans un délai déterminé l'exercice de l'action disciplinaire à l'égard d'un fonctionnaire ; que, dès lors, en jugeant illégale la sanction litigieuse au motif qu'un principe général du droit répressif imposerait à l'autorité administrative de respecter un délai raisonnable entre la date à laquelle elle a eu connaissance des faits reprochés à un agent et celle à laquelle elle décide d'engager des poursuites disciplinaires à son encontre, ainsi qu'entre cette dernière date et celle à laquelle elle décide de prononcer une sanction, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit ».

Le Conseil d'État, dans cet arrêt, estime que la CAA de Marseille aurait dû accorder plus d'attention à la proportionnalité de la faute par rapport à la sanction, plutôt que de se focaliser sur un délai de prévenance.

CE, 12 mars 2014, Foyer Louis Philibert, n° 367260

LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

LA COMMUNICATION DU DOSSIER

Le fonctionnaire 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 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

L'administration doit informer le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée de son droit à communication du dossier.

Article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

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.

Un fonctionnaire qui fait l'objet d'une procédure disciplinaire peut demander la communication de son dossier jusqu'au prononcé de la sanction y compris après la tenue du conseil de discipline.

Conseil d'État n° 360899 du 25 juillet 2013

L'absence de transmission de dossier

L'absence de communication du dossier au fonctionnaire 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

LES DÉFENSEURS DU FONCTIONNAIRE

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

Article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

L'information préalable

L'autorité détentrice du pouvoir disciplinaire doit informer l'agent à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée de son droit à communication du dossier.

Ces pièces et documents annexes doivent être numérotés.

L'agent à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée est également informé de la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

Article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Article 1 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'État.

Article 4 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux

Article 1 du décret n° 89-822 du 7 novembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires relevant de la fonction publique hospitalière

LETTRE INFORMANT L'AGENT TITULAIRE DE L'ENGAGEMENT D'UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE À SON ENCONTRE**(Sanction du 1^{er} groupe : avertissement – fonction publique territoriale)**

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 des articles 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relatif aux droits et obligations des fonctionnaires et 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, j'envisage de prendre à votre rencontre la sanction disciplinaire suivante : **un avertissement**.

Cette sanction, prévue par l'article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée 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 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, 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 TITULAIRE DE L'ENGAGEMENT D'UNE PROCÉDURE
DISCIPLINAIRE À SON ENCONTRE**

(Sanctions du 2^e, 3^e et 4^e groupe)

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 des articles 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relatif aux droits et obligations des fonctionnaires et 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, j'envisage de prendre à votre rencontre la sanction disciplinaire suivante (au choix) :.....

Cette sanction, prévue par l'article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié relatif aux agents de la fonction publique territoriale est motivée par les faits suivants qui vous sont reprochés (les énoncer précisément) :

-
-
-
-
-

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précité, 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...).

Conformément aux articles 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et 90 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, cette sanction ne sera prise qu'après avis du conseil de discipline qui se réunira le.....à.....séance durant laquelle vous avez la possibilité de faire entendre des témoins.

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

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

Le Maire,

L'AVIS DU CONSEIL DE DISCIPLINE

Les cas de saisine du conseil de discipline

Aucune sanction disciplinaire des deuxième, troisième et quatrième groupes ne peut être prononcée sans l'avis préalable de la commission administrative paritaire réunie en conseil de discipline.

Article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Doivent donc être précédées de la saisine du conseil de discipline :

Deuxième groupe :

- la radiation du tableau d'avancement dans les fonctions publiques hospitalières et de l'État ;
- l'abaissement d'échelon ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ;
- Le déplacement d'office dans la fonction publique d'État ;

Troisième groupe :

- la rétrogradation ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans ;

Quatrième groupe :

- la mise à la retraite d'office ;
- la révocation.

LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES RÉUNIES EN CONSEIL DE DISCIPLINE

Dans la fonction publique d'État

La saisine du conseil de discipline

L'organisme siégeant en Conseil de discipline est saisi par un rapport indiquant les faits reprochés à l'agent et les circonstances dans lesquelles ils se sont produits, émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire.

Article 3 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984

La convocation et les droits de l'agent poursuivi

Le fonctionnaire poursuivi est convoqué par lettre recommandée avec demande d'avis de réception par le président du conseil de discipline quinze jours au moins avant la date de réunion.

Le fonctionnaire poursuivi peut présenter devant le Conseil de discipline des observations écrites ou orales, citer des témoins et se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

Les frais de déplacement et de séjour des témoins cités par le fonctionnaire poursuivi ainsi que les frais de déplacement et de séjour de son ou de ses défenseurs ne sont pas remboursés par l'administration.

Le conseil de discipline peut décider, à la majorité des membres présents, de renvoyer à la demande du fonctionnaire ou de son ou de ses défenseurs l'examen de l'affaire à une nouvelle réunion. Un tel report n'est possible qu'une seule fois.

A la demande du fonctionnaire poursuivi ou de son ou de ses défenseurs, le président peut décider de procéder à une confrontation des témoins, ou à une nouvelle audition d'un témoin déjà entendu.

Le fonctionnaire et, le cas échéant, son ou ses défenseurs peuvent, à tout moment de la procédure devant le conseil de discipline, demander au président l'autorisation d'intervenir afin de présenter des observations orales.

Ils doivent être invités à présenter d'ultimes observations avant que le conseil ne commence à délibérer.

Articles 3, 4 et 5 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984

L'avis du conseil de discipline

Le conseil de discipline délibère à huis clos hors de la présence du fonctionnaire poursuivi, de son ou de ses défenseurs et des témoins et peut, à la majorité des membres présents, ordonner une enquête.

Articles 6 et 7 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984

Le conseil de discipline doit se prononcer dans un délai d'un mois suivant le jour où il a été saisi par l'autorité détentrice du pouvoir disciplinaire.

Ce délai est porté à deux mois lorsqu'il est procédé à une enquête.

Le conseil de discipline émet un avis motivé sur les suites qui lui paraissent devoir être réservées à la procédure disciplinaire engagée.

Le président du conseil de discipline met aux voix la proposition de sanction la plus sévère parmi celles qui ont été exprimées lors du délibéré. Si cette proposition ne recueille pas l'accord de la majorité des membres présents, le président met aux voix les autres sanctions figurant dans l'échelle des sanctions disciplinaires en commençant par la plus sévère après la sanction proposée, jusqu'à ce que l'une d'elles recueille un tel accord.

La proposition ayant recueilli l'accord de la majorité des membres présents doit être motivée et être transmise par le président du conseil de discipline à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire.

Si aucune des propositions soumises au conseil de discipline, y compris celle consistant à ne pas prononcer de sanction, n'obtient l'accord de la majorité des membres présents, le conseil est considéré comme ayant été consulté et ne s'étant prononcé en faveur d'aucune de ces propositions. Son président informe alors de cette situation l'autorité ayant pouvoir disciplinaire.

Lorsque l'autorité détentrice du pouvoir de sanction prend une décision autre que celle proposée par le conseil, elle doit informer celui-ci des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre sa proposition.

Articles 8 et 9 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984

La commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

L'intéressé peut saisir de la décision, dans le délai d'un mois à compter de la notification, la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État lorsque l'autorité ayant pouvoir disciplinaire a prononcé :

- une sanction de mise à la retraite d'office ou de révocation alors que celle-ci n'a pas été proposée par le conseil de discipline à la majorité des deux tiers de ses membres présents ;
- l'abaissement d'échelon, le déplacement d'office, la rétrogradation ou l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à huit jours, même assortie du bénéfice de sursis, alors que le conseil de discipline a proposé une sanction moins sévère ou qu'aucune des propositions soumises au conseil n'a obtenu l'accord de la majorité des membres présents.

L'administration lors de la notification au fonctionnaire poursuivi de la sanction dont il a fait l'objet doit communiquer à l'intéressé les informations de nature à lui permettre de déterminer si les conditions de saisine de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État se trouvent réunies.

Article 10 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984

La saisine de la commission de recours n'est pas suspensive de l'exécution de la sanction disciplinaire prononcée.

Article 11 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984

Les observations présentées devant la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État par le requérant sont communiquées à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, qui produit ses observations dans un délai de quinze jours.

Article 12 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984

Article 24 du décret n° 82-450 du 28 mai 1982

La commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État peut ordonner une enquête.

Lorsque, par suite d'un jugement devenu définitif, le fonctionnaire a perdu ses droits civiques, le président de la commission de recours le met en demeure de présenter de nouvelles observations dans un délai de quinze jours. À défaut de cette présentation dans le délai prescrit, l'intéressé est réputé s'être désisté de son recours.

La commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État émet soit un avis déclarant qu'il n'y a pas lieu de donner suite à la requête qui lui a été présentée, soit une recommandation tendant à faire lever ou modifier la sanction infligée.

Cet avis ou cette recommandation doit intervenir dans le délai de deux mois à compter du jour où la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État a été saisie.

Ce délai est porté à quatre mois lorsqu'il est procédé à une enquête.

L'avis ou la recommandation émis par la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État est transmis au ministre intéressé.

Si celui-ci décide de suivre la recommandation, cette décision se substitue rétroactivement à celle qui a été initialement prise.

Les avis ou les recommandations de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État et les décisions intervenues au vu de ces recommandations sont notifiés aux requérants et versés à leur dossier individuel.

Le délai du recours contentieux ouvert contre la décision prononçant la sanction disciplinaire est suspendu jusqu'à notification soit de l'avis de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État déclarant qu'il n'y a pas lieu de donner suite à la requête qui lui a été présentée, soit de la décision définitive du ministre.

Article 13, 14, 15, 16 et 17 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984

Dans la fonction publique territoriale

Le conseil de discipline

Le conseil de discipline est une formation de la commission administrative paritaire dont relève le fonctionnaire poursuivi. Il ne peut comprendre des fonctionnaires d'un grade inférieur à celui du fonctionnaire déféré devant lui, à l'exception des fonctionnaires d'un grade hiérarchiquement équivalent. Il comprend au moins un fonctionnaire du grade de ce dernier ou d'un grade équivalent.

Article 83 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 1 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989

Le conseil de discipline est présidé par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel le conseil de discipline a son siège.

Le conseil de discipline se réunit au centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent pour le département où exerce le fonctionnaire concerné.

Le conseil de discipline comprend en nombre égal des représentants du personnel et des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Siègent en qualité de représentants du personnel les membres titulaires de la commission administrative paritaire appartenant au même groupe hiérarchique que l'intéressé et au groupe hiérarchique supérieur. Les membres suppléants ne siègent que lorsque les membres titulaires qu'ils remplacent sont empêchés ou lorsque le nombre de représentants titulaires du personnel appelés à siéger est inférieur à trois.

Si le nombre de représentants du personnel pouvant siéger n'est pas au moins égal à trois, cette représentation est complétée par tirage au sort :

- dans un premier temps parmi les fonctionnaires en activité relevant du groupe hiérarchique le plus élevé de la commission administrative paritaire.

Dans un second temps, si le nombre de représentants du personnel est toujours inférieur à 3 parmi les représentants du personnel à la commission administrative paritaire de la catégorie supérieure. Le tirage au sort est effectué par le président du conseil de discipline.

Les représentants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics sont désignés par le président du conseil de discipline par tirage au sort, en présence d'un représentant du personnel et d'un représentant de l'autorité territoriale :

- lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public dont relève le fonctionnaire poursuivi est affilié à un centre de gestion, parmi l'ensemble des représentants des collectivités et établissements à la commission administrative paritaire placée auprès du centre de gestion ;

- lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public dont relève le fonctionnaire poursuivi n'est pas affilié à un centre de gestion, parmi l'ensemble des représentants de la collectivité ou de l'établissement à la commission administrative paritaire ;

- lorsque le fonctionnaire poursuivi est un sapeur-pompier professionnel de la catégorie C, parmi l'ensemble des représentants des collectivités et des établissements publics à la commission administrative paritaire compétente.

Article 1 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989

La saisine du conseil de discipline

L'organisme siégeant en Conseil de discipline est saisi par un rapport indiquant les faits reprochés à l'agent et les circonstances dans lesquelles ils se sont produits, émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire.

Le conseil de discipline est convoqué par son président.

Le secrétariat du conseil de discipline est assuré par la personne publique auprès de laquelle est placée la commission administrative paritaire et ses frais de fonctionnement sont à la charge de cette personne publique et sont remboursés par la collectivité ou l'établissement dont relève le fonctionnaire.

Article 83 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 4 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989

La convocation et les droits de l'agent poursuivi

Le fonctionnaire poursuivi est convoqué par lettre recommandée avec demande d'avis de réception par le président du conseil de discipline quinze jours au moins avant la date de réunion.

Le fonctionnaire poursuivi peut présenter devant le Conseil de discipline des observations écrites ou orales, citer des témoins et se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

Les frais de déplacement et de séjour des conseils et des témoins du fonctionnaire traduit devant le conseil de discipline et de l'autorité territoriale ou de son représentant ne sont pas remboursés.

Le conseil de discipline peut décider, à la majorité des membres présents, de renvoyer à la demande du fonctionnaire ou de son ou de ses défenseurs l'examen de l'affaire à une nouvelle réunion. Un tel report n'est possible qu'une seule fois.

A la demande du fonctionnaire poursuivi ou de son ou de ses défenseurs, le président peut décider de procéder à une confrontation des témoins, ou à une nouvelle audition d'un témoin déjà entendu.

Le fonctionnaire et, le cas échéant, son ou ses défenseurs peuvent, à tout moment de la procédure devant le conseil de discipline, demander au président l'autorisation d'intervenir afin de présenter des observations orales.

Article 7, 8, 9, 10 et 17 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989

Le conseil de discipline délibère à huis clos hors de la présence du fonctionnaire poursuivi, de son ou de ses défenseurs et des témoins et peut, à la majorité des membres présents, ordonner une enquête.

Article 11 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989

L'avis du conseil de discipline

Le conseil de discipline doit se prononcer dans un délai de deux mois suivant le jour où il a été saisi par l'autorité détentrice du pouvoir disciplinaire.

Ce délai est ramené à un mois lorsque le fonctionnaire poursuivi a fait l'objet d'une mesure de suspension et est prolongé d'autant que les reports demandés par les parties.

Le quorum

Le conseil de discipline délibère valablement lorsque le quorum, fixé, pour chacune des représentations du personnel et des collectivités, à la moitié plus une voix de leurs membres respectifs, est atteint.

En cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans la représentation des élus ou dans celle du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux.

Si le quorum n'est pas atteint lors de la première réunion, le conseil de discipline, après une nouvelle convocation, délibère valablement quel que soit le nombre des présents.

L'avis

Le conseil de discipline émet un avis motivé sur les suites qui lui paraissent devoir être réservées à la procédure disciplinaire engagée qu'il transmet à l'autorité détentrice du pouvoir de nomination.

Articles 14 et 15 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989

Le conseil de discipline de recours

Les cas de recours

Les fonctionnaires qui ont fait l'objet d'une sanction des deuxième, troisième et quatrième groupes peuvent introduire un recours auprès du conseil de discipline départemental ou interdépartemental.

Les recours doivent être présentés au conseil de discipline de recours dans le mois suivant la notification de la décision contestée.

Les recours dirigés contre les sanctions disciplinaires des deuxième et troisième groupes ne sont recevables que lorsque l'autorité territoriale a prononcé une sanction disciplinaire plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline de premier degré.

Le conseil de discipline de recours

Le conseil de discipline départemental ou interdépartemental comprend en nombre égal des représentants des fonctionnaires territoriaux et des représentants des collectivités et des établissements publics territoriaux du département ou des départements concernés.

Le conseil de discipline de recours est présidé par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline de recours.

Le conseil de discipline de recours comprend en nombre égal des représentants du personnel et des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Et autant de suppléants.

En cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans la représentation des élus ou dans celle du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux.

Les représentants du personnel sont des fonctionnaires territoriaux titulaires désignés par les organisations syndicales représentées au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Les organisations syndicales ayant un ou deux sièges au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale désignent un représentant, celles ayant plus de deux sièges désignent deux représentants.

Les représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics sont désignés, par tirage au sort, par le président du conseil de discipline de recours :

- un conseiller régional choisi sur une liste comportant les noms de deux conseillers régionaux désignés par l'assemblée dont ils font partie ;
- deux conseillers généraux choisis sur une liste comportant les noms de trois conseillers généraux de chacun des départements situés dans le ressort du conseil de discipline de recours et désignés par l'assemblée dont ils font partie ;
- des membres des conseils municipaux des communes situées dans le ressort du conseil de discipline de recours choisis en nombre égal parmi les membres des conseils municipaux des communes de plus de 20 000 habitants et parmi les maires des communes de moins de 20 000 habitants, le membre supplémentaire étant choisi parmi ces derniers lorsque le nombre de membres est impair. Ces membres sont choisis sur une liste comportant, pour chaque commune, le nom d'un membre du conseil municipal désigné par l'assemblée dont il fait partie.

Article 90 bis et 91 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 18 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989

Le conseil de discipline de recours ne peut, en aucun cas, comporter de membres qui ont connu de l'affaire en premier ressort.

Le quorum est égal à la moitié du nombre des membres composant le conseil de discipline de recours.

Lorsque le quorum n'est pas atteint sur un ordre du jour donné, le conseil de discipline de recours délibère valablement sans condition de quorum après une nouvelle convocation portant sur le même ordre du jour et spécifiant qu'aucun quorum ne sera exigé.

Le conseil de discipline de recours statue à la majorité des suffrages exprimés. Le président dispose d'une voix prépondérante.

Article 21 et 22 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989

L'autorité territoriale ne peut prononcer de sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline de recours.

Cependant, l'employeur peut contester les avis du conseil de discipline de recours devant le juge administratif.

L'avis du conseil de discipline favorable à ce qu'aucune sanction ne soit infligée à l'agent technique en fonction au centre communal d'action sociale de Montpellier, reconnu coupable par les tribunaux judiciaires d'agression sexuelle sur une mineure âgée de cinq ans au motif que l'événement s'est produit en dehors du service est annulé au motif que le comportement privé ainsi réprimé constitue un grave manquement au devoir d'honorabilité des fonctionnaires et a été de nature à porter atteinte à la réputation du centre communal d'action sociale et justifie une sanction disciplinaire.

Cour Administrative d'Appel de Marseille, n° 09MA00085, 30 novembre 2010

Dans la fonction publique hospitalière

Le conseil de discipline

Le conseil de discipline est une formation de la commission administrative paritaire dont relève le fonctionnaire poursuivi. Il ne peut comprendre des fonctionnaires d'un grade inférieur à celui du fonctionnaire déféré devant lui, à l'exception des fonctionnaires d'un grade hiérarchiquement équivalent. Il comprend au moins un fonctionnaire du grade de ce dernier ou d'un grade équivalent.

Article 83 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Article 1 du décret n° 89-822 du 7 novembre 1989

La saisine du conseil de discipline

L'organisme siégeant en Conseil de discipline est saisi par un rapport indiquant les faits reprochés à l'agent et les circonstances dans lesquelles ils se sont produits, émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire.

Les convocations et les droits des parties

Le fonctionnaire poursuivi ainsi que l'autorité ayant le pouvoir de nomination sont convoqués par le président du conseil de discipline, quinze jours au moins avant la date de la réunion de ce conseil, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les parties peuvent, devant le conseil de discipline :

- présenter des observations écrites ou orales ;
- citer des témoins ;
- se faire assister par un ou plusieurs défenseurs ;
- récuser l'un des membres du conseil de discipline ;
- demander le report de l'affaire, ce dernier étant décidé à la majorité des membres présents. Ce report ne peut être demandé qu'une fois.

Article 2, 3, 4 et 5 du décret n° 89-822 du 7 novembre 1989

Le fonctionnaire déféré devant le conseil de discipline a droit au remboursement de ses frais de déplacement et de séjour mais les frais de déplacement et de séjour de ses défenseurs et témoins ne sont pas remboursés.

Article 13 du décret n° 89-822 du 7 novembre 1989

L'avis du conseil de discipline

Le conseil de discipline doit se prononcer dans un délai d'un mois suivant le jour où il a été saisi par l'autorité détentrice du pouvoir disciplinaire.

Ce délai est de deux mois lorsqu'une enquête a été demandée et est prolongé d'autant que les reports demandés par les parties.

Article 10 du décret n° 89-822 du 7 novembre 1989

Le conseil de discipline délibère en dehors de la présence de toute personne qui n'est pas membre du conseil, son secrétaire excepté.

S'il ne se juge pas suffisamment éclairé sur les circonstances de l'affaire, le conseil de discipline peut, à la majorité des membres présents, ordonner une enquête.

Le conseil de discipline émet un avis motivé sur les suites qui lui paraissent devoir être réservées à la procédure disciplinaire engagée.

À cette fin, le président du conseil de discipline met aux voix la proposition de sanction la plus sévère parmi celles qui ont été exprimées lors du délibéré. Si cette proposition ne recueille pas l'accord de la majorité des membres présents, le président met aux voix les autres sanctions figurant dans l'échelle des sanctions disciplinaires en commençant par la plus sévère après la sanction proposée jusqu'à ce que l'une d'elles recueille un tel accord.

Si aucune proposition de sanction n'est adoptée, le président propose qu'aucune sanction ne soit prononcée.

La proposition ayant recueilli l'accord de la majorité des membres présents est transmise par le président du conseil de discipline à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. Lorsque cette autorité prend une décision autre que celle proposée par le conseil, elle doit informer les membres du conseil des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre sa proposition.

Si aucune des propositions soumises au conseil de discipline n'obtient l'accord de la majorité des membres présents, son président en informe l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. Si cette autorité prononce une sanction, elle doit informer le conseil des motifs qui l'ont conduite à prononcer celle-ci.

Article 7, 8 et 9 du décret n° 89-822 du 7 novembre 1989

Le conseil de discipline de recours

Les fonctionnaires qui ont fait l'objet d'une sanction des deuxième, troisième et quatrième groupes peuvent introduire un recours auprès du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière lorsque l'autorité investie du pouvoir disciplinaire a prononcé une sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline.

L'autorité investie du pouvoir de nomination ne peut alors prononcer de sanction plus sévère que celle proposée par le conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Article 84 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Cependant l'employeur peut contester les avis du conseil de discipline de recours devant le juge administratif.

Ainsi, est par son insuffisante sévérité, manifestement disproportionnée, la sanction d'exclusion temporaire de deux mois proposée par la commission de recours motivée par la circonstance que l'agent a cumulé ses fonctions d'agent public avec une activité privée lucrative d'agent de sécurité salarié et qu'il a conduit un véhicule de service alors qu'il faisait l'objet d'une suspension temporaire du permis de conduire.

Conseil d'État, n° 320042, 3 décembre 2010

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

L'avertissement émis à l'encontre d'un agent 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

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 et l'exclusion temporaire des fonctions du premier groupe dans la fonction publique hospitalière sont inscrits au dossier du fonctionnaire.

Les autres sanctions sont inscrites au dossier de l'agent.

Article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 81 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

L'EFFACEMENT DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Les sanctions du premier groupe sont automatiquement effacées du dossier de l'agent 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

Article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 81 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

LES SANCTIONS DES AUTRES GROUPES, INSCRITES AU DOSSIER DE L'AGENT

Dans la fonction publique d'État

Le fonctionnaire frappé d'une sanction disciplinaire autre que l'avertissement ou le blâme mais non exclu des cadres peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès du ministre dont il relève une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier.

Si, par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction dont il a fait l'objet, il est fait droit à sa demande.

Le ministre statue après avis du conseil de discipline.

Le dossier du fonctionnaire est reconstitué dans sa nouvelle composition sous le contrôle du conseil de discipline.

Article 18 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984

Dans la fonction publique territoriale

Le fonctionnaire frappé d'une sanction disciplinaire des deuxième et troisième groupes peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité territoriale dont il relève une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier.

Si, par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction dont il a fait l'objet, il est fait droit à sa demande.

L'autorité territoriale statue, après avis du conseil de discipline.

Le dossier du fonctionnaire est reconstitué dans sa nouvelle composition sous le contrôle du président du conseil de discipline.

Article 31 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989

Dans la fonction publique hospitalière

Le fonctionnaire frappé d'une sanction disciplinaire du deuxième ou du troisième groupe peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de prise d'effet de la sanction introduire auprès de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier.

Si, par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction dont il a fait l'objet, il est fait droit à sa demande.

L'autorité compétente statue après avis du conseil de discipline.

Le dossier du fonctionnaire est reconstitué dans sa nouvelle composition sous le contrôle du président du conseil de discipline.

Article 14 du décret n° 89-822 du 7 novembre 1989

Sanctions et dossier de l'agent

Sanctions	Premier groupe		Deuxième groupe	Troisième groupe	Quatrième groupe
	avertissement	Blâme, exclusion temporaire des fonctions			
Inscrites au dossier	non	oui	oui	oui	oui
Effacées du dossier	-	Automatiquement au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période	Après dix années de services effectifs à compter de la date de prise d'effet de la sanction l'agent peut introduire auprès de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier. Décision prise compte tenu du comportement de l'agent pendant les dix ans et après avis du conseil de discipline.	-	-