

Suspension et discipline

- Décret [86-83](#) du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agent·e·s contractuel·le·s de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État.

- [Circulaire 1262](#) du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agent·e·s non titulaires de l'État.

- [Circulaire du 20 octobre 2016](#) relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agent·e·s non-titulaires de l'État

→ **Titre X** du décret no 86-83 du 17 janvier 1986

Suspension et discipline

Art. 43. - En cas de faute grave commise par un·e agent·e non-titulaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur·trice de cette faute peut être suspendu par l'autorité définie à l'article 44. La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat. L'agent·e non titulaire suspendu·e conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent·e ne peut être suspendu·e au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité précitée, l'intéressé·e, sauf s'il ou elle fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli·e dans ses fonctions.

L'agent·e non-titulaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli·e dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Elle ou il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

Art. 43-1. – Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujetti·e·s les agent·e·s publics-ques, commis par un·e agent·e non-titulaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

Art. 43-2. – Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agent·e·s contractuel·le·s sont les suivantes :

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une

durée maximale de six mois pour les agent·e·s recruté·e·s pour une durée déterminée et d'un an pour les agent·e·s sous contrat à durée indéterminée ;

4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Art. 44. – Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

La délégation du pouvoir de procéder au recrutement emporte celle du pouvoir disciplinaire. Toutefois, le 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.

L'agent·e non-titulaire à l'encontre duquel·de laquelle une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous documents annexes et à se faire assister par les défenseurs·euses de son choix.

L'administration doit informer l'intéressé·e de son droit à communication du dossier.

→ Commission Consultative Paritaire

L'article 1-2 du décret 86-83 précise :

"Dans toutes les administrations de l'État et dans tous les établissements publics de l'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 comprenant en nombre égal des représentant·e·s de l'administration et des représentant·e·s des personnels mentionnés à l'article 1^{er}.

Lorsque les effectifs d'agent·e·s non-titulaires d'un établissement sont insuffisants pour permettre la constitution d'une commission consultative paritaire en son sein, la situation des personnels concernés est examinée par une commission consultative paritaire du département ministériel correspondant désignée par arrêté du ministre intéressé.

Ces commissions sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical (TA PARIS référé liberté, 14 avri12017, ord. n°1705352/9) et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. L'administration porte à la connaissance des commissions les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au 3° de l'article 17 et à l'article 45-5.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non-titulaires. (Cet alinéa ainsi que le précédent sont repris pour former l'article 19 de l'arrêté du 27 juin 2011, abstraction faite des mentions indiquées en rouge, car introduites par l'article 1 du décret 2014-1318 du 3 novembre 2014 modifiant le décret 86-83 du 17 janvier 1986).

Lorsque la commission consultative paritaire doit se prononcer en **matière disciplinaire**, seul·e·s les représentant·e·s du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent·e dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentant·e·s de l'administration, sont appelé·e·s à délibérer

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 représentant·e·s des catégories d'agent·e·s concerné·e·s.

Le paragraphe III de la circulaire 2008-087 relative aux commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agent·e·s non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation, d'orientation, de surveillance et d'accompagnement des élèves et relevant du MEN, précise dans son point B.

B. Cas particulier de la procédure disciplinaire (Voir [Titre X](#) du décret 86-83).

[L'article 43-1](#) du décret du 17 janvier 1986 établit le principe de la responsabilité disciplinaire des agent-e-s non-titulaires. [L'article 43-2](#) du même décret prévoit l'échelle des sanctions applicables. Il s'agit de :

- 1) l'avertissement ;
- 2) le blâme ;
- 3) l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agent-e-s recruté-e-s pour une durée déterminée et d'un an pour les agent-e-s sous contrat à durée indéterminée ;
- 4) le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Quelle que soit la sanction envisagée, **l'agent-e a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel** et de tous documents annexes. Il ou elle a également le **droit de se faire assister du défenseur de son choix**. L'administration doit informer l'intéressé-e de son droit à communication du dossier.

S'agissant des **deux sanctions les plus graves**, l'exclusion temporaire de fonctions et le licenciement, **la CCP doit obligatoirement être consultée** avant le prononcé de la sanction. Les personnels représentés respectivement au sein de chaque commission étant de même niveau de catégorie, les commissions siègent en formation plénière en matière disciplinaire".

La circulaire FP n° 1262 du 26 novembre 2007 précise dans son paragraphe 10 – Suspension et discipline :

"L'intitulé du [titre X](#) du décret du 17 janvier 1986 est modifié afin d'introduire la suspension de fonctions.

10-1. Suspension de fonctions

La suspension de fonctions est une mesure conservatoire et provisoire, prévue par [l'article 43](#) nouveau du décret du 17 janvier 1986. Elle permet, dans l'attente d'un jugement pénal ou du prononcé d'une sanction à son encontre, d'écarter l'agent-e du service, s'il-elle a commis une faute grave ou une infraction pénale de droit commun.

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 pouvant avoir été commise en service ou en dehors du service.

Le pouvoir de prononcer la suspension de fonctions appartient à l'autorité dotée du pouvoir de procéder au recrutement, c'est-à-dire soit le ministre ou son délégué, soit le-la directeur-trice d'établissement public.

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 : au droit à un-e défenseur-e de son choix, à la consultation de la C.C.P. compétente ou à la consultation du dossier. Elle ne rompt pas le lien unissant l'agent-e à son administration.

L'agent-e non-titulaire suspendu-e, tout comme le-la fonctionnaire dans la même situation, conserve sa rémunération, ainsi que les prestations familiales obligatoires.

L'agent-e non titulaire qui n'est pas rétabli-e dans ses droits en raison des poursuites pénales peut subir une retenue de sa rémunération qui ne peut être supérieure à la moitié de celui-ci. Un-e agent-e public-que qui, en raison des procédures disciplinaire ou pénale dont elle-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 retenues effectuées sur sa rémunération ([CE Ass. 29 avril 1994 Colombanji](#)).

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, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé-e, sauf s'il ou elle est l'objet de poursuites pénales, est rétabli-e dans ses fonctions.

La suspension prend fin dans trois hypothèses :

- à l'issue du délai de 4 mois : si l'agent-e ne fait l'objet d'aucune poursuite pénale, elle ou il est rétabli-e dans ses fonctions. À noter que 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-e non-titulaire 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, si la sanction est prononcée avant l'expiration des 4 mois : 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-e 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-e 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.

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

10-2. Procédure disciplinaire

[L'article 43-1](#) établit le principe de la responsabilité disciplinaire des agent-e-s non-titulaires, en cas de manquement aux obligations auxquelles ils ou elles sont soumis-e-s et les conditions de déclenchement de leur responsabilité.

Dès lors qu'une faute a été commise par un-e agent-e non-titulaire, l'autorité qui a procédé à son recrutement peut prononcer une sanction qui doit être motivée et proportionnée à la faute commise. Cette appréciation est effectuée sous le contrôle du juge administratif.

10-2-1. L'enquête disciplinaire

L'enquête est indispensable car la sanction doit être motivée en fait et en droit et c'est à l'administration qu'il appartient de démontrer que les faits reprochés ont existé et qu'ils méritent d'être sanctionnés. C'est sur elle que repose la charge de la preuve de l'existence des faits reprochés.

L'enquête va permettre dans un premier temps de vérifier la réalité matérielle des faits reprochés, et de vérifier leur imputabilité à l'agent-e. La responsabilité de l'intéressé-e peut être écartée, si les faits reprochés sont dus :

- soit à un événement imprévisible, indépendant de la volonté de l'intéressé-e et insurmontable ;
- soit à un état pathologique entraînant son irresponsabilité ; il est donc indispensable de faire procéder aux examens médicaux nécessaires afin d'éclairer l'autorité ayant pouvoir disciplinaire chaque fois que l'état de santé de l'intéressé-e paraît le justifier ou que ce moyen de défense peut être allégué.

Cette enquête va permettre dans un second temps de qualifier les faits reprochés, c'est-à-dire d'identifier l'obligation professionnelle enfreinte et de retenir conséquemment la qualification du manquement qui lui correspond.

10-2-3. L'information de l'agent-e et le respect de ses droits

Dans un souci du respect des droits de la défense de l'agent-e, dès l'engagement d'une procédure disciplinaire, il est conseillé à l'administration d'informer l'agent-e par écrit.

Cette lettre comporte au minimum les mentions suivantes :

- la mention des faits reprochés ;
- la sanction qu'il est envisagé de prendre ;
- la date de la réunion de la CCP compétente lorsque le niveau de la sanction justifie sa consultation (exclusion temporaire des fonctions et licenciement). Dans ce cas, la notification tient lieu de convocation et doit être effectuée quinze jours au moins avant la date de la réunion.
- l'indication des droits de l'intéressé-e, à savoir :

La possibilité de consulter l'intégralité de son dossier individuel (cf. point 2.12.1.). Selon [l'article 44](#) du décret du décret du 17 janvier 1986 l'administration a l'obligation d'informer l'agent-e de son droit à obtenir cette communication ainsi que celle de tous les documents annexes.

La possibilité de formuler des observations écrites ou orales et de se faire assister par un-e ou plusieurs défenseur-se-s de son choix, la défense pouvant être assurée par un-e avocat-e.

Avant tout prononcé d'une sanction l'agent-e doit avoir été mis-e en mesure de produire ses observations en réponse aux faits reprochés par l'administration, que la sanction envisagée nécessite ou non la consultation du conseil de discipline.

10-2-4. Le prononcé de la sanction

Les mêmes faits ne peuvent donner lieu qu'à une seule sanction.

La sanction ne peut être choisie que parmi celle figurant sur l'échelle prévue par [l'article 43-2](#) du décret du 17 janvier 1986.

L'exclusion temporaire peut être prononcée pour une durée maximale de six mois pour un-e agent-e en CDD.

Le décret rappelle le principe de motivation des décisions prises en matière disciplinaire. Ce principe signifie que la décision de sanction doit comporter l'ensemble des éléments de faits et de droit sur lesquels elle repose. En somme, le descriptif des faits reprochés et la mention des textes visés. L'agent-e doit en effet, pouvoir comprendre la raison pour laquelle il ou elle est sanctionné-e dès la première lecture de la décision.

Enfin aucune sanction ne peut prendre effet avant la date à laquelle elle est portée à la connaissance de l'agent-e.

Procédures que doit obligatoirement mettre en œuvre un ou une cheffe d'établissement à l'égard d'un-e Assistant-e d'Éducation

→ Licenciement pour faute

Lorsqu'un-e Assistant-e d'Éducation commet une faute grave (manquement à ses obligations professionnelles ou infraction de droit commun, **même en dehors de son service**), l'employeur-e est amené-e à prendre une sanction disciplinaire proportionnelle aux faits reprochés.

Quand les faits sont graves et que la présence de l'Assistant-e d'Éducation dans l'établissement apparaît incompatible avec l'intérêt du service, l'AEd peut être immédiatement suspendu-e de ses fonctions pour permettre d'engager et de conduire à son terme la procédure disciplinaire. La durée de la suspension à titre conservatoire ne peut excéder quatre mois. La durée ne peut toutefois excéder celle du contrat. La durée peut être prolongée en cas de poursuites pénales. Si à l'expiration du délai de 4 mois aucune décision n'a été prise, l'AEd, sauf si elle ou il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli-e dans ses fonctions.

L'AEd suspendu-e conserve sa rémunération et ses prestations familiales obligatoires.

Les quatre sanctions disciplinaires applicables sont énumérées à [l'article 43-2](#) du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 : avertissement -blâme - exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois, licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

La direction conserve entière compétence pour mener la procédure disciplinaire ([article 44](#) du texte).

Les sanctions d'avertissement et de blâme sont les deux sanctions que l'employeur-e peut prendre en respectant la procédure disciplinaire (communication intégrale du dossier et assistance d'un-e défenseur-e de son choix) sans consultation de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agent-e-s non-titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves.

Les sanctions d'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois et de licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement ne peuvent être prises qu'après la consultation de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves.

◆ Procédure

L'employeur-e doit respecter la procédure suivante :

- établir un rapport relatant les faits reprochés en y annexant toutes les pièces (témoignages, plaintes...) permettant de fonder le comportement fautif ;
- notifier le rapport à l'AEd pour qu'il-elle en prenne connaissance ;
- convoquer l'AEd à un entretien préalable de licenciement dans le cadre de l'engagement d'une procédure disciplinaire et l'informer que lors de cet entretien il ou elle peut se faire assister d'un-e défenseur-euse de son choix et consulter l'intégralité de son dossier administratif ;
- informer l'AEd lors de l'entretien des conséquences du licenciement pour faute (licenciement sans préavis et sans indemnité) et de la saisine de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agent-e-s non-titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves où il devra comparaître,

À noter - La commission compétente émet **un avis** qui ne lie pas l'employeur-e dans sa décision.

Cependant, dans le cas où l'employeur-e souhaitera infliger une sanction plus sévère que l'avis émis par la Commission Consultative Paritaire, **la motivation de la décision devra préciser de façon explicite le motif qui le conduit à s'écarter de l'avis.**

→ Licenciement pour insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle est caractérisée quand un-e AEd n'a pas les compétences requises pour exercer les missions qui lui sont confiées.

L'insuffisance professionnelle ne doit pas être confondue avec un comportement fautif qui relève de la sanction disciplinaire. L'employeur-e doit donc démontrer, par des motifs précis, que l'AEd a fait preuve d'incapacité, d'inaptitude au service.

◆ Procédure

L'employeur-e doit respecter la procédure suivante :

- établir un rapport relatant l'insuffisance professionnelle ;
 - notifier le rapport à l'AEd pour qu'il en prenne connaissance ;
 - convoquer l'AEd à un entretien préalable de licenciement pour insuffisance professionnelle et l'informer que lors de cet entretien il-elle peut se faire assister d'un défenseur de son choix et consulter l'intégralité de son dossier administratif ;
 - l'informer lors de l'entretien des conséquences du licenciement (versement d'une indemnité et préavis à respecter) et de la saisine de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agent-e-s non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves ;
 - demander par courrier adressé au-à la Recteur-trice la saisine de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agent-e-s non-titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves ;
 - transmettre au-à la Recteur-trice tous les éléments du dossier de l'AEd ;
 - notifier la décision de licenciement après la consultation de la Commission Consultative Paritaire par lettre recommandée avec accusé de réception.
- La commission compétente émet un avis qui ne lie pas l'employeur-e dans sa décision ;
- La décision de licenciement doit être motivée. Elle doit mentionner la date d'effet du licenciement compte tenu du droit à congé. Elle doit comporter les voies et délais de recours.

→ Licenciement pour abandon de poste

Lorsqu'un-e l'AEd ne se présente pas à son poste de travail sans en avoir reçu l'autorisation (congés annuels, autorisation d'absence...) ou sans avoir fourni de justificatif d'absence (arrêt de travail...) son employeur-e le met en demeure de reprendre ses fonctions, sous peine d'être licencié-e **sans observation d'une procédure disciplinaire.**

◆ Procédure

L'employeur-e doit respecter la procédure suivante :

- envoyer une mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- si l'AEd ne reprend pas ses fonctions, ne reprend pas contact avec l'établissement ou ne transmet pas de justificatif d'absence, il faut notifier la décision de licenciement motivée par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi que les voies et délais de recours.