UNION NATIONALE
DES SYNDICATS
DE L'EDUCATION
NATIONALE

263, rue de Paris
case 549 - 93515
Montreuil Cedex

FEDERATION DE
L'EDUCATION, DE
LA RECHERCHE ET
DE LA CULTURE

Les Cahiers

La discipline concernant les personnels

Mai 2014

● Tél. : 01.55.82.76.55 ● Télécopie : 01.49.88.07.43 ● e-mail : unsen@ferc.cgt.fr ● internet : http://www.unsen.cgt.fr

Sommaire

Fiche 1	**Généralités sur la discipline**	p.3-4
Fiche 2	**Décret relatif à la discipline concernant les fonctionnaires de l'Etat**	p.5-6
Fiche 3.0	**Faute disciplinaire**	p.7-8
Fiche 3.1	**La sanction**	p.9 à 12
Fiche 3.2	**Les suites de la sanction**	p.13 à 16
Fiche 4	**Les personnels titulaires de l'Education nationale**	p.17 à 21
Fiche 5	**Les personnels non-titulaires de l'Education nationale**	p.22 à 24

Vous pouvez consulter les textes sur les sites :

. Légifrance : http://www.legifrance.gouv.fr/
. Circulaires Légifrance : http://circulaires.legifrance.gouv.fr/
. Base de données juridiques de la fonctions Publiques : http://bifp.fonction-publique.gouv.fr/
. Adress'RLR : http://www.adressrlr.cndp.fr

Généralités sur la discipline

FICHE 1

Procédures disciplinaires 05/2014

Réf. des textes :
- Art.29 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983, loi 84-16 du 11 janvier 1984, décret n° 84-961 du 25 octobre 1984

La faute disciplinaire

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.
La faute donnant lieu à sanction peut consister en un manquement aux obligations légales ou en un agissement constituant en même temps une faute pénale.

D'une manière générale, il y a faute disciplinaire chaque fois que le comportement d'un fonctionnaire entrave le bon fonctionnement du service ou porte atteinte à la considération du service dans le public.
Il peut s'agir d'une faute purement professionnelle, mais également d'une faute commise en dehors de l'activité professionnelle (cas du comportement incompatible avec l'exercice des fonctions, ou du comportement portant atteinte à la dignité de la fonction).

En revanche, ne constituent pas des fautes passibles de sanctions disciplinaires :
- l'insuffisance professionnelle ;
- les comportements répréhensibles imputables à un état pathologique, si l'agent n'était pas responsable de ses actes lors de la commission des faits ;
- des faits couverts par l'amnistie.

Faute disciplinaire et faute pénale

Le droit disciplinaire est autonome par rapport au droit pénal. La répression disciplinaire et la répression pénale s'exercent donc distinctement.
- un même fait peut justifier à l'encontre de la même personne une sanction pénale et disciplinaire ;
- l'autorité investie du pouvoir disciplinaire n'est pas liée par la décision intervenue au pénal, sauf en ce qui concerne la constatation matérielle des faits.

Les sanctions

- La sanction ne peut être rétroactive ;
- Plusieurs sanctions ne peuvent être prononcées à raison des mêmes faits.
- La sanction doit être motivée.
- Elle doit être proportionnée à la faute commise.

Les sanctions sont classées en 4 groupes (article 66 de la loi 84-16):
premier groupe :
- avertissement ;
- blâme

deuxième groupe :
- radiation du tableau d'avancement ;
- abaissement d'échelon ;
- exclusion temporaire de fonctions (durée maximale 15 jours) ;
- déplacement d'office

troisième groupe :
- rétrogradation ;
- exclusion temporaire (3 mois à 2 ans) *quatrième groupe* :
- mise à la retraite d'office ;
- révocation

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

La radiation du tableau d'avancement peut être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des 2ème et 3ème groupes.

L'exclusion temporaire de fonctions (privative de toute rémunération) peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Celui-ci ne peut avoir pour effet, dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du 3ème groupe, de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois. L'intervention d'une sanction disciplinaire du 2ème ou 3ème groupe pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis. En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que l'avertissement ou le blâme, 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.

La procédure disciplinaire

***Information nécessaire de l'agent sur* :**
- son droit à communication du dossier complet.
- sa possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

Instruction :
- une enquête peut être effectuée (à l'initiative de l'administration ou du conseil de discipline).
- droit au fonctionnaire de présenter des observations écrites ou orales, citer des témoins, se faire assister.

Consultation du conseil de discipline : "*Aucune sanction disciplinaire autre que l'avertissement ou le blâme ne peut être prononcée sans consultation préalable d'un organisme siégeant en conseil de discipline dans lequel le personnel est représenté*."
Cet organisme est saisi par un rapport de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire indiquant les faits reprochés au fonctionnaire et les circonstances dans lesquelles ils se sont produits. Le fonctionnaire est convoqué par le président du conseil de discipline 15 jours au moins avant la date de la réunion par lettre recommandée Accusé de Réception. Cet organisme rend un avis qui doit être motivé et transmis à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. Celle-ci n'est pas liée par cette proposition, mais ne peut infliger que les sanctions prévues par les textes.

Le conseil de discipline

Y siègent : les membres de la CAP représentant le grade du fonctionnaire poursuivi, et ceux du grade immédiatement supérieur, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration.
Au cours d'une affaire les membres du conseil ne peuvent changer. Ils ne peuvent prendre part au vote sans avoir assisté à l'ensemble de la discussion.
L'administration n'a pas à notifier au fonctionnaire poursuivi le nom des membres composant le conseil de discipline et le fonctionnaire n'a aucun droit de récusation.
Ne doivent toutefois pas siéger :
- des fonctionnaires d'un grade inférieur à celui du fonctionnaire poursuivi,
- des fonctionnaires ayant manifesté une animosité particulière envers le fonctionnaire poursuivi.

Pour délibérer valablement le conseil doit comporter les 3/4 au moins de ses membres.

Les recours

Recours gracieux ou hiérarchique
Un fonctionnaire qui s'estime frappé d'une sanction abusive peut présenter un recours gracieux auprès de l'autorité qui a infligé la sanction : celle-ci peut la maintenir, l'atténuer ou la retirer dans les conditions de droit commun. Le supérieur hiérarchique appelé à exercer son contrôle sur la légalité d'une décision de sanction prise par son subordonné peut annuler la décision litigieuse, la maintenir ou la rapporter

Recours devant le CSFPE
Le fonctionnaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire a été prononcée peut saisir la commission de recours du CSFPE dans les conditions précisées à l'article 10 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984. L'administration, lors de la notification de la sanction, doit communiquer à l'intéressé les informations de nature à lui permettre de déterminer si les conditions de saisine de la commission de recours se trouvent réunies. Le recours ne suspend pas l'exécution de la sanction qui est immédiatement exécutoire. La commission 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. La recommandation ne lie pas l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui reste libre de maintenir la sanction. Si cette autorité accepte d'en tenir compte, sa nouvelle décision se substitue rétroactivement à celle qui a été initialement prise.

Recours contentieux
Le recours ne suspend pas l'exécution de la sanction. Le recours doit être intenté dans le délai de 2 mois à compter de la date de notification de la décision litigieuse (prorogation si recours gracieux ou avis du CSFPE). Le juge administratif vérifie :
- si l'auteur de l'acte était compétent
- si les règles de forme et de procédure ont été respectées
- l'exactitude matérielle des faits
- s'il n'y a pas eu violation de la loi, détournement de procédure ou de pouvoir
- s'il n'y a pas eu erreur manifeste d'appréciation
- si l'agent était responsable de ses actes lors de la commission des faits, en cas d'altération des facultés ou de troubles pathologiques.

La suspension

L'agent suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de 4 mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité, ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions. La suspension est une mesure conservatoire et provisoire. Elle ne présente pas par elle-même un caractère disciplinaire et, à ce titre, n'est pas soumise aux garanties disciplinaires. La suspension ne peut être prononcée qu'en cas de faute grave ou d'infraction pénale. La suspension ne rompt pas le lien unissant l'agent à l'administration. Le fonctionnaire est considéré comme étant en activité, continue de bénéficier de l'ensemble des droits reconnus par le statut et reste soumis également aux obligations prévues par le statut et notamment à l'obligation de réserve. La suspension ne peut être rétroactive et prend effet à compter de sa notification.

La suspension prend fin dans trois hypothèses :
1. levée de la mesure : l'administration a toujours la possibilité de lever une mesure de suspension, s'il lui apparaît que le fonctionnaire peut rejoindre son poste sans inconvénient pour le fonctionnement du service. La levée de la suspension n'a pas pour effet obligatoire l'abandon des poursuites disciplinaires ;

2. décision à l'issue de la procédure disciplinaire : la suspension prend normalement fin quand l'autorité hiérarchique compétente a statué sur le cas du fonctionnaire suspendu à l'issue de la procédure disciplinaire ;

3. rétablissement dans les fonctions à l'issue du délai de 4 mois : le fonctionnaire suspendu est, à l'issue des 4 mois de suspension, rétabli dans ses fonctions, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales.
Remarque : Le rétablissement dans les fonctions n'implique cependant pas l'abandon des poursuites disciplinaires.

Décret relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat

FICHE 2

Procédures disciplinaires 05/2014

Réf. des textes :
- Décret° n° 84-961 du 25 octobre 1984
version consolidée au 1er juin 1997 - version JO initiale
Sur le rapport du ministre de l'économie, des finances et du budget et du secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargé de la fonction publique et des simplifications administratives,
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 19 ;
Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment ses articles 66 et 67 ;
Vu le décret n° 84-611 du 16 juillet 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, ensemble le décret n° 82-450 du 28 mai 1982 relatif au même objet, notamment son titre IV ;
Vu le décret n° 84-955 du 25 octobre 1984 relatif aux commissions administratives paritaires de la fonction publique de l'Etat, ensemble le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif au même objet ;
Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 10 mai 1984 ;
Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

Art. 1 : L'administration doit dans le cas où une procédure disciplinaire est engagée à l'encontre d'un fonctionnaire informer l'intéressé qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.
Les pièces du dossier et les documents annexes doivent être numérotés.

Art. 2 *(Modifié par Décret n° 97-694 du 31 mai 1997 art. 1 (JORF 1er juin 1997)* **:**
L'organisme siégeant en Conseil de discipline lorsque sa consultation est nécessaire, en application du second alinéa de l'article 19 de la loi susvisée du 13 juillet 1983, est saisi par un rapport émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire ou d'un chef de service déconcentré ayant reçu délégation de compétence à cet effet.
Ce rapport doit indiquer clairement les faits reprochés au fonctionnaire et préciser les circonstances dans lesquelles ils se sont produits .

Art. 3 : 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. Le droit de citer des témoins appartient également à l'administration.
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.

Art. 4 : Le fonctionnaire poursuivi est convoqué par le président du conseil de discipline quinze jours au moins avant la date de réunion, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception .
Ce conseil 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.

Art. 5 *(*Modifié par *Décret n° 97-694* du 31 mai 1997 art. 2 (JORF 1er juin 1997) **:**
Lorsque le conseil de discipline examine l'affaire au fond, son président porte, en début de séance, à la connaissance des membres du conseil les conditions dans lesquelles le fonctionnaire poursuivi et, le cas échéant, son ou ses défenseurs ont exercé leur droit à recevoir communication intégrale du dossier individuel et des documents annexes.
Le rapport établi par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire ou par un chef de service déconcentré ayant reçu délégation de compétence à cet effet et les observations écrites éventuellement présentées par le fonctionnaire sont lus en séance.
Le conseil de discipline entend séparément chaque témoin cité.
A la demande d'un membre du conseil, 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.

Art. 6 : Le conseil de discipline délibère à huis clos hors de la présence du fonctionnaire poursuivi, de son ou de ses défenseurs et des témoins.

Art. 7 : S'il ne se juge pas suffisamment éclairé sur les circonstances dans lesquelles ces faits se sont produits, le conseil de discipline peut, à la majorité des membres présents, ordonner une enquête.

Art. 8 :Le conseil de discipline, au vu des observations écrites produites devant lui et compte tenu, le cas échéant, des déclarations orales de l'intéressé et des témoins ainsi que des résultats de l'enquête à laquelle il a pu être procédé, émet un avis motivé sur les suites qui lui paraissent devoir être réservées à la procédure disciplinaire engagée.
A 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.
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. Lorsque cette autorité 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.

Dans l'hypothèse où 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. Si cette autorité prononce une sanction, elle doit informer le conseil des motifs qui l'ont conduite à prononcer celle-ci.

Art. 9 **:** Le conseil de discipline doit se prononcer dans le délai d'un mois à compter du jour où il a été saisi par le rapport de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. Ce délai est porté à deux mois lorsqu'il est procédé à une enquête.
Les délais susindiqués sont prolongés d'une durée égale à celle des reports des réunions du conseil intervenus en application du deuxième alinéa de l'article 4 du présent décret ou du deuxième alinéa de l'article 41 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 susvisé.
Lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites devant un tribunal répressif, le conseil de discipline peut, à la majorité des membres présents, proposer de suspendre la procédure disciplinaire jusqu'à l'intervention de la décision du tribunal. Si, néanmoins, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire décide de poursuivre cette procédure, le conseil doit se prononcer dans les délais précités à compter de la notification de cette décision.

Art. 10 : 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'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'Etat.
Lorsque l'autorité ayant pouvoir disciplinaire a prononcé 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, y compris celle consistant à ne pas prononcer de sanction, n'a obtenu l'accord de la majorité des membres présents, 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'Etat.
L'administration 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'Etat se trouvent réunies.

Art. 11 : La sanction prononcée par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire est immédiatement exécutoire nonobstant la saisine de la commission de recours.

Art. 12 : Les observations présentées devant la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat par le requérant sont communiquées à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, qui produit ses observations dans le délai prévu aux troisième et quatrième alinéas de l'article 24 du décret n° 82-450 du 28 mai 1982 susvisé.

Art. 13 *(Modifié par Décret n° 88-583 du 6 mai 1988 art. 1 (JORF 8 mai 1988)* ***:***

La commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat peut, si elle ne s'estime pas suffisamment éclairée sur les faits qui sont reprochés au requérant ou les circonstances dans lesquelles ces faits se sont produits, 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. A défaut de cette présentation dans le délai prescrit, l'intéressé est réputé s'être désisté de son recours.

Art. 14 : Au vu tant de l'avis précédemment émis par le conseil de discipline que des observations écrites ou orales produites devant elle et compte tenu, le cas échéant, des résultats de l'enquête à laquelle il a été procédé, la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat 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.

Art. 15 : 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'Etat a été saisie.
Ce délai est porté à quatre mois lorsqu'il est procédé à une enquête.

Art. 16 : L'avis ou la recommandation émis par la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat 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.

Art. 17 : Les avis ou les recommandations de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat 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'Etat 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.

Art. 18 : Toute mention au dossier du blâme infligé à un fonctionnaire est effacée au bout de trois ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période.
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.

Art. 19 : Le décret n° 59-311 du 14 février 1959 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires est abrogé.

Art. 20 : Le ministre de l'économie, des finances et du budget, le secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargé de la fonction publique et des simplifications administratives, et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'économie, des finances et du budget, chargé du budget, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Faute disciplinaire

FICHE 3-0

Procédures disciplinaires 05/2014

Réf. des textes :
– Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (articles 6 ter, 6 quinquies, 18, 19, 25, 26, 27, 28, 30).
– Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (articles 13, 66, 67, 69, 70, 72).
– Lois n° 78-753 du 17 juillet 1978 et n° 79-587 du 11 juillet 1979 relatives à la liberté d'accès aux documents administratifs (modifiée).
– Décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat.
– Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 (articles 10 à 13) relatif aux stagiaires de l'Etat et des établissements publics.
– Décret n°86-83 du 17 janvier 1986, (articles 43 à 44) relatif aux agents non titulaires de l'Etat.
– Décret n° 2012-225 du 16 février 2012 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.
– Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines fonctions des fonctionnaires de l'Etat (articles 59, 60, 61).

Aucun texte ne donne une définition légale ou statutaire de la faute disciplinaire. Il n'existe pas de texte général énumérant les fautes susceptibles d'être commises par les agents hormis les manquements aux obligations contenues dans le titre I du statut général (articles 26 à 29 - Loi n° 83-634).
Les fautes disciplinaires ne peuvent être limitativement énumérées.
L'administration les apprécie, sous le contrôle du juge administratif, de même que c'est l'administration qui détermine s'il y a lieu ou non d'engager une procédure disciplinaire.

La faute disciplinaire a pour objet de sanctionner un acte ou une omission constituant un manquement aux obligations auxquelles sont soumises les fonctionnaires.
Les obligations varient selon les services, les fonctions occupées et les obligations qu'elles imposent.
Les mesures sanctionnant ces manquements sont les sanctions disciplinaires.

I - la faute disciplinaire peut résulter de la violation d'une obligation statutaire

La faute est alors constituée par la violation d'une obligation fixée par le statut (Loi n° 83-634).

- Obligation d'**exécuter ses fonctions** (article 25, article 28 alinéa 1) : le fonctionnaire doit rejoindre le poste dans lequel il est affecté.

- Il doit surveiller ses subordonnées, s'assurer de la présence effective de ses agents ;
- il doit respecter les horaires de travail ;
- il peut être sanctionné en cas d'absence injustifiée ;
- il a été jugé qu'il commet une faute disciplinaire en cas de refus d'assumer un service supplémentaire en dehors des horaires normaux lorsque ce service est justifié par l'urgence et la nécessité de service pour assurer la continuité du service public ;
- il doit effectuer un service complet et ne peut refuser d'assumer une partie des ses tâches, il doit se soumettre aux règles statutaires
- il doit se conforter aux règles applicables à la fonction qu'il exerce. Ex. : *respect de l'obligation de résidence, des consignes de sécurité.*

Seul le manque de conscience ou la négligence peut donner lieu à des sanctions disciplinaires.
L'insuffisance professionnelle pourra-elle entraîner une mutation, nouvelle affectation voire un licenciement ? Pour apprécier cette insuffisance professionnelle, l'administration se repère à un comportement professionnel d'ensemble *[mauvaise organisation, incapacité à maintenir la discipline dans sa classe et à établir des relations avec ses collègues].*

- Obligation d'**exercice exclusif :**

Hormis les hypothèses énumérées par le décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités (article 25 – loi 83-634 du 13 juillet 1983 et loi n° 2007-148 du 2 février 2007), le cumul est illégal.

- Les dérogations limitativement prévues sont encadrées

- Obligation d'**exercice personnel** des tâches confiées (article 28 loi n° 83-634.)

- Respect du **secret professionnel** : (article 26 – loi n° 83-634) il s'agit d'une obligation pénalement sanctionnée (articles 226-13 et 226-14 du Code pénal). Toutefois, il peut y avoir, en cas de manquement à l'obligation du secret professionnel, une sanction disciplinaire alors même qu'aucune procédure pénale ne serait engagée.

Cependant la révélation d'un secret professionnel est obligatoire :
- pour dénoncer des crimes ou délits dont un fonctionnaire a connaissance dans l'exercice de ses fonctions – article 40 du Code de procédure pénale -,
- pour témoigner en justice en matière criminelle ou correctionnelle (sauf renseignements de nature médicale),
- pour communiquer des renseignements, pièces et documents aux autorités de justice agissant en matière criminelle ou correctionnelle.

- Respect de **discrétion professionnelle** : (article 26 alinéa 2 –Loi n° 83-634) a un caractère plus large que l'obligation de secret professionnel. Elle s'applique aux administrés mais également à l'intérieur du service. Sa non-observation peut donner lieu à sanction disciplinaire, mais en aucun cas à sanction pénale.

- Satisfaction des **demandes d'information du public** : (article 27 – Loi n°83-634) : qui doit se concilier avec les

obligations de secret et discrétion professionnels, notamment dans le cadre de la liberté d'accès aux documents administratifs.

- **Respect de la hiérarchie** (article 28, 1er alinéa – Loi n°83-634) : un fonctionnaire commet une faute en refusant d'exécuter un ordre de son supérieur hiérarchique. Il peut s'agir d'un refus d'obéissance.

Il est manifeste qu'il existe une limite au regard des ordres manifestement illégaux et de nature à compromettre gravement un intérêt public (article 28 alinéa 1er – Loi n° 83-634). Il existe alors là un devoir de désobéissance si ces deux conditions sont réunies.
Une illégalité simple ne dispense pas le fonctionnaire d'obéir : il faut qu'elle soit manifeste et non simplement supposée.

De plus la notion d'intérêt public est plus large que celle d'ordre public : il faut que l'ordre affecte les intérêts de la collectivité et non les seuls intérêts personnels de l'agent.

- Respect du **code de déontologie**, lorsqu'il existe.

- **Harcèlement sexuel** : l'article 6 de la Loi n°83-634 prévoit expressément des sanctions en cas de harcèlement d'un agent en situation de subordination hiérarchique.

- **Non dénonciation d'un crime ou délit** : l'article 40 du Code de procédure pénale dispose que *« toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République… »*. S'il ne le fait pas il est passible de sanction disciplinaire de son autorité hiérarchique et, des crimes, de sanction pénale.

- **Grève irrégulière** : en cas d'inobservation des formalités prévues par l'article L.521-5 du Code du travail.

II – La faute disciplinaire peut également résulter de la violation d'une obligation dégagée par la jurisprudence.

- **Manquement au devoir de réserve :** Obligation dégagée par la jurisprudence constituant une limite au droit d'expression reconnu à l'agent (article 6 – loi n°83-634). Cette obligation est parfois prévue par une disposition statutaire expresse *[militaires : loi n°72-662 du 13 juillet 1972 ; policiers : décret n°86-592 du 18 mars 1986]* voir sur ce sujet Bulletin UGFF « Fonction publique » n° 90 de janvier 2001.
Cette obligation s'apprécie par rapport aux fonctions exercées et à la place de l'agent dans la hiérarchie.

- **Respect du principe de laïcité :** qui s'applique aux usagers et aux agents. Ex. : *interdiction de signes distinctifs, appartenance à une secte.*

- Respect du principe de **neutralité** *[propos racistes : TA Dijon 5 janvier 1999 requête n°97558, propos révisionnistes : TA Nantes 27 juin 2002 requête n°98 01650].*

- Atteinte à la **dignité des fonctions** : L'agent peut être sanctionné pour des agissements, **même en dehors du service** qui sont susceptibles de rejaillir sur le service en portant atteinte à la réputation de l'administration, à la considération du corps auquel il appartient ou à la dignité des fonctions qu'il occupe.

Les mêmes faits peuvent à la fois constituer une faute disciplinaire et une faute pénale. Il peut y avoir faute disciplinaire même en l'absence d'infraction pénale constituée et, à l'inverse, il peut y avoir faute pénale sans faute disciplinaire.
Le droit disciplinaire est autonome par rapport au droit pénal. Ils s'exercent distinctement.

III – La violation d'une règle pénale :

En plus des délits et crimes sanctionnés pour tout citoyen, il existe des infractions qui risquent de commettre spécifiquement les fonctionnaires en raison de la nature des fonctions qu'ils exercent.

- Atteintes à la **liberté individuelle** par une personne dépositaire de l'autorité publique (article 432-4 ; 432-5 ; 432-6 du code pénal).

- **Discriminations** en raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, état de santé, handicap, mœurs, opinions politiques, activités syndicales, appartenance ou non, vraie ou supposée à une ethnie, nation, race ou religion (article 225-1 ; 225-2 ; 432-7 du code pénal).

- **Atteinte à la vie privée :** droit au respect de la vie privée (domicile, correspondance, télécommunication : article 432-8 et 432-9 du Code pénal).

- **Atteinte à l'application du droit :** échec à l'exécution de la loi et des décisions de justice (article 432-1 et 432-2 du code pénal).

- Exercice **anticipé ou prolongé de pouvoirs** : (article 432-3 du code pénal).

- **Concussion:** utilisation de ses fonctions pour percevoir ou recevoir des sommes que l'agent sait n'être pas dues ou excéder la somme due ou pour accorder des exonérations de droits, impôts ou taxes (article 432-10 du code pénal).

- **Corruption :** les fonctionnaires ne peuvent accepter de recevoir des dons ou bénéficier d'avantages de quelque nature que ce soit, de la part de personnes physiques ou morales en rapport avec le service (article 432-11 du code pénal).

- **Trafic d'influence :** faire état de son influence, réelle ou supposée, pour demander ou accepter des offres ou des dons en se disant capable de faire obtenir une décision favorable (article 432-11 du code pénal).

- **Prise illégale d'intérêts :** relations avec les entreprises pendant l'exercice des fonctions (article 432-12 du code pénal et article 25 loi n°83-634), relations avec les entreprises après la fin des fonctions et pendant la disponibilité (article 432-13 du code pénal, article 25 loi n°83-634 et article 1er décret n°2007-611 du 26 avril 2007).

- Entrave à la **liberté d'accès et à l'égalité des candidats dans les marchés publics** : « Délit de favoritisme » (article 432-14 du code pénal).

- **Soustraction et détournement de biens :** détournement de fonds ou de titres volontaire ou résultant de la négligence (articles 432-15 et 432-16 du code pénal).

La sanction

FICHE 3-1

Procédures disciplinaires 05/2014

La sanction disciplinaire est une mesure défavorable prise à l'encontre de l'agent en raison d'agissements regardés comme fautifs, dans l'intention de la sanctionner, cette mesure étant prévue par un texte et ne pouvant intervenir que dans le respect d'une procédure imposée.

I – La suspension des fonctions

(article 30 - loi n°83-634).

La suspension des fonctions du fonctionnaire est une faculté offerte à l'administration pour se prémunir et participe en quelque sorte du « *principe de précaution* ». L'administration n'est jamais obligée de suspendre.

Il s'agit d'une mesure prise à titre conservatoire qui a pour objet d'écarter du service un agent à qui il est reproché d'avoir commis une faute grave et **non d'une sanction disciplinaire à proprement parler**.
L'agent est éloigné du service en attendant le résultat de la procédure (disciplinaire ou pénale) le concernant. L'agent suspendu doit être réputé innocent. Son absence permet d'éviter des conséquences qui pourraient nuire au bon fonctionnement du service.

La suspension ne préjuge pas de la décision à intervenir ni ne présume de la culpabilité. Elle n'a pas de caractère disciplinaire.

Le pouvoir de suspension appartient à l'autorité disciplinaire, même sans texte.
Le conseil de discipline n'a pas à être consulté et le fonctionnaire n'a pas droit aux garanties disciplinaires, notamment l'obligation de motivation.
Un agent en congé de maladie ou incarcéré peut faire l'objet d'une suspension. Il faut que les faits reprochés au fonctionnaire aient **un caractère de vraisemblance suffisant**

Le juge évoque de façon générale l'intérêt du service et la gravité de la faute, compte tenu des responsabilités du fonctionnaire et des conséquences possibles de la faute *[refus réitéré d'exécuter des ordres.*

La mesure de suspension vaut également pour les fonctionnaires stagiaires (report d'autant de la période de stage) et les agents non-titulaires.
Le fonctionnaire détaché peut être suspendu, le pouvoir de suspension appartenant à l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'administration d'accueil.

La suspension ne peut servir à écarter un agent déjà sanctionné.

La suspension ne **rend pas vacant l'emploi occupé** par le fonctionnaire suspendu.

La suspension prive l'agent du droit d'occuper à titre gratuit par nécessité absolue du service un logement de fonction.
Le fonctionnaire suspendu conserve néanmoins « l'intégralité de son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires… » (article 30 - loi n° 83-634).

Le fonctionnaire suspendu est **assimilé au fonctionnaire en activité** et continue à bénéficier de l'ensemble des droits reconnus par le statut (sauf en cas de poursuites pénales en matière de rémunération). Il a droit notamment aux congés annuels, aux congés maladie, aux droits à avancement d'échelon et de grade. Les périodes de suspension sont valables pour la retraite. Il reste soumis à l'ensemble des obligations prévues par son statut.
L'acte de suspension est une décision faisant grief **et son illégalité est de nature à ouvrir droit à réparation.**

L'administration peut y mettre fin à tout moment mais la mesure de suspension ne peut excéder 4 mois.
La suspension prend fin dans trois hypothèses :
1. levée de la mesure : l'administration a toujours la possibilité de lever une mesure de suspension, s'il lui apparaît que le fonctionnaire peut rejoindre son poste sans inconvénient pour le fonctionnement du service. La levée de la suspension n'a pas pour effet obligatoire l'abandon des poursuites disciplinaires ;

2. décision à l'issue de la procédure disciplinaire : la suspension prend normalement fin quand l'autorité hiérarchique compétente a statué sur le cas du fonctionnaire suspendu à l'issue de la procédure disciplinaire ;

3. rétablissement dans les fonctions à l'issue du délai de 4 mois : le fonctionnaire suspendu est, à l'issue des 4 mois de suspension, rétabli dans ses fonctions, sauf s'il est l'objet de poursuite pénales.
Remarques : le rétablissement dans les fonctions n'implique cependant pas l'abandon des poursuites disciplinaires.

A l'expiration de ce délai, si aucune décision n'a été prise, l'intéressé doit être rétabli dans ses fonctions, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales (article 30, alinéa 2 - loi n° 83-634). L'expiration du délai de 4 mois ne fait pas obstacle à ce qu'une sanction disciplinaire soit prononcée ultérieurement.
La prolongation de la suspension au-delà des 4 mois est illégale. L'administration a toutefois la possibilité, pour éloigner l'agent de son service, de recourir à une mutation dans l'intérêt du service (article 60 - loi n° 84-16) après avis de la CAP et sous le contrôle du juge (qui peut vérifier que la mutation d'office n'a pas été prononcée dans un autre but que l'intérêt du service et n'est pas entachée d'un détournement de pouvoir).

Si le fonctionnaire suspendu, à l'expiration des 4 mois, fait l'objet de poursuites **pénales**, l'administration peut choisir soit de le réintégrer, soit de maintenir la suspension et donc prendre une décision sur le principe d'une retenue sur le traitement (en tout état de cause ne peut être supérieure à la moitié du traitement)

En cas d'incarcération du fonctionnaire :
- S'il était en position d'activité au moment où il a été incarcéré : il reste dans cette position, sans être suspendu puisqu'il est « éloigné du service ». Mais la règle du service fait (article 20 - loi n° 83-634) s'oppose à ce qu'il perçoive son traitement.
- L'administration peut prendre une mesure de suspension à son endroit. Il est alors rémunéré (article 30 - loi n° 83-634).

II – Les conditions relatives à la sanction

L'administration doit respecter certaines conditions quand elle entend sanctionner un agent.

- La sanction **ne peut être rétroactive**.
- Une sanction pour une faute. Le fonctionnaire ne peut être **sanctionné qu'une seule fois pour un même fait** en matière disciplinaire (il peut néanmoins être poursuivi pénalement pour le même fait).

Par contre, si de nouveaux faits viennent à être connus, si la faute s'est prolongée, une nouvelle action disciplinaire peut être engagée.
Un fonctionnaire, au cours d'une même instance disciplinaire, ne peut être frappé de deux peines disciplinaires, sauf si la loi prévoit une possibilité de cumul de sanctions (article 66 - loi n° 84-16 : radiation du tableau d'avancement et sanction des 2ème et 3ème groupes).

→ La sanction doit être motivée (article 19 loi n° 83-634) quelle qu'elle soit. Elle doit préciser les motifs de **droit et de fait** sur lesquels est fondée la sanction.
La jurisprudence exclut la simple référence à l'avis d'un organisme consultatif ou à un document qui n'est pas joint à la décision.
La motivation ne doit pas énoncer un motif d'ordre général mais apporter des précisions quant au fait reproché à l'agent.

→ La sanction doit être **proportionnée à la faute.**
Le mobile, l'intention, le degré de responsabilité, la nature des fonctions de l'agent doivent être pris en considération. Le juge administratif contrôle l'adaptation de la sanction à la gravité de la faute.

→ Seules des sanctions prévues par la loi peuvent être infligées : (énumérées à l'article 66 loi n° 84-16). S'il est fait application d'une sanction non expressément prévue par le texte, le juge soulève d'office l'illégalité.

→ La sanction disciplinaire est individuelle et **ne peut être collective.**

→ La publicité de la sanction est possible de même que des motifs, après avis du conseil de discipline. L'action disciplinaire est imprescriptible. L'exercice de l'action disciplinaire n'est enfermé dans **aucun délai**.

III – La typologie des sanctions

Les sanctions disciplinaires, à la différence des fautes qui les font naître, sont limitativement prévues par un texte (article 66 loi n°84-16 et article 43 décret 86-83 pour les non-titulaires).

Elles sont classées par ordre croissant de gravité en différents groupes.

Sanctions applicables aux fonctionnaires :
Les sanctions sont réparties en 4 groupes :

◆ **Premier groupe :**
- l'avertissement,
- le blâme.

Ces sanctions ont le caractère de réprimande et se rapprochent plus de sanction à caractère moral atteignant l'honneur du fonctionnaire. Elles ne sont privatives d'aucun avantage. Elles peuvent être prononcées sans consultation préalable du conseil de discipline (article 19 loi n°83-634) mais le fonctionnaire peut toujours consulter son dossier et produire des observations.
L'avertissement ne doit pas figurer au dossier (il peut être conservé dans un registre séparé d'où il sera automatiquement supprimé au bout de 3 ans).
Le blâme figure au dossier et sera supprimé au bout de 3 ans, si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

◆ **Deuxième groupe :**
- la radiation du tableau d'avancement,
- l'abaissement d'échelon,
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours,
- le déplacement d'office.

Ces sanctions sont privatives d'avantages.

La radiation du tableau d'avancement est limitée pour l'année de validité du tableau. Elle peut être prononcée comme sanction complémentaire à une autre sanction du 2ème ou 3ème groupe.

L'abaissement d'échelon entraîne une diminution de rémunération jusqu'à ce que l'agent retrouve son ancien échelon par le jeu de l'ancienneté. Il n'est possible qu'au sein d'un grade et ne peut faire perdre à un agent le bénéfice d'une promotion au choix. Il peut porter sur un ou plusieurs échelons selon la gravité de la faute *[avis C.E. 5 mai 1981, C.E. 19 juin 1989, req. n°68 976 « BENHAMOU », C.E. 13 janvier 1995, req. n°133 446 « PAILLAT »].* Le fonctionnaire bénéficie, dans son nouvel échelon, de l'ancienneté acquise dans l'échelon supérieur avant application de la mesure d'abaissement d'échelon.

L'exclusion temporaire est privative des droits à rémunération (donc suppléments pour charge de famille), avancement, retraite. Néanmoins, les allocations familiales doivent être versées. L'intéressé sera réintégré dans son ancien poste à l'issue de l'exclusion. L'exclusion temporaire peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Ce sursis est révoqué si, dans les 5 ans du prononcé de la sanction, une nouvelle sanction des 2ème ou 3ème groupe intervient. Si aucune sanction (autre que l'avertissement ou le blâme) n'intervient durant les 5 ans, le fonctionnaire est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de sanction bénéficiant de sursis.

Le déplacement d'office, sanction disciplinaire, doit être distingué de la mutation d'office dans l'intérêt du service (un agent qui perturbe un service sans adopter un comportement fautif peut être muté).

◆ **Troisième groupe :**
- la rétrogradation,
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans.

La rétrogradation a pour effet de placer le fonctionnaire dans le grade immédiatement inférieur à celui dont il était titulaire mais **ne peut entraîner l'éviction du corps** auquel il appartient. L'intéressé est placé dans son nouveau grade, compte tenu de l'ancienneté acquise dans le grade supérieur.
L'exclusion temporaire des fonctions de 3 mois à 2 ans, suit les mêmes règles de privation de droits et de sursis que l'exclusion temporaire du 2ème groupe. Le sursis ne peut avoir pour effet de ramener la durée de l'exclusion à moins d'1 mois. La réintégration de l'intéressé peut intervenir dans une autre résidence.

◆ **Quatrième groupe :**
- la mise à la retraite d'office,
- la révocation.

Elles entraînent l'exclusion définitive du service.

La mise à la retraite d'office ne peut être prononcée que si le fonctionnaire justifie de 15 années de services effectifs ouvrant droits à pension (même s'il n'a pas atteint l'âge requis pour l'entrée en jouissance de la pension qui est alors différée).

Quant à la révocation :
Si elle intervient alors que le fonctionnaire remplit les conditions d'âge et d'ancienneté requises : sa pension lui est immédiatement versée.

Si la révocation intervient alors que le fonctionnaire a l'ancienneté nécessaire de 15 ans de services au moins : le versement de sa pension est différé au jour où il atteindra l'âge de la retraite prévu pour son corps.

Si la révocation intervient alors qu'il ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier de sa pension : il ne peut prétendre à une pension en vertu du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCM). Il est alors affilié (article L. 65 CPCM) au régime général et à l'IRCANTEC.

Un agent révoqué peut être admis à concourir s'il remplit les conditions requises pour accéder à un corps mais l'administration dispose, sous le contrôle du juge, d'une faculté d'appréciation de l'aptitude à l'emploi et peut l'écarter dans l'intérêt du service.
De même, l'administration n'a aucune obligation à nommer un candidat reçu à un concours.

Sanctions applicables aux stagiaires et aux non-titulaires :

Les sanctions qui leur sont applicables se distinguent de celles applicables aux fonctionnaires et sont énumérées :
- **à l'article 10 du décret n°94-874 pour les stagiaires qui peuvent se voir infliger :**
- un avertissement,
- un blâme,
- une exclusion temporaire, avec retenue de rémunération à l'exclusion du supplément familial de traitement, pour une durée maximale de 2 mois,
- un déplacement d'office,
- une exclusion définitive de service,
- **à l'article 43 du décret n°86-83 pour les agents non-titulaires :**
- un avertissement,
- un blâme,
- une exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 1 mois,
- un licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

IV – Lien sanctions penales/sanctions disciplinaires

De même que les fautes disciplinaires et pénales sont distinctes, les sanctions disciplinaire et pénale sont en principe indépendantes.
Rien « n'interdit à l'administration de se prononcer sur l'instance disciplinaire **avant** qu'il n'ait été statué sur l'infraction pénale par le juge répressif ».

L'administration n'est pas obligée de déclencher une action disciplinaire contre un agent pénalement condamné mais rien ne lui interdit de le faire.
Néanmoins, l'**administration est liée par une décision judiciaire niant l'exactitude matérielle des faits sur la base desquels les poursuites disciplinaires ont été engagées.**

Les sanctions pénales peuvent avoir une influence sur la situation administrative du fonctionnaire :
- interdiction d'exercer une fonction publique : article 131-27 du code pénal ⇨ radiation des cadres *[obligation de radiation des cadres des enseignants condamnés pour crime ou délit contraire aux mœurs.*
- déchéance des droits civiques : lois du 22 juillet 1992 portant réforme du code de procédure pénale, article L. 131-26, L. 132-17, L. 132-21 du code pénal) ⇨ radiation des cadres automatique au jour de la décision du juge sans procédure disciplinaire,
- mentions portées au bulletin n°2 du casier judiciaire : (article 5, alinéa 3, loi n°83-634) : pouvoir discrétionnaire de l'administration, sous le contrôle du juge administratif, de vérifier la compatibilité des fonctions exercées avec les mentions portées au casier judiciaire (possibilité de refuser une candidature, possibilité d'engager une procédure disciplinaire contre un agent).

La réhabilitation et l'amnistie ont pour effet de relever toutes les interdictions, déchéances et incapacités résultant de la condamnation.

V – Sanctions déguisées

Mesures, qui ont le caractère d'une punition, infligées sans que la procédure régulière ait été engagée.

La sanction disciplinaire déguisée est caractérisée par la conjonction :

- d'un **« élément subjectif** constitué par l'intention de l'auteur de l'acte incriminé d'infliger une sanction, de porter atteinte à la situation professionnelle de l'agent… »,

- d'un **« élément objectif** relatif aux effets de la mesure… qui a les effets d'une sanction disciplinaire,… elle supprime ou limite des droits ou avantages » (ex : modification des attributions d'un ayant entraînant une réduction de rémunération, privation de la totalité des attributions correspondant au grade).

VI – Mesures n'ayant pas le caractère de sanction disciplinaire

→ Refus de renouveler un détachement.
→ Retenues sur traitement pour service non fait : mesure purement comptable. L'agent public n'a droit à son traitement qu'une fois son service accompli (article 20 - loi n° 83-634).
→ Baisses de notation.
→ Éviction pour abandon de poste : pas de définition donnée par le statut général (uniquement cité à l'article 69 loi n° 84-16). Une circulaire (Premier ministre 11 février 1960 – JO 26/2/1960) précise qu'« il y a lieu de considérer le fonctionnaire coupable d'abandon de poste comme ayant renoncé délibérément aux garanties qu'il tient de son statut ».
Le C.E. considère que « constitue un abandon de poste le refus de l'agent en activité de rejoindre l'emploi auquel il est affecté, après avoir été mis en demeure de le faire ».
La mise en demeure préalable doit être écrite, régulièrement envoyée et reçue, inviter explicitement le fonctionnaire à rejoindre son poste ; l'administration est tenue d'attendre le délai de 15 jours pour que l'intéressé retire son courrier à la poste. Le juge examinera la durée de l'interruption du service et la situation dans laquelle l'intéressé se trouvait quand il a été mis en demeure. Le juge vérifie également que l'agent n'a pas fait état de circonstances l'empêchant de rejoindre son poste et apprécie de façon restrictive l'abandon délibéré des fonctions. Le fonctionnaire peut invoquer un motif légitime pour éviter la procédure d'abandon de poste.

→ Refus de l'affectation proposée à l'issue d'une période de disponibilité : le fonctionnaire doit rejoindre son poste. Dès lors qu'il a été informé des conséquences qu'aurait pour lui un éventuel refus de rejoindre son poste après une disponibilité
Le fonctionnaire s'expose, en refusant ce poste, à une radiation automatique des cadres en rompant volontairement les liens qui l'unissaient à l'administration.

Les suites de la sanction

FICHE 3-2

Procédures disciplinaires 05/2014

Avant même de pouvoir exercer des recours en annulation de la sanction celle-ci peut être effacée par une loi d'amnistie.

1 - L'amnistie

Les lois d'amnistie interviennent généralement après les élections présidentielles et concernent également les sanctions disciplinaires.
Le Conseil Constitutionnel a retenu que le législateur pouvait "étendre le champ d'application de la loi d'amnistie à des sanctions disciplinaires ou professionnelles dans le but d'apaisement politique ou social ".
Chaque loi d'amnistie fixe le régime qui lui est propre.

L'amnistie fait fictivement disparaître le caractère répréhensible des faits accomplis et efface les peines prononcées.
Lorsque des sanctions disciplinaires ont été prononcées à raison d'infractions pénales, l'amnistie de ces infractions se répercute sur les sanctions disciplinaires.
L'amnistie est limitée aux faits qu'elle vise. Elle ne s'applique qu'aux faits intervenus antérieurement à la date d'effet de la loi.

Lorsqu'une loi d'amnistie intervient, l'autorité disciplinaire doit vérifier si des sanctions ont été prononcées à raison de faits amnistiés, et si des faits retenus dans les instances disciplinaires en cours ne rentrent pas dans le champ d'application de la loi d'amnistie.
En général, les lois d'amnistie disposent que l'intéressé peut saisir l'autorité administrative en vue de faire constater que le bénéfice de l'amnistie lui est effectivement acquis.

Certains faits sont exclus de l'amnistie traditionnellement :

On relève ainsi des constantes concernant :
- faits contraires à la probité : C'est-à-dire à " l'honnêteté, le respect des biens et de la propriété d'autrui ", tels que des vols, détournements, production de faux diplômes ;
- faits constituant des manquements à l'honneur ;
- faits contraires à la sécurité des personnes : tels que le fait pour un agent de conduire un véhicule sans permis ;
- faits constituant des manquements aux bonnes mœurs, fait pour un enseignant d'avoir eu avec ses élèves des relations sexuelles

L'amnistie d'une sanction n'entraîne pas son annulation. Elle n'impose de plein droit ni la réintégration, ni la reconstitution de carrière.

Les effets de l'amnistie :

- **Effets sur la procédure disciplinaire**

☐ Si la sanction n'est pas intervenue au moment de la date d'effet de la loi d'amnistie : une procédure disciplinaire fondée uniquement sur des faits amnistiés doit être interrompue
Les faits amnistiés ne peuvent plus être qualifiés de fautes et servir de fondement à une sanction. Si l'agent est suspendu, il doit être réadmis en service.

☐ Si la sanction est intervenue mais pas n'a pas été encore exécutée, elle ne peut être appliquée car toute trace de cette sanction doit disparaître du dossier du fonctionnaire.

- **Effets sur la carrière :**

Le fonctionnaire ne peut se voir reprocher des faits amnistiés [pour justifier un refus de nomination ou de promotion.
La situation administrative du fonctionnaire doit être remise dans l'état où elle était avant la sanction.
L'amnistie n'oblige pas, sauf disposition extrême, l'administration à réintégrer l'agent dans un poste initial ou à reconstituer sa carrière.

Il appartient à l'administration d'apprécier de faire usage ou non de la faculté de procéder à la réintégration de l'agent. Cette appréciation est soumise au contrôle restreint du juge qui ne vérifie que l'erreur matérielle des faits, l'erreur de droit ou s'il y a une erreur d'appréciation.

- **Effets sur le dossier**

L'amnistie a pour effet d'effacer entièrement des sanctions telles que l'avertissement ou le blâme.

Quand des sanctions ont été amnistiées, elles doivent être effacées du dossier du fonctionnaire.
Le principe est qu'il est interdit à toute personne qui, dans l'exercice de ses fonctions, a connaissance de sanctions disciplinaires amnistiées, d'en rappeler l'existence sous quelque forme que ce soit ou d'en laisser subsister la mention dans un document quelconque.
Néanmoins, les faits ayant motivé la sanction amnistiée peuvent continuer de figurer dans le dossier.

2 - Les recours administratifs

Lorsqu'une sanction disciplinaire a été notifiée le fonctionnaire peut saisir l'autorité administrative d'une demande tendant au retrait de cette sanction (a), saisir la commission de recours de Conseil supérieur de la Fonction Publique de l'Etat (b).

a) Les recours administratifs de droit commun :
Il s'agit de recours gracieux et des recours hiérarchiques.
Conformément au droit commun, ils doivent être présentés dans le délai du recours contentieux (voir 3/) c'est-à-dire dans le délai de 2 mois à compter de la notification de la décision de sanction.
En matière disciplinaire, le recours administratif préalable au recours contentieux institué par l'article 23 de la loi n°2000-597 du 30 juin 2000, n'est pas obligatoire.

☐ Recours gracieux : s'effectue auprès de l'autorité qui a infligé la sanction et peut l'atténuer, la retirer ou la rapporter.
Cependant, les droits que la sanction aurait pu faire acquérir à d'autres fonctionnaires ne doivent pas être remis en cause. Le retrait d'une sanction qui aurait pour effet d'entraîner l'exclusion d'un autre fonctionnaire de l'emploi auquel il a été nommé est impossible.
☐ Recours hiérarchique : s'exerce auprès du supérieur hiérarchique de l'autorité qui a pris la décision et est appelé à exercer son contrôle sur la décision de sanction pris par son subordonné.

b) Recours devant la Commission de Recours du Conseil supérieur de la Fonction Publique de l'Etat.

Le décret n° 2012-225 du 16 février 2012 relatif au Conseil supérieur de la Fonction Publique de l'Etat (CSFPE) a institué une commission de recours. C'est une formation spéciale du CSFPE, dont les compétences sont définies par le décret n°84-961 du 25 octobre 1984 modifié relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat.

☐ **Saisine :**
Ce recours n'est ouvert que contre les sanctions les plus graves.
● Les recours sont possibles :
☐ contre une décision de mise à la retraite d'office ou de révocation, si le conseil de discipline n'avait pas proposé ces sanctions ou ne l'avait pas fait à la majorité des 2/3 (*art.10 Décret n°84-961*).

☐ contre un abaissement d'échelon, un déplacement d'office, une rétrogradation, l'exclusion temporaire pour plus de 8 jours si le conseil de discipline avait proposé une sanction sévère ou si aucune proposition (y compris celle d'exclure une sanction) n'a obtenu de majorité au sein du conseil.

● La Commission de recours est compétente pour examiner les recours contre les décisions de sanctions disciplinaires les plus graves mais aussi de licenciement pour insuffisance professionnelle, en cas de refus de rejoindre un poste après une disponibilité et en matière de notation.

Le recours est ouvert aux fonctionnaires relevant de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. Le délai de saisine de cette instance d'appel est d'un mois à compter de la notification de la sanction [*sans prolongation possible pour les fonctionnaires résidant outre-mer ou à l'étranger.* A l'instar des recours gracieux et hiérarchiques, le fonctionnaire n'est pas tenu de saisir la commission avant d'engager un recours contentieux devant le juge. Si le recours **ne suspend pas l'exécution** de la sanction, il suspend **le délai du recours** contentieux jusqu'à l'intervention de l'avis.

☐ **Procédure :**
Lorsque l'affaire est examinée par la commission de recours du CSFPE, l'intéressé dispose de la possibilité de présenter des observations orales ou écrites, de demander une enquête, d'entendre toute personne. Le fonctionnaire se fait assister d'un défenseur. L'autorité disciplinaire peut produire des observations dans les 15 jours à compter de la date de réception de la demande d'observations adressée pour le secrétariat de la Commission de recours (délai pouvant être renouvelé une seule fois).

Un rapporteur effectue, après accord du président de la Commission, toutes les mesures d'instruction et d'enquête.
Le fonctionnaire et l'administration peuvent prendre connaissance du dossier soumis à la Commission de recours.
La Commission de recours peut ordonner une enquête.
Le rapporteur présente un rapport exposant les circonstances de l'affaire.
L'autorité disciplinaire, qui a pris la sanction contestée, peut demander à être entendue. Elle peut se faire représenter (art.33 du décret 2012-225).

Le requérant, qui a été convoqué, peut présenter ses observations lui-même ou par l'intermédiaire de son défenseur.

● Le requérant et, éventuellement, les personnes convoquées, ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour. Ces frais sont à la charge de l'administration à laquelle appartient le requérant. Les frais de déplacement et de séjour des défenseurs du fonctionnaire ne sont pas remboursés.
La commission de recours ne siège valablement que si la moitié des membres sont présents. Elle délibère à huis clos sur le projet d'avis rédigé par le rapporteur. Si elle se juge suffisamment informée, elle statue définitivement.

● Elle arrête soit son avis, déclarant qu'il n'y a pas à donner lieu à la requête et rejette donc le recours, soit sa recommandation, tendant à faire lever ou modifier la sanction infligée.
La commission se prononce dans le délai de 2 mois (4 mois en cas d'enquête) mais le dépassement de délai n'entache pas d'irrégularité la procédure.
L'avis de recommandation est transmis au Ministre intéressé, notifié au requérant et versé à son dossier individuel.

☐ **Portée de l'avis :**
La recommandation ne lie pas l'autorité disciplinaire qui est libre de maintenir la sanction prononcée.
Si par contre, l'autorité disciplinaire accepte de tenir compte de la recommandation émise par la Commission de recours, sa nouvelle décision se substitue à celle prise initialement.

● Lorsque l'administration prend une décision suite à l'avis de la Commission de recours, aucun texte ne lui impose le renouvellement des formalités préalables à une sanction disciplinaire.

L'avis émis par la Commission de recours ne présente pas le caractère d'une décision susceptible de recours.
Un registre consigne après chaque séance les délibérations de la Commission de recours. Les extraits sont expédiés à la CAP, au requérant et à l'autorité disciplinaire.

3 - Le recours contentieux

Recours contentieux par excellence, le recours par excès de pouvoir en matière disciplinaire obéit au droit commun. Ce recours ne suspend pas l'exécution de la sanction.
Toutefois, le juge peut, lorsque la sanction est susceptible de causer un préjudice grave et difficilement réparable au fonctionnaire, prononcer un référé-suspension (qui remplace le sursis à l'exécution).

a) Le référé suspension :
En préalable, il convient de signaler que la loi n°2000-597 du 30 juin 2000 a institué cette procédure.
La recevabilité du référé-suspension est subordonnée à l'existence de trois conditions cumulatives : une décision faisant grief, un recours en annulation recevable, un objet à la date à laquelle la requête est présentée. Le bien fondé du référé-suspension suppose l'indication d'un moyen propre à créer un doute sérieux et la démonstration de l'urgence à suspendre la décision par ailleurs attaquée.
Les décisions rejetant les demandes de référé-suspension sont le plus souvent fondées sur l'absence d'urgence avérée. Le requérant devra donc être particulièrement attentif, dans sa requête, à caractériser l'urgence en insistant sur les implications directes et immédiates de la décision en cas d'application de la sanction [*exemples d'urgence : défaut de versement d'un traitement pendant plusieurs mois]*.

S'il accorde la suspension, le juge peut aussi la limiter dans le temps ou ne l'accorder que pour certains effets de la décision.

Quand il ordonne la suspension d'une décision le juge doit indiquer à l'administration les obligations qui en résultent.

Nota : Référé-Liberté :
La loi n°2000-597 du 30 juin 2000 a institué une procédure innovante de référé liberté qui suppose la démonstration de l'urgence, d'une liberté fondamentale en cause et d'une atteinte manifestement illégale portée à cette liberté.

A ce jour, il n'y a pas eu d'ordonnance ayant accordé une telle mesure en matière de Fonction Publique excepté l'atteinte à la liberté syndicale et les ordonnances de rejet au motif qu'une liberté fondamentale n'est pas en cause sont par contre assez nombreuses [*décision d'exclure temporairement un agent pour motif disciplinaire*.
L'absence de précédent n'exclut cependant pas une possibilité d'introduction d'un référé-liberté sous réserve d'identifier une liberté fondamentale.

b) Introduction d'un recours contentieux :
Conformément aux dispositions de l'article R.421-5 du Code de justice administrative, le recours doit être fixé dans un délai franc de 2 mois à compter de la notification de décision.

☐ Le délai peut être prorogé par l'introduction d'un recours administratif (gracieux ou hiérarchique) ou d'un recours devant la Commission de recours du CSFPE. Mais, le recours doit être sans ambiguïté et tendre au retrait ou à la modification de la décision de sanction initiale.
Le recours doit être porté contre la décision de sanction qui fait des griefs et non contre l'envoi du fonctionnaire devant le Conseil de discipline ou contre l'avis du Conseil de discipline. En revanche, l'irrégularité éventuelle de ces actes pourra être invoquée à l'appui du recours dirigé contre la décision disciplinaire elle-même.

Qualité à agir : seul le fonctionnaire concerné peut exercer un recours contentieux contre la décision de sanction qui le concerne [*C.E. 13 janvier 1950 "Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires ",*

L'article R431-2 du Code de justice administrative dispense du ministère d'avocat les litiges d'ordre individuel concernant les agents publics devant les tribunaux administratifs. Toutefois, cette dispense n'interdit pas à l'agent de se faire représenter par un mandataire visé à l'article R431-2 du Code de justice administratif *(avocat, avocat du C.E. et à la Cour de Cassation*).

Intérêt à agir : l'agent a toujours intérêt à agir s'il conteste la sanction disciplinaire dont il fait l'objet.
Un syndicat ne peut ni représenter un de ses membres ni constater une sanction disciplinaire qui aurait été infligée à un de ses membres. Des mesures négatives, c'est-à-dire défavorables à un agent, sont insusceptibles de léser l'intérêt collectif représenté par le syndicat.

☐ ratione materiae : en principe le juge du tribunal administratif territorialement compétent doit être saisi, excepté pour le contentieux disciplinaire à l'encontre des fonctionnaires nommés par le décret du Président de la République, pour lequel le Conseil d'Etat est juge de premier ressort.

☐ ratione loci : conformément aux dispositions de l'article R 312-12 alinéa 1er du Code de justice administrative "tous les litiges d'ordre individuel… intéressant les fonctionnaires ou agents de l'Etat…relèvent du tribunal administratif dans le ressort duquel se trouve le lieu d'affectation du fonctionnaire ou agent que la décision attaquée concerne ".
Si la " décision…entraîne un changement d'affectation, la compétence est déterminée par le lieu de la nouvelle affectation (*art. R312-12 al. 2 du CJA*).
" Si cette décision prononce une révocation, une admission à la retraite ou toute autre mesure entraînant une cessation d'activité ou si elle concerne un ancien fonctionnaire ou agent sans affectation à la date où a été prise la décision attaquée, la compétence est déterminée par le lieu de la dernière affectation de ce fonctionnaire ou agent ".

c) Le contrôle du juge :
Conformément au droit commun, les moyens d'annulation à l'encontre d'une sanction disciplinaire peuvent être de légalité externe ou de légalité interne.

Eu égard aux garanties disciplinaires des agents, les moyens de légalité externe revêtent une importance particulière.

L'annulation d'une sanction disciplinaire procède souvent de la violation d'une règle de forme ou de procédure. Sa constatation est pour le juge plus aisée que celle d'un vice affectant au fond la décision.

☐ Vérification du respect des règles de compétence, de forme : information de l'agent, communication du dossier, complétude du dossier, pièce du dossier non retirée, consultation du Conseil de discipline, motivation de la sanction, exigence capitale devant être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit de fait.

☐ Recherche que la sanction édictée était prévue par les textes. Seules les sanctions limitativement énumérées par le statut peuvent être infligées. C'est un moyen d'ordre public relevé d'office par le juge. Le juge vérifie le respect des principes de non rétroactivité et de la règle non bis in idem.

Mais aussi :
☐Vérification de la réalité des faits :
Il s'agit du contrôle classique du juge de l'excès de pouvoir. Le juge vérifie la matérialité des faits reprochés à l'agent. La charge de la preuve de la matérialité des faits incombe à l'administration.

☐ Vérification que les faits invoqués constituaient des fautes disciplinaires.
Le juge exerce un contrôle normal sur la qualification de faute disciplinaire donnée au comportement de l'agent.
☐ Vérification de l'erreur manifeste d'appréciation :
Pendant longtemps le juge administratif s'est refusé à exercer un contrôle sur le choix de la sanction. Cette position a été abandonnée en 1978.
Désormais, le juge vérifie si la sanction n'est pas proportionnée au regard des faits reprochés à l'agent. Il exerce aussi le contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation. La jurisprudence exclue la disproportion excessive. L'erreur manifeste d'appréciation a été retenue.
L'erreur manifeste d'appréciation est également retenue quand la sanction apparaît au juge trop légère par rapport au faits sanctionnés.
A l'inverse, et c'est l'hypothèse la plus fréquente, le juge a écarté l'erreur manifeste d'appréciation pour :
☐ la révocation d'un instituteur s'étant livré à des attouchements sur l'une de ses élèves.

☐ rétrogradation d'un agent violent à l'égard d'un subordonné.

☐ révocation d'un policier ayant acheté et consommé du

haschich et de l'héroïne en dehors du service.

☐Les détournements de pouvoir et de procédure : souvent invoqués par les requérants, le détournement de pouvoir [*sanctions prises dans un but étranger à l'intérêt public pour des motifs d'animosité personnelle, d'appartenance politique, syndicale ou religieuse* ou le détournement de procédure [*recours à une procédure moins contraignante pour l'autorité disciplinaire que celle qui aurait dû être utilisée afin d'échapper au respect des garanties disciplinaires :* sont rarement retenus par le juge.

4 – L'annulation d'une sanction disciplinaire :

En cas d'annulation de la sanction disciplinaire, celle-ci disparaît de façon rétroactive et le fonctionnaire retrouve sa situation antérieure. Cependant, l'administration peut reprendre une sanction disciplinaire, sous certaines conditions.

a) Effets directs de l'annulation

L'administration a l'obligation de tirer toutes les conséquences du jugement d'annulation.
L'annulation de la sanction par le juge rétroagit à la date de cette sanction.
En conséquence, le fonctionnaire doit être regardé comme n'ayant commis aucune faute.
L'administration doit prendre les mesures nécessaires pour tirer les conséquences de cette annulation.

☐ Annulation des effets de la sanction.

☐ En cas d'éviction : le fonctionnaire est censé n'avoir jamais été évincé de son emploi.
L'agent évincé doit être réintégré rétroactivement, à compter de la date d'effet de cette éviction. Cette réintégration peut être ordonnée par le juge lors de l'annulation (art. L911-1 du CJA), éventuellement sous astreinte. Les jugements des tribunaux administratifs sont exécutoires dès lors prononcé, les recours en appels n'étant pas suppressifs Si, entre-temps, l'agent a atteint la limite d'âge, il ne pourra être réintégré.

Pour un agent contractuel évincé mais dont le contrat a atteint son terme avant la réintégration, il ne pourra bénéficier d'une réintégration effective mais seulement d'une reconstitution de carrière.
La réintégration du fonctionnaire évincé doit s'effectuer dans l'emploi même dont le fonctionnaire a été irrégulièrement évincé, dès lors que cet emploi est vacant ou peut être rendu vacant sans porter atteinte aux droits des tiers.
Toutefois, si le poste est occupé de manière définitive et que le remplaçant a acquis des droits à son nouveau poste, la réintégration doit intervenir sur un poste équivalent.
En principe donc l'agent ne dispose pas d'un droit à retrouver son ancien emploi. Cependant, le fonctionnaire a droit à une réintégration dans son ancien poste, même s'il est occupé par un tiers, dans 3 cas :
-caractère inamovible de l'emploi. Lorsqu'il s'agit d'un emploi unique, la nature des fonctions l'exigeait,
-lorsque l'administration n'a pas pu, dans un délai raisonnable, disposer d'un emploi identique vacant.
La réintégration doit intervenir dans un " délai raisonnable ".

☐ En cas d'annulation d'autres décisions de sanctions irrégulières :
En cas de motivation ou de déplacement d'office, l'intéressé doit être rétabli dans le poste qu'il occupait avant la sanction.

En cas d'annulation d'une mesure écartant l'agent d'une liste d'aptitude ou d'un tableau d'avancement : l'administration doit procéder rétroactivement à l'inscription de l'intéressé et à l'examen de sa situation. Lorsqu'il est procédé à la nomination de cet agent, celle-ci doit prendre effet à la date à laquelle elle aurait dû normalement intervenir.

b) Reconstitution de carrière :

Les préjudices moraux peuvent être réparés dans le cadre d'un contentieux indemnitaire, mais s'agissant du versement d'une indemnité équivalent aux traitements que l'agent illégalement évincé aurait dû percevoir, de son ancienneté, de l'avancement qui en résulte, l'administration doit spontanément reconstituer la carrière de son agent. Elle doit procéder au réexamen de sa situation administrative afin de donner à l'agent tous les avantages de carrière dont il a été privé de façon à le replacer dans la situation qui aurait été la sienne s'il n'avait été illégalement sanctionné.

L'administration doit lui accorder rétroactivement l'avancement dont il aurait bénéficié (échelons, grades et éventuellement changement de corps) s'il n'avait pas été sanctionné et prendre en compte pour cela l'évolution de la carrière de fonctionnaires présentant des aptitudes et une expérience comparable. Les mesures doivent être prises en application des textes en vigueur à la date à laquelle elles doivent prendre effet.
L'administration doit saisir de l'affaire la C.A.P. compétente à la date de l'opération de reconstitution dans sa composition à cette date (et non plus dans la composition qui était la sienne à la date à laquelle aurait dû intervenir la décision sur l'avancement)
Bien que la reconstitution de carrière soit fictive, elle confère à la période concernée la qualification de services effectifs et entre donc dans le calcul des droits à pension.
L'administration doit procéder à la régularisation des cotisations afférentes à la période d'éviction.
En ce qui concerne un agent non titulaire, l'administration n'est pas tenue à le titulariser mais à réexaminer ses droits à la titularisation à la date de la décision attaquée.

☐ Indemnisation des préjudices subis :
Le principe de la réparation a été posé : en application de la règle du " service de fait " l'agent écarté ne peut prétendre à un rappel des traitements mais à une indemnité destinée à compenser le préjudice résultant de la mesure irrégulière qui l'a frappé. Il y a souvent lieu de doubler le contentieux d'annulation d'un contentieux indemnitaire.
Le montant de l'indemnité dépend :
☐ du traitement que l'agent aurait perçu s'il était resté en fonctions et de son régime indemnitaire.
Cependant, les éléments de rémunération liés à l'exercice effectif de fonctions n'ont pas à être pris en compte ni des avantages en nature perdus ;

☐ des troubles causés par la mesure disciplinaire : préjudice moral, frais.

Réf. des textes :
- Décret n° 99-101 du 11 février 1999 relatif à la déconcentration de la procédure disciplinaire concernant certains personnels relevant du ministre de l'éducation nationale
- Note de service n° 99-158 du 13 octobre 1999.

Décret no 99-101 du 11 février 1999

NOR: MENF9803241D

Art. 1er. - L'article 12-1 du décret n° 60-403 du 22 avril 1960 susvisé est ainsi rédigé :
« Art. 12-1. - Pour les chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive affectés dans des établissements ou services placés sous l'autorité du recteur d'académie, les **sanctions disciplinaires définies à l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 sont prononcées, après consultation de la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline, dans les conditions prévues à l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 :**
« - par le recteur, s'agissant des sanctions des premier et deuxième groupes ;
« - par le ministre chargé de l'éducation, s'agissant des sanctions des troisième et quatrième groupes.
« Le pouvoir de saisir la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline est délégué au recteur d'académie. »

Art. 2. - L'article 12-1 du décret n° 70-738 du 12 août 1970 susvisé est ainsi rédigé :
« Art. 12-1. - Pour les conseillers principaux et conseillers d'éducation affectés dans des établissements ou services placés sous l'autorité du recteur d'académie, les sanctions disciplinaires définies à l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 sont prononcées, après consultation de la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline, dans les conditions prévues à l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 :
« - par le recteur, s'agissant des sanctions des premier et deuxième groupes ;
« - par le ministre chargé de l'éducation, s'agissant des sanctions des troisième et quatrième groupes.
« Le pouvoir de saisir la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline est délégué au recteur d'académie. »

Art. 3. - L'article 14 du décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 susvisé est ainsi rédigé :
« Art. 14. - Pour les professeurs agrégés de l'enseignement du second degré affectés dans des établissements ou services placés sous l'autorité du recteur d'académie, les sanctions disciplinaires définies à l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 sont prononcées, après consultation de la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline, dans les conditions prévues à l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 :
« - par le recteur, s'agissant des sanctions des premier et deuxième groupes ;
« - par le ministre chargé de l'éducation, s'agissant des sanctions des troisième et quatrième groupes.
« Le pouvoir de saisir la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline est délégué au recteur d'académie. »

Art. 4. - L'article 37 du décret n° 72-581 du 4 juillet 1972 susvisé est ainsi rédigé :
« Art. 37. - Pour les professeurs certifiés affectés dans des établissements ou services placés sous l'autorité du recteur d'académie, les sanctions disciplinaires définies à l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 sont prononcées, après consultation de la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline, dans les conditions prévues à l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 :
« - par le recteur, s'agissant des sanctions des premier et deuxième groupes ;
« - par le ministre chargé de l'éducation, s'agissant des sanctions des troisième et quatrième groupes.
« Le pouvoir de saisir la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline est délégué au recteur d'académie. »

Art. 5. - L'article 12 du décret n° 72-582 du 4 juillet 1972 susvisé est ainsi rédigé :
« Art. 12. - Pour les chargés d'enseignement affectés dans des établissements ou services placés sous l'autorité du recteur d'académie, les sanctions disciplinaires définies à l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 sont prononcées, après consultation de la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline, dans les conditions prévues à l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 :
« - par le recteur, s'agissant des sanctions des premier et deuxième groupes ;
« - par le ministre chargé de l'éducation, s'agissant des sanctions des troisième et quatrième groupes.
« Le pouvoir de saisir la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline est délégué au recteur d'académie.

Art. 6. - L'article 7 du décret n° 72-583 du 4 juillet 1972 susvisé est ainsi rédigé :
« Art. 7. - Pour les adjoints d'enseignement affectés dans des

établissements ou services placés sous l'autorité du recteur d'académie, les sanctions disciplinaires définies à l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 sont prononcées, après consultation de la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline, dans les conditions prévues à l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 :
« - par le recteur, s'agissant des sanctions des premier et deuxième groupes ;
« - par le ministre chargé de l'éducation, s'agissant des sanctions des troisième et quatrième groupes.
« Le pouvoir de saisir la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline est délégué au recteur d'académie. »

Art. 7. - L'article 16 du décret n° 80-627 du 4 août 1980 susvisé est ainsi rédigé :
« Art. 16. - Pour les professeurs d'éducation physique et sportive affectés dans des établissements ou services placés sous l'autorité du recteur d'académie, les sanctions disciplinaires définies à l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 sont prononcées, après consultation de la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline, dans les conditions prévues à l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 :
« - par le recteur, s'agissant des sanctions des premier et deuxième groupes ;
« - par le ministre chargé de l'éducation, s'agissant des sanctions des troisième et quatrième groupes.
« Le pouvoir de saisir la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline est délégué au recteur d'académie. »

Art. 8. - L'article 16-1 du décret n° 91-290 du 20 mars 1991 susvisé est ainsi rédigé :
« Art. 16-1. - Pour les directeurs de centre d'information et d'orientation et conseillers d'orientation-psychologues affectés dans des établissements ou services placés sous l'autorité du recteur d'académie, les sanctions disciplinaires définies à l'article 66 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée sont prononcées, après consultation de la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline, dans les conditions prévues à l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 :
« - par le recteur, s'agissant des sanctions des premier et deuxième groupes ;
« - par le ministre chargé de l'éducation, s'agissant des sanctions des troisième et quatrième groupes.
« Le pouvoir de saisir la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline est délégué au recteur d'académie. »

Art. 9. - L'article 29 du décret n° 92-1189 du 6 novembre 1992 susvisé est ainsi rédigé :
« Art. 29. - Pour les professeurs de lycée professionnel affectés dans des établissements ou services placés sous l'autorité du recteur d'académie, les sanctions disciplinaires définies à l'article 66 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée sont prononcées, après consultation de la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline, dans les conditions prévues à l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 :
« - par le recteur, s'agissant des sanctions des premier et deuxième groupes ;
« - par le ministre chargé de l'éducation, s'agissant des sanctions des troisième et quatrième groupes.
« Le pouvoir de saisir la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline est délégué au recteur d'académie. »

Art. 10. - Le ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation, la ministre déléguée chargée de l'enseignement scolaire et le secrétaire d'Etat au budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.
JO n° 41 du 18 février 1999

Note de service n° 99-158 du 13-10-1999

NOR : MENP9902159N - Texte adressé aux recteurs d'académie ; au directeur de l'académie de Paris

Le décret n° 99-101 du 11 février 1999 publié au Journal officiel de la République française du 18 février 1999 délègue au recteur d'académie le pouvoir de saisir la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline.
Ce décret a pour objet de permettre à un conseil de discipline unique d'émettre un avis sur toute l'échelle des sanctions.
Il s'appuie sur un avis du Conseil d'État du 30 mai 1996 qui énonce "qu'un décret en Conseil d'État peut autoriser la constitution de commissions administratives paritaires locales, dotées de compétences propres dans le domaine disciplinaire, alors que le pouvoir disciplinaire est retenu par le ministre".

Il complète le dispositif mis en place par le décret n° 92-811 du 18 août 1992 qui vous donne le pouvoir de prononcer les sanctions des premier et deuxième groupes.

I - CHAMP D'APPLICATION

A - Personnels concernés

Le dispositif déconcentré s'applique aux personnels titulaires appartenant aux corps énumérés ci-dessous placés sous votre autorité :
- chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive ;
- conseillers principaux et conseillers d'éducation ;
- professeurs agrégés ;
- professeurs certifiés ;
- chargés d'enseignement ;
- adjoints d'enseignement ;
- professeurs d'éducation physique et sportive ;
- directeurs de centre d'information et d'orientation et conseillers d'orientation-psychologues ;
- professeurs de lycée professionnel.

B - Consultation des organismes paritaires

1°) Consultation de la commission administrative paritaire académique
En règle générale, le pouvoir de saisir la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline vous est délégué.
Pour les fonctionnaires détachés, le pouvoir disciplinaire appartient à l'administration d'origine qui peut infliger des sanctions pour des fautes commises pendant une période de détachement, l'administration d'accueil ne pouvant prononcer que des sanctions disciplinaires ne nécessitant pas la réunion du conseil de discipline.
C'est pourquoi, en pratique, l'administration d'accueil met la plupart du temps fin au détachement de l'agent et le remet à disposition de l'éducation nationale. L'agent est alors affecté en académie. Dans ce cas, il vous appartient d'apprécier l'opportunité d'une action disciplinaire.

2°) Consultation de la commission administrative paritaire nationale
Cependant, le présent dispositif ne s'applique pas à deux situations.
a) Personnels affectés en vice-rectorat.
La commission administrative paritaire nationale est consultée sur toute l'échelle des sanctions pour les personnels affectés auprès d'un vice-recteur.
b) Fonctionnaires stagiaires
L'arrêté du 17 juin 1996 portant attribution aux recteurs d'académie du pouvoir de prononcer certaines sanctions disciplinaires à l'encontre des fonctionnaires stagiaires appartenant aux corps visés dans le paragraphe I A ci-dessus reste applicable.

Vous êtes donc compétent pour réunir la commission administrative paritaire académique et prononcer les sanctions de l'avertissement, du blâme et de l'exclusion temporaire, avec retenue de rémunération à l'exclusion du supplément familial de traitement, pour une durée maximale de deux mois. Il m'appartient de réunir la commission administrative paritaire nationale pour statuer sur les sanctions du déplacement d'office et de l'exclusion définitive de service.

C - Sanctions concernées

1°) Spécificité du déplacement d'office
a) Cas d'une procédure rectorale aboutissant à un déplacement d'office dans l'académie.
En application des dispositions de l'arrêté du 13 octobre 1998 publié au Journal officiel de la République française du 14 octobre 1998, vous êtes entièrement compétent pour prendre la sanction et pour l'appliquer.
b) Cas d'une procédure rectorale aboutissant à un déplacement d'office hors de l'académie. Vous êtes compétent pour prendre cette sanction mais son application (nouvelle désignation) relève, pour tous les corps considérés, de ma compétence.

2°) Spécificité des sanctions du troisième groupe
a) La rétrogradation.
Elle ne s'applique que lorsqu'il existe un grade immédiatement inférieur à celui dont l'agent est titulaire :
- hors-classe à classe normale ;
- 2ème grade à 1er grade pour les professeurs de lycée professionnel ;
- directeur de centre d'information et d'orientation à conseiller d'orientation-psychologue.

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.
b) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans.
L'exclusion temporaire de fonctions est privative des droits à rémunération, avancement et retraite.
Elle peut être prononcée pour une durée de trois mois à deux ans et assortie d'un sursis total ou partiel qui ne peut avoir pour effet de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois.
L'intervention d'une sanction disciplinaire du deuxième ou du troisième groupe pendant une période de cinq ans après le prononcé de la sanction entraîne la révocation du sursis. Le poste devient vacant et peut être pourvu.

Au moment de la réintégration de l'intéressé, si le poste est pourvu, celui-ci peut être affecté dans un emploi vacant situé dans une autre résidence administrative, sans qu'il soit nécessaire de consulter au préalable la commission administrative paritaire compétente.

3°) Spécificité des sanctions du quatrième groupe

a) La mise à la retraite d'office.

Elle entraîne l'exclusion définitive du service et la perte de la qualité de fonctionnaire.

Elle ne peut être prononcée que si le fonctionnaire justifie de la condition de quinze années de services effectifs valables pour l'ouverture des droits à pension, même si l'intéressé n'a pas l'âge requis pour l'entrée en jouissance de la pension, qui est alors différée.

b) La révocation.

Elle entraîne également l'exclusion définitive de fonctions et la perte de la qualité de fonctionnaire. Elle peut être prononcée quel que soit le nombre d'années de services effectifs.

c) Similitudes et différence entre les deux sanctions.

La mise à la retraite d'office et la révocation présentent des similitudes.

Ces deux sanctions entraînent l'exclusion définitive du service et la perte de la qualité de fonctionnaire.

Les droits à pension d'un agent peuvent être suspendus en vertu de l'article L.59 du Code des pensions civiles et militaires de retraite :

- en cas de détournement de deniers publics ou de fonds particuliers versés à la caisse du fonctionnaire ou de matières reçues et dont il doit compte ;
- en cas de malversations relatives à son service ;
- au cas où il se serait démis de ses fonctions à prix d'argent ou à des conditions équivalant à une rémunération en argent ou en s'étant rendu complice d'une telle démission.

L'honorariat peut être refusé dans les conditions prévues par l'article 71 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

La révocation diffère de la mise à la retraite d'office par son caractère infamant.

D - Mesures non disciplinaires

1°) Perte de la qualité de fonctionnaire

Certaines condamnations pénales ont pour effet de faire perdre la qualité de fonctionnaire.

L'administration se trouve alors dans un cas de compétence liée, elle est tenue de procéder à la radiation de l'agent par voie d'arrêté :

- lorsqu'un jugement définitif mentionne expressément, à titre de peine complémentaire, la perte partielle ou totale des droits civiques, civils et de famille définis à l'article 131-26 du Code pénal ;
- lorsqu'un jugement définitif mentionne expressément, à titre de peine complémentaire, une interdiction d'exercer un emploi public (article 131-27 du Code pénal).

2°) Radiation des cadres d'un membre de l'enseignement technique condamné pour crime de droit commun ou délit contraire à la probité ou aux mœurs en vertu de l'article 4 de la loi du 25 juillet 1919.

Ce texte dispose que "sont incapables de diriger une école publique ou privée d'enseignement technique ou d'y être employés, à quelque titre que ce soit, ceux qui ont subi une condamnation judiciaire pour crime de droit commun ou pour délit contraire à la probité et aux mœurs."

L'administration, du seul fait de cette condamnation et sous réserve de son caractère définitif, doit radier un personnel de l'enseignement technique, sans qu'il soit besoin d'observer la procédure disciplinaire (CE 2 mars 1992, M. Otto-Bruc).

Dans ces trois hypothèses, si le juge, postérieurement à l'arrêté de radiation, prononce le relèvement des interdictions, déchéances ou incapacités ou l'amnistie de la condamnation pénale dans le cas de la radiation des cadres d'un membre de l'enseignement technique, l'intéressé peut solliciter sa réintégration.

Toutefois, l'administration n'est pas tenue de réintégrer l'agent concerné, la réintégration n'étant pas de droit.

Il m'appartient, cependant, d'examiner la demande qui m'est faite, dans le respect des dispositions de l'article 24 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui dispose qu'un agent radié des cadres "peut solliciter auprès de l'autorité ayant le pouvoir de nomination, qui recueille l'avis de la commission administrative paritaire, sa réintégration à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public".

3°) Mesure de licenciement pour insuffisance professionnelle

La procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle prévue à l'article 70 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 relève toujours de ma compétence.

II - PROCÉDURE

A - Harmonisation de la procédure disciplinaire

La régulation de la gestion déconcentrée des procédures disciplinaires a pour objectif de garantir la cohérence nationale des actions entreprises par les recteurs dans le but de veiller à une stricte équité entre agents.

Il est nécessaire non seulement de tenir compte de chaque situation individuelle mais également d'harmoniser la politique que nous devons collectivement suivre dans le domaine disciplinaire.

À cet effet et pour permettre un pilotage efficace de la déconcentration mise en place, la cellule chargée des affaires disciplinaires à la sous-direction des personnels enseignants du second degré, des personnels d'éducation et d'orientation et des personnels non affectés en académie pourra vous apporter aide et assistance, sans que son intervention puisse s'analyser comme une phase préalable à la procédure ou comme relevant d'une instance d'appel.

B - Mesures visant à écarter l'agent du service avant réunion du conseil de discipline

1°) La mesure de suspension

Elle est prévue à l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Il s'agit d'une mesure conservatoire qui vise à écarter du service l'agent à qui il est reproché d'avoir commis une faute grave. Cette mesure ne présume pas des suites qui seront réservées à l'affaire sur le plan disciplinaire ou sur le plan pénal. Elle n'a pas à être motivée ni à être précédée de la communication de son dossier à l'intéressé. Elle peut être prise alors même que les faits retenus ne sont pas définitivement établis, à la condition, tout de même, qu'ils aient un caractère de vraisemblance suffisant.

Cette mesure étant limitée dans le temps (quatre mois sauf en cas de poursuites pénales), il vaut mieux, dans un souci de bonne gestion, ne pas l'appliquer à certains moments :

- s'il est nécessaire de faire établir un rapport d'inspection ;
- si une période de congés scolaires est proche.

Le délai de quatre mois n'a pas pour conséquence d'enfermer l'action disciplinaire dans ledit délai.
En tout état de cause, la mesure de suspension de fonctions prend fin au prononcé de la sanction.

2°) Les mesures prises par le juge pénal

Il est des situations où le juge, par les mesures qu'il édicte, écarte de fait l'agent de ses fonctions.

a) L'incarcération d'un fonctionnaire

Même si la jurisprudence admet la légalité d'une mesure de suspension prise à l'encontre d'un fonctionnaire incarcéré, une telle mesure ne se justifie pas puisque l'agent est déjà éloigné du service. Dans ce cas, la règle du service fait, édictée à l'article 20 du statut général des fonctionnaires, permet d'interrompre le traitement de l'intéressé.

b) L'ordonnance de mise en liberté assortie du contrôle judiciaire.

Le placement sous contrôle judiciaire peut avoir comme effet de restreindre la possibilité, pour un agent, d'exercer ses fonctions. Cela permet d'interrompre le traitement de celui-ci pour service non fait sans qu'il y ait lieu de prendre une mesure de suspension.

Le fonctionnaire dont les droits à congé de maladie ont été ouverts à une date antérieure à l'une de ces deux mesures, continue de percevoir, pendant la durée du congé de maladie, sa rémunération.

C - Respect des dispositions applicables et preuve des faits reprochés

Les sanctions disciplinaires sont prononcées dans le respect des dispositions prévues à l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, aux articles 66 et 67 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, ainsi que dans le respect des dispositions prévues par le décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'État et conformément aux principes généraux du droit et à la jurisprudence.

En matière disciplinaire, la charge de la preuve des faits reprochés incombe à l'administration.

La procédure disciplinaire ne peut être engagée que sur des faits matériellement établis. Ces faits doivent être précis, circonstanciés et vérifiés. Le lien de causalité entre les faits et la faute doit être clairement démontré.

Les pièces contenant les preuves ou des présomptions sérieuses doivent se trouver dans le dossier du fonctionnaire poursuivi.

D - De l'infraction pénale à la sanction disciplinaire

Le principe, en la matière, est l'indépendance des poursuites pénales et des poursuites disciplinaires.

L'autorité administrative dispose d'une grande marge de manœuvre pour décider ou non d'une sanction disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire poursuivi pénalement sur la base des même faits. Elle est liée par les faits établis par le juge pénal mais non par l'appréciation qu'il en a.

Il lui appartient de définir le degré de la sanction résultant de sa propre appréciation de la gravité des faits.

L'administration ne peut s'appuyer que sur une décision de justice devenue définitive. Lorsqu'elle décide de réunir un conseil de discipline, elle examine les faits non plus par rapport à la protection de la société mais par rapport à l'intérêt du service. Dès lors, l'administration ne doit pas s'attacher à la condamnation prononcée par le juge mais doit s'attacher aux faits établis par ce juge.

Par exemple, ne font pas obstacle à l'engagement d'une procédure disciplinaire les décisions suivantes (liste non exhaustive) :

- un classement sans suite ;
- une décision de non-lieu si les faits sont reconnus par l'intéressé ;
- une non-inscription au bulletin n° 2 du casier judiciaire ;
- une condamnation à des mois d'emprisonnement avec sursis ou à une peine d'amende ;
- l'extinction de l'action publique en raison de l'expiration du délai de prescription.

Pour l'éventuel exercice d'une action disciplinaire, conformément à l'article R156 du Code de procédure pénale, l'administration est en droit d'obtenir la délivrance d'une expédition de jugement concernant un de ses agents, cela, même si la juridiction a expressément exclu la mention de la condamnation du bulletin n° 2.

E - Application de l'échelle des sanctions

Il ne faut pas attendre que le comportement d'un agent soit de nature à justifier une sanction disciplinaire du troisième groupe ou du quatrième groupe pour agir.

L'échelle des sanctions disciplinaires doit être respectée. C'est pourquoi, lorsque vous êtes saisi d'un premier comportement professionnel fautif ne justifiant pas une sanction relevant de ma compétence, il convient d'entreprendre immédiatement les démarches nécessaires pour le sanctionner. Des exemples ont montré l'efficacité de sanctions des premier et deuxième groupes infligées dès constatation de ce comportement fautif .

En cas de récidive, l'échelle des sanctions disciplinaires pourra alors être déroulée.

F - Prononcé des sanctions disciplinaires relevant de ma compétence

Pour que je puisse décider de la sanction à prononcer, il est indispensable de me communiquer, outre le dossier de carrière de l'intéressé, le rapport disciplinaire, le procès-verbal de séance signé par le président et contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint.

L'avis émis par le conseil de discipline devra être motivé : motifs de droit et de fait. Il sera transmis par le président. Je vous précise que l'autorité qui dispose du pouvoir disciplinaire n'est pas liée par la proposition du conseil de discipline.

G - Recours contre les sanctions disciplinaires des troisième et quatrième groupes

En tant qu'autorité ayant infligé la sanction, il m'appartient d'instruire tous les recours :

- recours gracieux ;
- recours contentieux ;
- recours devant la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État ;
- demande d'amnistie par mesure individuelle.

Pour indiquer à l'agent sanctionné si les conditions de saisine de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État se trouvent réunies et si son recours est recevable, il est impératif de faire apparaître clairement les votes sur chaque proposition de sanction mise aux voix. Le présent dispositif repose essentiellement sur une bonne coordination entre nos services, je vous invite donc à vous attacher à le respecter.

Les personnels non-titulaires de l'Education nationale

FICHE 5

Procédures disciplinaires 05/2014

Réf. des textes :
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat. Modifications du décret du 17 janvier 1986 introduites par le décret du 12 mars 2007.

Titre X du décret no 86-83 du 17 janvier 1986 :

Suspension et discipline

Art. 43. - En cas de faute grave commise par un agent non titulaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur 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 non titulaire suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent ne peut être suspendu 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, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.
L'agent non titulaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

Art. 43-1. – Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent 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 agents contractuels 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 agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents 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 non titulaire à l'encontre duquel 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 de son choix.
L'administration doit informer l'intéressé 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'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat, 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 représentants de l'administration et des représentants des personnels mentionnés à l'article 1er.*

Lorsque les effectifs d'agents 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 et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.
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 intégralement pour former l'**article 19** de l'arrêté du 27 juin 2011)*

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

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

Les dispositions du présent article sont applicables aux autorités administratives indépendantes n'ayant pas de personnalité morale propre dans les conditions et selon les modalités fixées par l'organe compétent de cette autorité. »

Le paragraphe III de la circulaire 2008-087 relative aux commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents 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 agents 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 agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
4) le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.
*Quelle que soit la sanction envisagée, **l'agent a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel** et de tous documents annexes. Il a également le **droit de se faire assister du défenseur de son choix**. L'administration doit informer l'intéressé 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 du service, s'il 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 délégataire, soit le directeur d'établissement public.
La suspension de fonctions est une mesure administrative, dépourvue de caractère disciplinaire. A 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 défenseur 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 à son administration.
L'agent non titulaire suspendu, tout comme le fonctionnaire dans la même situation, conserve sa rémunération, ainsi que les prestations familiales obligatoires.
L'agent non titulaire qui n'est pas rétabli 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 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 retenues effectuées sur sa rémunération (CE Ass. 29 avril 1994 Colombani).
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, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.
La suspension prend fin dans trois 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. A 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 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 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.
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 agents non titulaires, en cas de manquement aux obligations auxquelles ils sont soumis et les conditions de déclenchement de leur responsabilité.
Dès lors qu'une faute a été commise par un agent 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.
La responsabilité de l'intéressé peut être écartée, si les faits reprochés sont dus :
- soit à un événement imprévisible, indépendant de la volonté de l'intéressé 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 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 et le respect de ses droits

Dans un souci du respect des droits de la défense de l'agent, dès l'engagement d'une procédure disciplinaire, il est conseillé à l'administration d'informer l'agent 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, 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 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 ou plusieurs défenseurs de son choix, la défense pouvant être assurée par un avocat.
Avant tout prononcé d'une sanction l'agent doit avoir été mis 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.
Celui-ci reprend pour la majorité d'entre elles, les dispositions de l'ancien article 43. Cependant, il modifie la durée de l'exclusion temporaire, compte tenu de la durée des contrats qui peut désormais être indéterminée. L'exclusion temporaire peut être prononcée pour une durée maximale de six mois pour un agent en CDD et pour une durée maximale d'un an pour un agent en CDI.
Enfin, il 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 doit en effet, pouvoir comprendre la raison pour laquelle il est sanctionné 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.

Guide juridique
Procédures
disciplinaires

A remettre à un militant CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Je souhaite : ☐ prendre contact ☐ me syndiquer

Nom (Mme, Melle, M.) .....Prénom .....

Adresse personnelle .....

Code postal ..... Ville.....

Tél..... E-mail.....

Établissement ....

Code postal ..... Ville.....

CGT Educ'action - 263, rue de Paris – Case 549 – 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01.55.82.76.55 – Fax : 01.49.88.07.43 – E-Mail : unsen@ferc.cgt.fr –
Internet : http://www.unsen.cgt.fr

CGT Educ'action - Union Nationale des Syndicats de l'Éducation Nationale
263, rue de Paris – case 549 – 93515 Montreuil cedex
Tél. 01.55.82.76.55 – Fax : 01.49.88.07.43 –
E-mail : unsen@ferc.cgt.fr - Internet : http://www.unsen.cgt.fr

FERC-CGT - Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture
263, rue de Paris – case 544 – 93515 Montreuil cedex
Tél. 01.55.82.76.12 – Fax : 01.49.88.07.43
E-mail : ferc@cgt.fr - Internet : http://www.ferc.cgt.fr