

Les règles disciplinaires relatives aux fonctionnaires en 10 questions



La mise en œuvre du pouvoir disciplinaire répond à des règles précises qui offrent aux agents poursuivis des garanties importantes.

1 – Quels sont les motifs de sanction disciplinaire ?

Une sanction disciplinaire a pour objet de sanctionner « toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions », sans pour autant que la loi donne une définition plus précise de la faute disciplinaire (loi du 13 juillet 1983, art. 29). En outre, pour les mêmes faits, un agent public peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire (c'est-à-dire d'ordre professionnel) et d'une sanction pénale ⁽¹⁾.

Par ailleurs, il est important de noter qu'une seule sanction disciplinaire peut être prise à l'égard des mêmes faits ⁽²⁾.

2 – Quelles sont les différentes sanctions ?

Aucune sanction disciplinaire ne peut être prise à l'encontre d'un fonctionnaire territorial en dehors de celles qui sont énumérées par la loi du 26 janvier 1984 (article 89). Elles sont réparties en 4 groupes :

- 1er groupe: avertissement; blâme ; exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours.
- 2e groupe : abaissement d'échelon ; exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours.
- 3e groupe : rétrogradation ; exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans.
- 4e groupe : mise à la retraite d'office ; révocation.

Quant à l'exclusion temporaire de fonctions, elle est privative de toute rémunération.

Le décret du 15 février 1988 ne prévoit que quatre sanctions susceptibles d'être infligées aux agents non-titulaires territoriaux (art. 36-1) : l'avertissement ; le blâme ; l'exclusion temporaire de fonctions (elle est de 6 mois maximum pour les agents recrutés pour une durée déterminée ou d'un an maximum pour les agents sous contrat à durée indéterminée), et enfin, la sanction la plus grave qui consiste en un licenciement, sans préavis, ni indemnité.

3 – Quelles sont les sanctions à l'encontre des stagiaires ?

Les fonctionnaires stagiaires ne sont pas susceptibles d'être sanctionnés par voie disciplinaire de la même manière que les titulaires. Ainsi, le décret du 4 novembre 1992 (art. 6) détermine les sanctions disciplinaires qui peuvent être prononcées à l'encontre des stagiaires : avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions de 3 jours maximum, exclusion temporaire d'une durée de 4 à 15 jours, et enfin, exclusion définitive du service.

4 – La sanction doit-elle être proportionnelle à la faute ?

La sanction prononcée doit être proportionnelle aux faits commis par l'agent. En cas de recours contentieux, le juge administratif exerce désormais un contrôle normal des faits reprochés à un agent public pour apprécier s'ils justifient une sanction disciplinaire ⁽³⁾. Il vérifie également que la sanction retenue soit proportionnée à la gravité de ces fautes, que la sanction soit trop sévère ou trop clémentine ⁽⁴⁾.

Ainsi, par exemple, le licenciement d'un agent qui filmait ses collègues dans les toilettes, à leur insu, n'est pas disproportionné, même s'il s'agit d'une mauvaise plaisanterie et non de voyeurisme ⁽⁵⁾.

5 – Quelle est la procédure à suivre ?

Dans la mesure où elle est titulaire du pouvoir disciplinaire, c'est l'autorité territoriale qui apprécie la sanction devant être prise à l'égard de l'agent, en fonction de la faute commise. Sauf si la sanction envisagée relève du 1er groupe, l'autorité territoriale compétente pour prononcer la sanction doit consulter au préalable la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline. Le conseil de discipline est saisi par un rapport de l'autorité territoriale qui précise les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

Pour autant, l'avis du conseil de discipline ne lie pas l'autorité territoriale qui décide ensuite la sanction. Par ailleurs, quel que soit le groupe dans lequel se situe la sanction envisagée, l'agent a droit à la communication de l'intégralité de son dossier, et doit pouvoir préparer sa défense. Il peut être accompagné du défenseur de son choix.

Une fois prononcée, la sanction doit être notifiée à l'agent. S'agissant des contractuels, le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale qui dispose du pouvoir de recrutement. L'agent a droit à la communication de son dossier et l'autorité territoriale doit l'informer de ce droit. Il a également droit à l'assistance de défenseurs de son choix.

6 – La sanction disciplinaire doit-elle être motivée ?

L'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 précise que la sanction disciplinaire de même que, le cas échéant, l'avis du conseil de discipline doivent être motivés. Par ailleurs, l'autorité territoriale peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision portant sanction et ses motifs. On notera que la sanction infligée à un non-titulaire doit également être motivée.

7 – Les sanctions sont-elles inscrites dans le dossier ?

Parmi les sanctions du 1er groupe, seuls le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire. Au bout de trois ans, ils sont automatiquement effacés si aucune autre sanction disciplinaire n'est intervenue. Par ailleurs, le fonctionnaire frappé d'une sanction disciplinaire des 2e ou 3e groupes peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de sanction disciplinaire, demander à l'autorité territoriale dont il relève, à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste dans son dossier.

Si par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction dont il a fait l'objet, il est fait droit à sa demande. L'autorité territoriale statue après avis du conseil de discipline. En outre, le dossier du fonctionnaire est reconstitué dans sa nouvelle composition, sous le contrôle du président du conseil de discipline.

8 – Un sursis peut-il être prononcé ?

Une exclusion temporaire peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une exclusion temporaire des fonctions du 3e groupe, ce sursis est limité : il ne peut pas avoir pour effet de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois (trois mois jusqu'en 2012). Par ailleurs, l'intervention d'une sanction disciplinaire du 2e ou du 3e groupe pendant une période de 5 ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis. En revanche, si aucune sanction disciplinaire des 2e ou 3e groupes n'est prononcée durant la même période, le fonctionnaire concerné est définitivement dispensé de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

9 – Quelles sont les voies de recours ?

L'agent à l'encontre duquel une sanction disciplinaire a été prononcée peut saisir le juge administratif d'un recours pour excès de pouvoir, dans un délai de deux mois à compter de la notification de la sanction.

Sous certaines conditions, il dispose également d'une voie de recours devant le conseil de discipline de recours. Ainsi, le fonctionnaire qui a fait l'objet d'une sanction des 2e, 3e ou 4e groupes peut introduire un recours auprès du conseil de discipline départemental ou interdépartemental. Les recours dirigés contre les sanctions disciplinaires des 2e et 3e groupes ne sont recevables que lorsque l'autorité territoriale a prononcé une sanction disciplinaire plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline de 1er degré.

Il est important de préciser que la sanction prononcée par l'autorité territoriale est immédiatement exécutoire, même si le conseil de discipline de recours est saisi. Dans ces circonstances, l'autorité territoriale ne peut prononcer de sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline de recours.

En outre, lors de la notification au fonctionnaire poursuivi de la sanction prononcée à son encontre, l'autorité territoriale doit lui communiquer les informations de nature à lui permettre de déterminer si les conditions de saisine du conseil de discipline de recours se trouvent réunies, et préciser ces conditions.

10 – Quelle différence entre sanction et suspension ?

En cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée autorise l'autorité territoriale à suspendre le fonctionnaire concerné, à condition de saisir sans délai le conseil de discipline. Cette suspension est une mesure conservatoire destinée à tenir l'agent éloigné du service, mais elle ne constitue pas, en elle-même, une sanction disciplinaire.

Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. La suspension est temporaire : la situation du fonctionnaire 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 titulaire du pouvoir disciplinaire, l'intéressé est rétabli dans ses fonctions, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales.

RÉFÉRENCES

- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa version consolidée au 14 mars 2012.
- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa version consolidée au 14 mars 2012.
- [Décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

- [Décret n° 89-677 du 18 septembre 1989](#) relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

Notes

[CAA de Marseille, 20 juin 2006, req. n° 03MA01551.](#)

[CE, 4 mars 1988, req. n° 64124 ; CAA de Nancy, 2 mai 2013, req. n° 12NC01275.](#)

[CE, Ass. 13 novembre 2013, req. n° 347704.](#)

[CE, 25 juillet 2007, req. n° 289576.](#)

[CAA de Marseille, 11 mars 2014, req. n° 12MA02759.](#)