

Syndicalement vôtre

journal du SNUCLIAS-FSU

Union nationale des syndicats unitaires
Collectivités Locales Intérieur Affaires Sociales



Ce dossier est extrait des fiches pratiques sur le statut de la banque d'information sur le personnel BIP du CIG de la Petite Couronne de la région Île de France.



LA FAUTE DISCIPLINAIRE

1. PRINCIPES

Il n'existe ni définition générale ni liste des fautes disciplinaires; le statut prévoit simplement que «*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*» (art. 29 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

Il revient donc à l'autorité territoriale de déterminer si un agent a commis une faute, et si l'ouverture d'une procédure disciplinaire est alors justifiée.

C'est à elle que revient la charge de la preuve: ce n'est pas à l'agent de prouver qu'il n'a pas commis les manquements qui lui sont reprochés (CAA Nantes 4 oct. 2002 n°01NT00267).

Les faits en cause doivent être liés au comportement de l'agent, et non à sa valeur professionnelle : des faits relevant de l'insuffisance professionnelle ne peuvent pas légalement justifier l'application d'une sanction disciplinaire (CE 25 mars 1988 n°84889).

En outre, pour qu'un acte puisse être considéré comme faute disciplinaire, il faut que l'agent en soit reconnu responsable.

Ainsi, les faits perpétrés par un agent qui, en raison de son état mental, n'est pas responsable de ses actes, ne peuvent pas légalement justifier une sanction disciplinaire (CE 2 juil. 1980 n°14018).

En revanche, le fait que l'agent soit en état d'imprégnation alcoolique lorsqu'il commet une faute n'a pas pour effet de supprimer ou d'atténuer sa responsabilité (CAA Bordeaux 7 juin 1999 n°98BX02001).

Lorsque l'agent apparaît irresponsable de ses actes, l'autorité territoriale devra plutôt mettre en œuvre une procédure médicale, qui pourra notamment aboutir à un placement d'office en congé de longue maladie ou de longue durée.

Par ailleurs, tout fonctionnaire doit se conformer aux instructions de sa hiérarchie, sauf si l'ordre donné (art. 18 loi n°83-634 du 13 juil. 1983) :

- est manifestement illégal,
- et est de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Sauf si ces deux conditions sont réunies, un agent ne pourra donc pas être sanctionné pour avoir accompli un acte ordonné par sa hiérarchie.

L'agent public reste constamment assujéti aux obligations liées à son statut, même en dehors du service. C'est pourquoi des faits commis alors qu'il est en congé de maladie peuvent donner lieu à une procédure disciplinaire (CE 11 mai 1979 n°02499).

Pour la même raison, d'un point de vue général, le fonctionnaire peut être sanctionné pour des faits commis dans l'exercice de ses fonctions comme pour des faits touchant à sa vie privée. A ce sujet, le juge a considéré qu'une collectivité peut confier à une agence de détectives privés, de manière très encadrée toutefois, la tâche de vérifier les soupçons de faute disciplinaire commise en dehors du service par un agent qu'elle emploie. En l'espèce, l'atteinte portée à la vie privée de l'agent pou-

vait se justifier par les intérêts légitimes de la collectivité et le souci de protection de l'image de l'administration (CAA Versailles 20 oct. 2011 n°010VE01892).

Cependant, s'agissant du recours à une agence de détectives privés, la Cour de cassation considère quant à elle qu'une filature organisée par l'employeur constitue un moyen de preuve illicite dès lors qu'elle implique nécessairement une atteinte à la vie privée du salarié insusceptible d'être justifiée par les intérêts légitimes de l'employeur. Or, une réponse ministérielle indique que cette jurisprudence s'appliquerait aux agents publics de la même manière qu'aux salariés du secteur privé.

2. LA FAUTE LIÉE À L'EXERCICE DES FONCTIONS

Une faute disciplinaire peut en premier lieu être commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions.

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983, qui constitue le statut général, prévoit à quelles obligations sont soumis les fonctionnaires ; un manquement à ces obligations sera susceptible de fonder une procédure disciplinaire:

- devoir de respect des règles de cumul d'activités;
- devoir de secret professionnel et de discrétion professionnelle;
- devoir d'information du public;
- devoir d'obéissance hiérarchique.

Au-delà de ces obligations spécifiques qui sont expressément prévues par le statut, l'autorité territoriale peut sanctionner, à sa libre appréciation, tout acte jugé fautif commis par l'agent à l'occasion de l'exécution de son service.

3. LES FAITS COMMIS EN DEHORS DU SERVICE

Par ailleurs, des faits commis en dehors du service peuvent également être considérés comme constitutifs d'une faute disciplinaire, et justifier ainsi qu'une sanction soit prise :

- parce qu'ils sont incompatibles avec l'exercice d'une fonction publique (CE 9 déc. 1970 n°79732);
- parce qu'ils ont un caractère grave et sont incompatibles avec les fonctions exercées (CE 5 déc. 1980 n°13800, pour un policier qui, n'étant pas en service, provoque un accident et blesse un autre conducteur alors qu'il circule dans son véhicule personnel en état d'imprégnation alcoolique)[Peu importe alors le fait qu'ils n'aient pas porté atteinte à la réputation de l'administration, faute d'avoir été divulgués (CE 27 juil. 2006 n°288911, pour un médiateur dans les transports urbains condamné pour agressions en réunion et avec arme)];
- parce qu'ils ont porté atteinte à la réputation de son administration (CE 24 juin 1988 n°81244 : agent condamné pour blessure par balle d'un voisin de son domicile personnel à la suite d'une altercation)
- parce qu'ils sont de nature à porter la déconsidération sur le corps auquel appartient l'agent (CE 14 mai 1986 n°71856 : agent des compa-



DISCIPLINE #1



gnies républicaines de sécurité cohabitant avec une personne pratiquant la prostitution ou encore CAA Lyon 1^{er} oct. 2002 n°99LY03135 : agent auteur d'un délit dans le cadre de l'amicale des sapeurs-pompiers et non pas dans le cadre de son activité professionnelle de sapeur-pompier);

- parce qu'ils constituent un manquement grave à la probité, propre à altérer la confiance que requièrent les fonctions exercées (CAA Nancy 1^{er} fév. 2001 n°98NC02029, pour une secrétaire de mairie ayant été condamnée pour des faits relatés dans la presse locale).

Il faut signaler que des faits antérieurs au recrutement peuvent donner lieu à sanction lorsqu'ils sont tardivement portés à la connaissance de l'autorité disciplinaire (CE 5 déc. 1930 Sarraill).

LA GRAVITE DE LA FAUTE ET LE CHOIX DE LA SANCTION

Il revient à l'autorité territoriale, lorsqu'elle a relevé l'existence d'une faute, d'en apprécier la gravité, laquelle déterminera à son tour s'il y a lieu d'ouvrir une procédure disciplinaire et, dans ce cas, quelle est la sanction la plus appropriée.

Il n'existe par ailleurs aucun barème de correspondance entre fautes et sanctions.

Ainsi des faits similaires peuvent être une fois sanctionnés, une autre fois non (CE 22 nov. 1995 n°154373), ou peuvent être sanctionnés selon des degrés variables de sévérité (CE 30 juil. 1997 n°147383).

Il convient d'éviter l'«erreur manifeste d'appréciation», qui consisterait à appliquer une sanction manifestement disproportionnée par rapport aux faits. Ce principe est issu de la jurisprudence du Conseil d'Etat (CE 9 juin 1978 n°05911).

La probabilité de voir le juge relever une erreur manifeste d'appréciation sera évidemment d'autant plus élevée que la sanction sera sévère.

La nature et la gravité des faits constituent bien sûr les critères prépondérants. Mais des éléments secondaires pourront constituer des facteurs atténuants ou au contraire aggravants ; on constatera que les critères sont logiquement souvent identiques à ceux qui sont utilisés pour caractériser l'existence d'une faute.

L'autorité territoriale, les conseils de discipline et le juge administratif pourront ainsi tenir compte, pour déterminer la gravité de la faute et le choix de la sanction la plus appropriée :

- de la nature et du niveau hiérarchique des fonctions exercées (CE 8 juil. 1991 n°97560 et 105925);
- de la nature particulière des fonctions, pour une conductrice de transports scolaires qui méconnaît les obligations de sécurité (CAA Nancy 14 juin 2007 n°06NC01090, pour un conducteur d'automobile ayant exercé ses fonctions dans un état d'imprégnation alcoolique (CE 4 mars 1992 n°89545), pour un policier ayant fait usage de produits stupéfiants et ayant acheté ces substances à des personnes qu'il

n'a pas dénoncées (CE 21 juil. 1995 n°151765), pour un agent enseignant la natation et donc appelé à accueillir du public et à encadrer des enfants, qui a perpétré un acte de violence physique sur un collègue (CAA Bordeaux 31 juil. 2008 n°07BX00777), pour un agent hospitalier auteur de vols envers des personnes hospitalisées (CE 28 juin 2002 n°235171), pour un éducateur spécialisé exerçant au sein d'un établissement de réinsertion d'adolescents en difficultés (CE 21 déc. 1994 n°119179), pour un agent qui, travaillant à La Poste, a des obligations particulières relatives à l'inviolabilité des correspondances (CE 26 janv. 2000 n°187182);

- du fait que le comportement de l'agent porte la déconsidération sur le corps auquel il appartient (CE 11 mai 1979 n°02499, pour un policier condamné pour conduite en état d'ivresse);
- du fait qu'il y ait ou non plainte et poursuite pénale (CE 25 mai 1990 n°94461) pour un gendarme ayant dérobé des marchandises dans un supermarché;
- de l'éventuelle décision du juge pénal sur les faits (CE 29 mai 1987 n°82357);
- du comportement général de l'agent (CE 5 déc. 1980 n°13800), et notamment des faits ayant donné lieu à de précédentes sanctions (CE 25 juin 1982 n°32569);
- du « passé disciplinaire » de l'intéressé, des fonctions qu'il occupe et du climat général des relations (CE 15 mai 2009 n°311151)
- du caractère répétitif des manquements (CE 29 mars 1996 n°119908)
- des troubles causés dans le fonctionnement du service (CE 29 mars 1996 n°119908);
- de l'avis du conseil de discipline (CE 29 mars 1996 n°119908);
- de l'existence de motifs familiaux ou de santé, à condition qu'ils aient un caractère « impérieux » (CE 23 avr. 1997 n°134419);
- de l'âge de l'agent, la jeunesse pouvant constituer une circonstance atténuante (CAA Paris 9 nov. 2004 n°01PA03595);
- du fait que les manquements reprochés à l'agent soient liés à sa charge excessive de travail, sur laquelle elle avait attiré l'attention de ses supérieurs hiérarchiques, et qui la mettait dans l'impossibilité de mener à bien l'ensemble des missions qui lui étaient confiées (CE 9 juil. 1997 n°146896);
- de la circonstance que l'agent devait assumer seul et sans encadrement suffisant de lourdes tâches (CAA Nantes 21 fév. 2003 n°01NT00659)
- des efforts, mêmes postérieurs à la sanction, accomplis par l'agent pour améliorer son comportement (CE 20 déc. 1985 n°66139);
- des conséquences de la sanction.

Cela peut par exemple être le cas lorsque la sanction envisagée par l'autorité territoriale aurait pour conséquence de révoquer le sursis qui avait été accordé à l'occasion d'une précédente sanction d'exclusion temporaire (CE 6 mars 2002 n°234953), ou bien encore



DISCIPLINE #1



lorsqu'un agent est mis à la retraite d'office alors qu'il n'est âgé que de 41 ans (CE 30 nov. 2011 n°337617). En présence d'une « faute grave », l'autorité territoriale peut, dans l'intérêt du service, suspendre l'agent.

LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

Lorsqu'un agent a commis une faute de nature à justifier une sanction, une procédure disciplinaire peut être déclenchée; ayant un caractère contradictoire, elle garantit les droits de la défense.

En parallèle, une mesure de suspension peut être prononcée.

La procédure disciplinaire doit aussi être engagée avant le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire, bien que cette mesure ne constitue pas une sanction disciplinaire (art. 93 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

REMARQUE : le fonctionnaire stagiaire est sanctionné selon la même procédure disciplinaire que le fonctionnaire titulaire.

Mais il faut tenir compte du fait qu'il peut être détaché pour stage et avoir, en parallèle, la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre cadre d'emplois. S'il est mis fin à son détachement pour un motif disciplinaire, il pourra alors, en outre, faire l'objet de mesures disciplinaires dans son cadre d'emplois d'origine (art. 6 décr. n°92-1192 du 4 nov. 1992).

1. L'AUTORITÉ COMPÉTENTE

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale. Pour le fonctionnaire mis à disposition, le pouvoir disciplinaire est exercé par l'administration d'origine, qui peut être saisie par l'organisme d'accueil (art. 7 décr. n°2008-580 du 18 juin 2008).

L'article 19 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 attribue le pouvoir disciplinaire à « l'autorité investie du pouvoir de nomination ».

Dans le cas du fonctionnaire détaché, l'autorité territoriale de la collectivité d'origine a donc compétence pour ouvrir une procédure. Le juge a ainsi reconnu à l'administration d'origine le pouvoir de sanctionner un fonctionnaire pour une faute commise durant son détachement (CE 8 juin 1962 Frischmann; CE 29 janv. 1992 n°89337).

Quant à l'administration d'accueil, les dispositions réglementaires précisent simplement qu'elle peut interrompre le détachement et remettre l'agent à disposition de son administration d'origine, en cas de « *faute grave commise dans l'exercice des fonctions* », et ce sans délai de préavis (art. 10 décr. n°86-68 du 13 janv. 1986).

2. L'OUVERTURE DE LA PROCÉDURE

L'autorité disciplinaire informe par écrit l'agent de la procédure engagée contre lui, en lui précisant les faits reprochés. Elle lui indique en outre qu'il a droit (art. 19 loi n°83-634 et art. 4 décr. n°89-677 du 18 sept. 1989):

- à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes, au siège de l'autorité territoriale. Les

pièces du dossier et les documents annexés doivent être numérotés;

- à la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix.

Le fait que l'agent aurait eu connaissance des motifs de la sanction et que son dossier serait « inconsistant » n'exonère pas l'autorité territoriale de ces obligations d'information, dont la méconnaissance rend la procédure irrégulière et entache ainsi la sanction d'illégalité (CE 21 juin 1996 n°140775).

L'intéressé doit disposer d'un délai suffisant pour prendre connaissance de ce dossier et organiser sa défense (art. 4 décr. n°89-677 du 18 sept. 1989).

La procédure a été jugée régulière dans un cas où l'agent a disposé d'une journée pour consulter son dossier, alors qu'un délai de quatre jours séparait la date de consultation de celle à laquelle le conseil de discipline se réunissait (CE 20 janv. 1975 n°92836).

La collectivité doit être en mesure de prouver qu'elle a informé l'agent, en temps voulu, de l'ouverture de la procédure, en justifiant d'une notification du courrier par recommandé avec accusé de réception ou d'une remise du courrier contre décharge.

Dans le cas où le destinataire refuse de donner décharge du pli qui lui est adressé, une notification par des agents non assermentés n'apporte pas les garanties exigées, car elle ne permet notamment pas de donner une date certaine à la notification (CAA Versailles 22 mars 2012 n°10VE02246).

Par ailleurs, lorsqu'il y a lieu de saisir le conseil de discipline, le fonctionnaire doit être invité à prendre connaissance du rapport de saisine, ainsi que des pièces annexées (art. 5 décr. n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le juge administratif a été amené à préciser l'étendue de l'obligation d'information :

- l'agent doit être mis à même de prendre une connaissance complète de son dossier (CE 14 fév. 1992 n°91324);
- l'ensemble des pièces intéressant sa situation administrative doivent lui être communiquées, y compris celles qui lui seraient favorables et qu'il pourrait faire valoir au cours de la procédure; la procédure est irrégulière si sont uniquement communiquées les pièces sur lesquelles la procédure disciplinaire est fondée (CE 17 mars 2004 n°205436);
- le refus de communiquer à l'agent le texte d'un rapport le concernant rend la procédure irrégulière, même si l'agent a eu connaissance des griefs retenus contre lui et a eu l'occasion de s'expliquer (CE 24 juil. 1987 n°53676);
- en cas de dépôt d'une pièce nouvelle au dossier de l'agent après que celui-ci l'a consulté, l'autorité territoriale est tenue de l'informer de ce dépôt et de sa faculté de consulter de nouveau son dossier (TA Dijon 15 déc. 2005 n°0401662);
- si l'autorité doit informer l'agent de son droit, elle n'est toutefois pas tenue, en l'absence de demande de l'intéressé, de lui communiquer spontanément son dossier (CAA Nancy 19 déc. 2002 n°98NC02555).



DISCIPLINE #1

3. LE DÉLAI D'EXERCICE DE L'ACTION DISCIPLINAIRE

Aucune disposition ne prévoit de délai déterminé pour exercer une action disciplinaire (CE 14 juin 1991 n°86294). En outre, si le conseil de discipline doit se prononcer dans un certain délai à partir de sa saisine, aucune disposition ne fait en revanche obligation à l'autorité territoriale de prendre sa décision dans un délai déterminé après que le conseil a rendu son avis (CE 31 janv. 1996 n°142173).

Il n'existe en effet pas de «prescription», c'est-à-dire de délai maximal au-delà duquel une faute ne peut plus être réprimée. Toutefois, une sanction ne peut être prise au-delà d'un délai «raisonnable» à compter de la date à laquelle l'administration a connaissance des faits qui la fondent (TA Montpellier 8 fév. 2006 n°0301341).

Mais si la longueur du délai écoulé entre les faits reprochés et l'intervention de la sanction (dix ans dans le cas d'espèce) est due non pas à un retard pris par l'administration, mais aux recours contentieux engagés par l'agent, ce dernier ne pourra pas obtenir d'indemnisation en invoquant un préjudice lié à ce délai. Par ailleurs, la longueur du délai ne s'oppose pas à ce que la décision tienne compte tant des faits en cause que de la situation d'ensemble de l'agent à la date de la sanction (CE 9 fév. 2011 n°332627).

4. L'IMPOSSIBILITÉ DE SANCTIONNER PLUSIEURS FOIS LES MÊMES FAITS

L'agent ne peut pas être sanctionné deux fois pour les mêmes faits (CE 18 déc. 1992 n°101505); c'est le principe «*non bis in idem*». Le fait qu'il change d'employeur ne remet pas en cause cette impossibilité (CAA Nancy 5 août 2004 n°00NC01589).

L'autorité disciplinaire peut en revanche tenir compte de faits ayant donné lieu à de précédentes sanctions pour apprécier la gravité d'une nouvelle faute (CE 25 juin 1982 n°32569).

Il faut signaler le cas particulier du fonctionnaire détaché pour stage qui, lorsqu'il a fait l'objet d'une exclusion définitive du service en qualité de stagiaire, peut également être sanctionné en sa qualité de fonctionnaire titulaire (art. 6 décr. n°92-1194 du 4 nov. 1992 ; CAA Bordeaux 13 nov. 2007 n°06BX00113).

Par ailleurs, le fait que l'agent ait été sanctionné n'empêche pas qu'il fasse l'objet d'un changement d'affectation, dans l'intérêt du service et sans déclassement (CE 29 juil. 1998 n°150365 et 150366), en raison par exemple de dissensions avec sa hiérarchie, sans que cela constitue une seconde sanction (CAA Marseille 8 juin 2004 n°00MA02291).

LA CONSULTATION DU CONSEIL DE DISCIPLINE

Aucune sanction disciplinaire du deuxième, du troisième ou du quatrième groupe ne peut être infligée à un fonctionnaire sans consultation préalable du conseil de discipline (art. 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983). Une sanction du premier groupe peut donc être

prise sans consultation du conseil. Toutefois, si l'autorité territoriale sollicite l'avis du conseil de discipline alors qu'elle n'y était pas tenue, la consultation doit être effectuée dans des conditions régulières, sans quoi la sanction prise serait illégale (CE 9 fév. 2000 n°191227). Le conseil de discipline doit obligatoirement être consulté préalablement à la sanction : la consultation qui interviendrait après la décision ne permettrait pas de régulariser la procédure (CE 23 juil. 1976 n°95502). Dans un cas où une autorité territoriale, après avoir consulté le conseil de discipline et pris une sanction du quatrième groupe, avait retiré celle-ci pour finalement infliger à l'agent une sanction du troisième groupe, le juge a établi que cette seconde sanction était illégale car le conseil de discipline n'avait pas été consulté une seconde fois (CE 28 fév. 2007 n°284858).

Le conseil de discipline est paritairement composé de représentants du personnel et de représentants des collectivités et établissements publics à la CAP.

C'est un organisme consultatif, qui entend les parties concernées dans le respect du principe contradictoire. Il rend un avis motivé sur la suite à donner à la procédure disciplinaire ; cet avis ne lie pas l'autorité territoriale, qui est libre de prononcer la sanction qu'elle juge la plus adaptée. L'avis du conseil de discipline n'a donc en lui-même pas d'effet juridique : il s'agit d'un «acte préparatoire», qui n'est pas susceptible de recours devant le juge.

Par contre, s'il a été rendu dans des conditions irrégulières, cette irrégularité pourra être invoquée à l'appui d'un recours contre la sanction.

LA DECISION DE SANCTION

A l'aboutissement de la procédure disciplinaire, l'autorité disciplinaire prend une décision et sanctionne éventuellement l'agent. Il convient de signaler qu'elle a le pouvoir de faire une délégation de signature.

Lorsque le fonctionnaire occupe plusieurs emplois à temps non complet, la sanction est prononcée par l'autorité territoriale qui a entrepris la procédure disciplinaire, «*après avis des autres autorités territoriales concernées*» (art. 15 et 28 décr. n°91-298 du 20 mars 1991).

1. LA MOTIVATION

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée (art. 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983 ; art. 14 décr. n°89-677 du 18 sept. 1989) ; elle doit donc énoncer les considérations de droit et de fait qui la fondent (art. 1er et 3 loi n°79-587 du 11 juil. 1979).

3 GRANDS PRINCIPES DOIVENT ÊTRE RESPECTÉS :

- la décision doit être motivée;
- la motivation doit être suffisamment précise;
- la motivation doit figurer soit dans la décision de sanction elle-même, soit dans un document explicite joint.

Sur le principe, l'autorité qui prononce la sanction doit préciser elle-même, dans sa décision, les griefs retenus contre le fonctionnaire, de telle sorte que celui-ci puisse, à la seule lecture de la décision, en connaître les motifs (CE 31 juil. 1992 n°93179).



DISCIPLINE #1



La motivation est suffisante :

- lorsque l'arrêté portant sanction, sans préciser lui-même les faits en cause, comporte une référence expresse au procès-verbal de la délibération du conseil de discipline qui, joint en annexe, contient dans son avis tous les éléments de droit et de fait fondant la décision (CE 12 avr. 1995 n°119432);
- lorsque l'autorité territoriale, dans sa décision de sanction, reprend et donc s'approprie les motifs retenus par le conseil de discipline (CAA Bordeaux 23 mars 2004 n°00BX01886);
- lorsqu'elle figure dans le corps même de l'acte ou sur un document explicite qui lui est joint, la motivation écrite de la sanction doit être concomitante à la décision (CAA Paris 31 déc. 2003 n°99PA03058).

Le fait que le fonctionnaire ait été préalablement informé, au cours de la procédure disciplinaire contradictoire, des motifs de droit et de fait, ne dispense pas l'autorité territoriale de respecter l'obligation de motiver la décision elle-même (CE 30 janv. 1995 n°128323 et 115835). Le juge administratif a établi que l'exigence de motivation n'était pas respectée :

- lorsque la décision ne comporte par elle-même aucun motif et se borne à se référer à l'avis du conseil de discipline (CE 17 nov. 1982 n°35065);
- lorsque la décision ne comporte en elle-même aucun motif précis et se borne à viser un rapport dont le texte n'est ni incorporé, ni joint à la décision (CE 31 juil. 1992 n°93179);
- lorsque l'acte comporte une formule générale telle que « *refus d'obéissance délibéré et persistant* » sans préciser dans quelles circonstances et à quelles dates avaient eu lieu les manquements invoqués (CE 21 juil. 1995 n°115332), ou telle que celle indiquant que le comportement de l'agent « *est de nature à porter dangereusement atteinte à la notoriété et à l'intégrité* » de l'établissement et de la fonction publique (CE 30 janv. 1995 n°128323 et 115835);
- lorsque la décision de sanction, sans comporter aucun renvoi, se borne à faire état d'un manquement « *à l'obligation tenant à [sa] qualité d'agent public* », sans autre précision sur les circonstances de fait, et sans qu'aucun autre document plus explicite ne soit joint à la décision (CAA Bordeaux 2 déc. 2008 n°07BX00720);
- lorsque l'arrêté portant sanction se borne à indiquer dans ses motifs que « *selon le conseil de discipline, les faits ayant motivé la comparution de Melle M., de par leur gravité et leurs répétitions, justifient la sanction requise* » (CE 27 avr. 1994 n°106760).

2. INSCRIPTION AU DOSSIER ET EFFACEMENT, PUBLICITÉ DE LA SANCTION

Doivent être inscrites au dossier du fonctionnaire (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- les sanctions du premier groupe, à l'exception de l'avertissement;

- les sanctions des deuxième, troisième et quatrième groupes, sans limitation de durée.

Les sanctions du premier groupe doivent obligatoirement être effacées du dossier, au bout de trois ans, si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Quant aux sanctions disciplinaires relevant des deuxième et troisième groupes, le fonctionnaire peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, demander à l'autorité territoriale dont il relève qu'aucune trace n'en subsiste à son dossier.

L'autorité territoriale consulte le conseil de discipline puis prend sa décision. « 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 » (art. 31 décr. n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le dossier du fonctionnaire est alors reconstitué dans sa nouvelle composition sous le contrôle du président du conseil de discipline (art. 31 décr. n°89-677 du 18 sept. 1989).

REMARQUE : l'effacement de la mention de la sanction dans le dossier n'est pas l'annulation de la sanction ; lorsque celle-ci a modifié la situation administrative de l'agent, les conséquences en subsistent donc. Les sanctions disciplinaires peuvent également être effacées par une loi d'amnistie.

Il faut enfin signaler que l'autorité territoriale peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision portant sanction et ses motifs (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984). Une réponse ministérielle apporte des précisions sur la mise en œuvre de cette publication (quest. écr. AN n°37807 du 16 déc. 2008).

3. L'EXÉCUTION DE LA SANCTION

Depuis le 1^{er} janvier 2010, aucune sanction disciplinaire n'a plus à être obligatoirement transmise au préfet pour contrôle de légalité.

La sanction prononcée par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire est immédiatement exécutoire, même en cas de saisine du conseil de discipline de recours (art. 16 décr. n°89-677 du 18 sept. 1989), dès sa notification à l'intéressé.

La circonstance que l'agent se trouve en congé de maladie ne fait pas obstacle à ce que la procédure disciplinaire soit poursuivie et à ce qu'une sanction soit infligée (CE 11 mars 1992 n°88306).

LES RECOURS CONTRE LA SANCTION

Après que l'autorité territoriale a prononcé une sanction, le fonctionnaire peut :

- lui demander, par « recours gracieux », de revenir sur sa décision;
- saisir pour un autre avis le conseil de discipline de recours, sachant que l'autorité territoriale ne pourra prendre de sanction plus sévère que ce nouvel avis;
- faire un recours en annulation auprès du juge administratif.



DISCIPLINE #1

La saisine du conseil de discipline de recours et celle du juge administratif sont enfermées dans certains délais qui, pour être opposables au fonctionnaire, doivent être mentionnés dans la décision de sanction.

Pour sa part, l'autorité territoriale peut faire un recours contentieux contre l'avis du conseil de discipline de recours.

Aucun des recours ci-dessus mentionnés n'a d'effet suspensif ; la seule possibilité d'obtenir la suspension d'une décision de sanction, pour le fonctionnaire, ou de l'avis du conseil de discipline de recours, pour l'autorité territoriale, consiste à se tourner vers le juge des référés, dans le cadre du « référé-suspension ».

Il convient enfin de signaler que le préfet peut lui aussi, dans sa mission de contrôle de légalité des actes, déposer un recours devant le juge administratif.

PROCEDURE DISCIPLINAIRE ET PROCEDURE PENALE

REMARQUE : le parquet a obligation d'informer l'administration des poursuites pénales et des condamnations définitives prononcées à l'encontre des agents (quest. écr. AN n°3078 du 14 août 2007).

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 (art. 29 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

Les mêmes faits peuvent donc constituer à la fois une faute disciplinaire et une infraction pénale (exemple : accident de la route provoqué par un agent public conduisant une voiture de service en état d'ébriété).

Une procédure pénale et une procédure disciplinaire peuvent donc être parallèlement menées pour les mêmes faits. Elles n'ont d'ailleurs pas le même objet ; la procédure disciplinaire, quant à elle, est déclenchée dans l'intérêt du service (CE 24 juin 1988 n°81244).

Mais des faits sanctionnés disciplinairement ne donnent évidemment pas forcément lieu à des poursuites pénales et, réciproquement, l'autorité territoriale peut ne pas engager de procédure disciplinaire à raison de faits qui ont justifié des poursuites pénales.

Ce principe est valable même si l'agent a fait l'objet d'une condamnation : l'autorité territoriale n'aura pas pour autant compétence liée pour sanctionner, car elle dispose d'un pouvoir d'appréciation (CE 9 déc. 1970 n°79732).

La procédure disciplinaire et la procédure pénale sont donc indépendantes l'une de l'autre, mais jusqu'à un certain point seulement :

- parce que la procédure disciplinaire peut s'appuyer sur des éléments issus de la procédure pénale. Ainsi, rien ne s'oppose à ce que l'autorité disciplinaire fasse état dans la procédure disciplinaire d'informations recueillies au cours d'une instruction judiciaire, dès lors qu'elles sont portées à la connaissance de l'intéressé (CE 9 juin 1982 n°34129).

De même, un agent peut être sanctionné pour des faits qu'il a avoués au cours d'une procé-

sure judiciaire, même si celle-ci n'était pas arrivée à son cours, et même si l'intéressé a par la suite rétracté ses aveux (CE 26 juil. 1982 n°34740).

- parce que l'autorité territoriale ne peut passer outre les considérations du juge du fond (voir ci-dessous).

1^{er} CAS: LA SANCTION EST PRISE AVANT L'ISSUE DE LA PROCEDURE PENALE

L'autorité territoriale peut prononcer une sanction disciplinaire pour des faits sur lesquels le juge pénal n'a pas encore statué (CE 27 janv. 1993 n°115274), dès lors que les faits sont établis.

L'intervention d'une décision de justice postérieure à une sanction disciplinaire n'aura pas pour effet de rouvrir le délai du recours contentieux contre cette sanction.

Mais l'agent sanctionné a droit à ce que sa situation soit réexaminée par l'administration, lorsque les faits qui ont motivé la sanction et qui avaient fait l'objet de poursuites pénales ont donné lieu à un jugement de relaxe, afin de vérifier si les conclusions du juge ne remettent pas en cause le fondement même de la sanction disciplinaire (CE 3 mai 1963 Alaux ; CE 6 déc. 2002 n°237518).

Il peut par exemple arriver que le juge pénal établisse, postérieurement à la sanction d'un agent, l'inexactitude matérielle des faits qui l'avaient motivée.

En revanche, l'administration ne peut pas rouvrir une procédure disciplinaire et infliger une seconde sanction à l'agent, en l'absence de faits nouveaux, sous prétexte qu'elle ignorait, avant l'action pénale, l'étendue des faits ou la gravité de leur qualification (CAA Lyon 14 janv. 2003 n°99LY01182).

2^e CAS : LA SANCTION EST POSTERIEURE A LA DECISION JUDICIAIRE

Lorsque l'administration attend l'aboutissement de la procédure pénale, elle peut être confrontée au principe de l'« autorité de la chose jugée ».

Ainsi, lorsque le juge pénal a établi l'inexactitude matérielle des faits, l'« autorité de la chose jugée » empêchera l'administration de sanctionner l'agent, car cela reviendrait à nier le jugement au fond.

En revanche, du moment que leur inexactitude matérielle n'a pas été établie, des faits pourront donner lieu à sanction disciplinaire même si l'agent a fait l'objet, au pénal :

- d'une relaxe pour vice de procédure (CE 4 mars 1992 n°89545) ;
- d'une relaxe tirée de ce que les faits ne sont pas établis ou de ce qu'un doute subsiste sur leur réalité (CE 11 mai 1956 n°23524 ; CE 29 juil. 1998 n°150365 et 150366) ;
- d'un classement sans suite (CE 4 nov. 1949 Patrolin) ;
- d'un acquittement (CE 19 nov. 1955 Dupoux) ;
- d'un abandon des poursuites en raison de l'annulation de la procédure d'instruction (CE 11 juin 1999 n°185169).

En effet, dans tous ces cas, l'administration et le juge administratif peuvent apprécier par eux-mêmes la matérialité des faits.



DISCIPLINE #1



De même, le principe de l'autorité de la chose jugée s'oppose à ce qu'une sanction disciplinaire soit infligée à l'agent au motif d'une inculpation dont le juge pénal l'a relaxé (CE 23 nov. 1966 n°62987), dès lors que les autres griefs retenus n'auraient pas, à eux seuls, justifié la sanction.

Si l'administration choisit de différer sa décision jusqu'à ce que le juge ait statué, elle devra tenir compte, dans le choix de la sanction, non seulement de la nature et de la gravité des faits, mais aussi de la situation d'ensemble de l'agent à la date de sa décision, compte tenu des éléments recueillis, des expertises ordonnées et des constatations faites par le juge (CE 27 juil. 2009 n°313588).



DISCIPLINE #1

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

La liste des sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires territoriaux titulaires est donnée par l'article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ; il existe 9 sanctions possibles, réparties dans quatre groupes par ordre croissant de sévérité.

En dehors de cette liste exhaustive, toute autre décision à caractère disciplinaire serait illégale :

- suspension du traitement (CE 8 oct. 1990 n°107762) ;
- suppression d'une indemnité (CE 11 juin 1993 n°105576) ;
- mise en disponibilité d'office (CE 30 mars 1962 Bertaux) ;
- décharge de fonctions (CE 22 oct. 2010 n°322897), dans le cas d'un agent privé de ses fonctions de chef de bassin et maintenu en activité en qualité de maître-nageur.

Il n'existe aucun barème de correspondance entre fautes et sanctions ; il appartient donc à l'autorité qui détient le pouvoir disciplinaire d'apprécier quelle est la sanction appropriée, en fonction de la gravité de la faute commise.

Lorsque la sanction est disproportionnée, on parle d'«erreur manifeste d'appréciation», qui constitue un motif d'annulation en cas de recours devant le juge.

SANCTIONS DU PREMIER GROUPE

Trois sanctions disciplinaires relèvent du premier groupe (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire pour une durée maximale de trois jours.

Ces sanctions sont prises sans consultation préalable du conseil de discipline (art. 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

Elles ne peuvent donc pas non plus être soumises au conseil de discipline de recours (art. 91 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Elles peuvent en revanche être contestées devant le juge administratif.

L'avertissement n'est pas inscrit au dossier du fonctionnaire, contrairement au blâme et à l'exclusion

temporaire, qui en sont toutefois automatiquement effacés au bout de trois ans si aucune autre sanction n'a été prononcée durant cette période (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

ONT DONNÉ LIEU À UNE SANCTION

D'AVERTISSEMENT :

- l'utilisation exagérée du téléphone à des fins personnelles et l'assoupissement pendant les heures de travail (CAA Paris 21 déc. 2006 n°04PA01977) ;
- le refus d'assurer le remplacement d'un collègue en congé annuel (CAA Nantes 28 juin 2002 n°99NT00537) ;
- la copie sans autorisation d'un document administratif qui n'était pas personnellement destiné à l'agent (CAA Nantes 6 oct. 1999 n°98NT01398) ;
- un manquement au devoir de correction envers la hiérarchie pour un agent qui a qualifié de manière grossière les tâches qui lui étaient confiées (CAA Bordeaux 20 oct. 2009 n°08BX02596) ;
- la manifestation publique d'une attitude d'insubordination dans la manière dont l'agent a répondu au maire, en mettant en cause son autorité alors que celui-ci le convoquait à un entretien (CAA Bordeaux 10 fév. 2009 n°08BX01158) ;
- la mise en cause dans des termes irrespectueux, dans une note d'observations annexée à la fiche de notation, de la compétence professionnelle et de l'autorité du supérieur hiérarchique (CAA Lyon 6 mars 2001 n°98LY01667) ;
- l'absence à une réunion du personnel sans avoir averti la hiérarchie (CAA Paris 14 juin 2004 n°00PA02425) ;
- une absence injustifiée d'une journée (CAA Marseille 17 fév. 2004 n°99MA02231) ;
- le comportement général, la mauvaise manière de servir, le manquement aux obligations professionnelles et l'attitude générant un climat désagréable dans le service (CAA Bordeaux 3 avr. 2003 n°99BX00283).

ONT ÉTÉ SANCTIONNÉS PAR UN BLÂME :

- un agent ayant produit un arrêt de travail infondé, le médecin agréé ayant constaté qu'aucun symptôme particulier ne le mettait dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions (CAA Bordeaux 15 juil. 1997 n°96BX00003) ;
- une directrice de crèche qui, face à de graves dysfonctionnements, n'a pas exécuté en temps utile les mesures qu'il lui appartenait de prendre, s'est dérobée à sa responsabilité en partant en congé et a tardé à fournir les explications qui lui étaient demandées (CAA Paris 6 mai 2003 n°99PA03054) ;
- le refus de rester à son poste au-delà de l'horaire habituel en vue d'assurer la continuité du service (CAA Lyon 21 avr. 2009 n°06LY02300) ;
- le refus le jour même sans motif valable d'assister, ainsi que le demandait le supérieur hiérarchique, à une formation se déroulant pendant

les heures de service et ayant une relation directe avec l'activité professionnelle, à laquelle la participation de l'agent était prévue de longue date (CAA Paris 30 juin 2009 n°07PA01765);

- le fait pour un éducateur des activités physiques et sportives d'avoir tenu des propos injurieux à des enfants qu'il encadrait (CAA Bordeaux 16 déc. 2008 n°07BX00247);
- le fait d'avoir tenu des propos injurieux à l'égard d'un supérieur hiérarchique (CAA Paris 1^{er} juin 2004 n°00PA00909);
- la prise répétée de congés sans en informer au préalable la hiérarchie et le refus, à plusieurs reprises, de rendre compte de son activité (CAA Versailles 13 nov. 2008 n°06VE02070);
- le refus par un agent d'entretien d'exécuter les tâches définies par sa fiche de travail (CAA Marseille 1^{er} avr. 2003 n°99MA01032).

ONT ÉTÉ SANCTIONNÉS D'UNE EXCLUSION TEMPORAIRE RELEVANT DU 1^{er} GROUPE :

- le manque de soins dans l'accomplissement des fonctions, ayant occasionné d'importants dégâts à une balayeuse mécanique (CAA Douai 8 oct. 2009 n°08DA00575);
- l'utilisation à plusieurs reprises à des fins personnelles de la machine à affranchir pour expédier des lettres recommandées avec accusé de réception portant le cachet de la mairie (CAA Lyon 8 avr. 2008 n°05LY01074);
- le refus répété par un cuisinier de porter le couvre-chef réglementaire (CAA Marseille 9 oct. 2007 n°04MA01859);
- des négligences et des retards ayant gravement perturbé le fonctionnement du service et la confiance de ses interlocuteurs extérieurs (CAA Paris 2 mai 2007 n°05PA01465);
- le refus d'assurer son service un dimanche (CAA Paris 6 nov. 2007 n°06PA03276);
- le refus de travailler un samedi et un dimanche dans le cadre de l'organisation d'une fête municipale (CAA Paris 19 oct. 2005 n°02PA01519);
- le fait de s'être opposé à l'examen à son domicile, dans le cadre d'une contre-visite médicale, par un médecin agréé (CAA Nantes 28 juin 2002 n°98NT02518).

SANCTIONS DU DEUXIEME GROUPE

Font partie du deuxième groupe (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- l'abaissement d'échelon;
- l'exclusion temporaire de quatre à quinze jours

L'abaissement peut porter sur un ou plusieurs échelons (CE 19 juin 1989 n°68976).

Ces sanctions ne peuvent être prises sans consultation préalable du conseil de discipline (art. 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

Elles sont mentionnées au dossier du fonctionnaire (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Leur mention peut toutefois cesser de figurer au dossier, sur demande du fonctionnaire, après dix années de services effectifs à compter de la date à laquelle elles ont été prises.

L'autorité territoriale fait droit à la demande, après avis du conseil de discipline, « si, par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction ». Le dossier est alors reconstitué dans sa nouvelle composition, sous le contrôle du président du conseil de discipline (art. 31 décr. n°89-677 du 18 sept. 1989).

Les sanctions du deuxième groupe peuvent être contestées :

- devant le conseil de discipline de recours (art. 91 loi n°84-53 du 26 janv. 1984), seulement si l'autorité territoriale a prononcé une sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline de premier degré (art. 24 décr. n°89-677 du 18 sept. 1989);
- devant le juge administratif.

ONT ÉTÉ SANCTIONNÉS PAR UN ABAISSEMENT D'ÉCHELON :

- une secrétaire de mairie qui a commis plusieurs erreurs et négligences dans l'exercice de ses tâches, a accumulé du retard dans le traitement de certaines affaires et a refusé expressément d'exécuter un ordre du maire relatif à l'organisation du travail (CAA Bordeaux 23 juil. 2002 n°00BX01109);
- le fait d'avoir, à sa propre demande ou avec son accord, perçus durant ses congés maladie des sommes indues, correspondant au plein traitement (CAA Marseille 9 mai 2006 n°02MA01901);
- le fait pour un attaché d'avoir tenté de dissimuler une faute à ses supérieurs alors que celle-ci pouvait avoir des conséquences importantes au plan pécuniaire et sur l'image des services municipaux (CAA Nantes 22 nov. 2002 n°00NT00030);
- le fait de s'être rendu coupable de plusieurs vols ayant motivé une condamnation pénale (CE 13 janv. 1995 n°133446).

ONT ÉTÉ SANCTIONNÉS D'UNE EXCLUSION TEMPORAIRE DU DEUXIEME GROUPE :

- un éducateur des activités physiques et sportives ayant adopté une attitude de résistance systématique aux ordres de ses supérieurs hiérarchiques, notamment en refusant de participer aux réunions de travail, de contribuer à l'entretien du matériel de la piscine et de se plier aux usages vestimentaires de l'établissement (CAA Nantes 26 avr. 2002 n°98NT02191);
- un agent qui, ayant demandé à prendre des congés annuels, a refusé d'assurer la formation de l'agent qui devait le remplacer et a fait preuve d'une attitude insolente et agressive envers son supérieur hiérarchique (CAA Bordeaux 2 déc. 2008 n°07BX01095);
- un agent ayant créé, afin d'organiser le service dont elle avait la charge, un fichier comportant des informations relatives à l'état de santé ou à l'appartenance syndicale de certains agents, lequel a fait l'objet d'une diffusion interne, quand bien même elle ne serait pas à l'origine de cette diffusion (CAA Nantes 7 fév. 2008 n°07NT01263);



DISCIPLINE #1



- un ouvrier professionnel s'étant présenté sur son lieu de travail en état d'imprégnation alcoolique, et qui a déjà été sanctionné plusieurs fois pour des faits identiques (CE 20 déc 1985 n°66139)

SANCTIONS DU TROISIEME GROUPE

Relèvent du troisième groupe (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- la rétrogradation ;
- l'exclusion temporaire de seize jours à deux ans.

Ces sanctions ne peuvent être prises sans consultation préalable du conseil de discipline (art. 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

Elles sont mentionnées au dossier du fonctionnaire (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984). Leur mention peut toutefois cesser de figurer au dossier, sur demande du fonctionnaire, après dix années de services effectifs à compter de la date à laquelle elles ont été prises.

L'autorité territoriale fait droit à la demande, après avis du conseil de discipline, «si, par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction». Le dossier est alors reconstitué dans sa nouvelle composition, sous le contrôle du président du conseil de discipline (art. 31 décr. n°89-677 du 18 sept. 1989).

Les sanctions du troisième groupe peuvent être contestées :

- devant le conseil de discipline de recours (art. 91 loi n°84-53 du 26 janv. 1984), seulement si l'autorité territoriale a prononcé une sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline de premier degré (art. 24 décr. n°89-677 du 18 sept. 1989) ;
- devant le juge administratif.

La rétrogradation consiste à faire descendre le fonctionnaire à un grade inférieur de son cadre d'emplois. Le juge a établi qu'elle ne pouvait avoir pour effet de l'évincer de son cadre d'emplois (CE 18 oct. 1995 n°120349). Cela implique qu'elle ne peut pas être prononcée contre un fonctionnaire titulaire du grade de début d'un cadre d'emplois (CE 29 mars 1985 n°51089).

Le juge administratif a estimé que la rétrogradation pouvait s'accompagner d'un reclassement dans un échelon doté d'un indice inférieur à celui détenu dans l'ancien grade, sans que cela constitue une deuxième sanction: le reclassement dans l'échelon est simplement une modalité d'exécution de la sanction (CAA Nancy 4 mars 2004 n°99NC02006) ; dans le cas jugé, l'agent était passé de rédacteur principal 8ème échelon à rédacteur 6ème échelon. Cependant, dès lors que la décision ne mentionne pas les nouveaux grades et échelon, elle implique nécessairement le reclassement dans le grade immédiatement inférieur, à l'échelon correspondant à l'indice égal ou à défaut immédiatement inférieur à celui détenu dans l'ancien grade (CAA Douai 30 nov 2004 n°02DA00340).

La rétrogradation peut entraîner un changement d'affectation, eu égard à l'intérêt du service et au nouveau grade de l'agent (CAA Nancy 27 mai 2004 n°99NC00673).

ONT ÉTÉ RÉTROGRADÉS :

- un agent des services techniques qui a emporté des matériaux de récupération à son domicile au moyen d'un véhicule de service afin de les vendre à son profit (CE 12 mai 1997 n°128734) ;

- un agent ayant à plusieurs reprises refusé d'ouvrir son guichet pendant les heures d'ouverture au public, malgré des mises en demeure (CAA Nancy 27 mai 2004 n°99NC00673) ;
- un agent exerçant les fonctions de secrétaire de mairie qui s'est fait verser un rappel de prime indu (CAA Bordeaux 19 janv. 2006 n°05BX02354) ;
- un agent qui, alors même qu'il était totalement déchargé de service pour exercer un mandat syndical, a gravement manqué à son obligation de réserve (CE 12 déc. 1997 n°134341) ;
- un agent ayant de manière persistante, malgré de nombreux avertissements, fait preuve de négligence dans l'exercice des fonctions, manqué de ponctualité et qui n'a pas accompli la totalité de ses heures de service (CAA Nancy 9 fév. 1995 n°94NC00005) ;
- un directeur général des services ayant fait preuve de manques répétés de respect à l'égard du maire et d'un adjoint, et dont le comportement envers les agents de la commune était incompatible avec ses fonctions (CAA Bordeaux 21 fév. 2008 n°05BX00763) ;
- un agent ayant délibérément violé les dispositions du code des marchés publics (CAA Nantes 27 mai 2004 n°02NT01227).

ONT ÉTÉ SANCTIONNÉS D'UNE EXCLUSION TEMPORAIRE DU TROISIEME GROUPE :

- pour une durée de deux ans : un agent ayant fait preuve de refus répétés d'obéissance hiérarchique, de négligences et retards dans ses tâches et d'un mauvais comportement général, et ayant fait l'objet de plusieurs avertissements écrits et oraux (CE 28 nov. 2003 n°234898) ;
- pour une durée d'un mois: un agent ayant refusé, malgré une mise en demeure, d'exercer les nouvelles fonctions qui lui avaient été attribuées (CAA Bordeaux 28 juin 2007 n°05BX01685) ;
- pour une durée d'un mois : un agent technique ayant exécuté des travaux de jardinage chez une personne privée pendant son congé de maladie, avec du matériel faisant présumer une activité professionnelle (CAA Bordeaux 29 déc. 2005 n°02BX00165) ;
- pour une durée de trois mois, dont deux avec sursis: un agent ayant sollicité et obtenu d'une société privée la mise à disposition de matériel informatique à des fins exclusivement personnelles (CAA Nantes 16 mars 2001 n°96NT01452) ;
- pour une durée de trois mois dont un avec sursis: un agent sorti à de multiples reprises de ses fonctions, en violation de l'obligation de discrétion professionnelle, pour intervenir dans le traitement de dossiers de personnes de sa connaissance, confiés à d'autres services (CAA Paris 26 mai 2004 n°00PA00413).

SANCTIONS DU QUATRIEME GROUPE

Constituent le quatrième groupe de sanctions, le plus sévère (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

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

Ces sanctions ne peuvent être prises sans consultation préalable du conseil de discipline (art. 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).



DISCIPLINE #1



Elles ont pour conséquence la cessation définitive des fonctions ; elles entraînent radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire (art. 24 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

Elles sont mentionnées au dossier du fonctionnaire (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Les sanctions du quatrième groupe peuvent être contestées:

- devant le conseil de discipline de recours (art. 91 loi n°84-53 du 26 janv. 1984);
- devant le juge administratif.

Le fonctionnaire révoqué est considéré comme involontairement privé d'emploi, et peut donc prétendre au bénéfice d'allocations d'aide au retour à l'emploi (CE 9 oct. 1992 n°96359).

Si l'agent se trouve, lorsqu'elle prend effet, en congé de maladie, il est mis fin au maintien de rémunération (CE 30 juil. 1997 n°132480).

S'il ne justifie pas de deux années de services valables pour la retraite du régime CNRACL, les droits du fonctionnaire sont basculés au régime général de sécurité sociale.

ONT ÉTÉ RÉVOQUÉS :

- un agent des services hospitaliers ayant commis un acte de brutalité envers une malade, alors que son comportement avait déjà donné lieu à observations (CE 29 mars 1985 n°51089);
- une aide-soignante ayant giflé un pensionnaire âgé et malade d'une maison de retraite (CE 20 mai 1998 n°173181);
- une aide-soignante ayant eu un comportement agressif envers les malades et ses collègues, et dont le comportement dangereux était incompatible avec la sécurité des malades (CE 11 mars 1992 n°88306);
- un sapeur-pompier professionnel ayant menacé un collègue avec un couteau (CE 27 avr. 1994 n°98595);
- un agent des services techniques ayant adressé au secrétaire général de la mairie une lettre contenant des injures et des menaces graves à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques, et par laquelle il a refusé de servir dans le poste affecté (CE 27 fév. 1995 n°115988);
- un agent affecté à la caisse de la recette des régies qui s'est rendu coupable de détournement de fonds publics et de faux en écriture (CE 22 nov. 1995 n°154373);
- un agent ayant falsifié la signature de son supérieur hiérarchique sur deux états de frais de déplacement, ainsi que la signature du directeur général adjoint sur un certificat administratif d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire (CAA Lyon 7 janv. 2011 n°10LY02019 et 10LY02022);
- un agent ayant commis des vols dans l'exercice de ses fonctions (CAA Marseille 14 oct. 2003 n°99MA00963);
- un agent qui s'est rendu coupable de faux en écriture et de détournement de fonds, et qui s'était déjà rendu coupable de faits identiques par le passé (CAA Bordeaux 1^{er} mars 2004 n°00BX01107);
- un commissaire de police qui a eu recours à des fonctionnaires de police pour effectuer des travaux personnels dans ses propriétés, travaux qui ont été

à plusieurs reprises accomplis pendant les heures de service (CE 6 avr. 1998 n°158906);

- un agent ayant omis de prévenir son employeur de son divorce et ayant ainsi continué à bénéficier pendant plusieurs années du SFT et de congés bonifiés auxquels il n'avait plus droit (CAA Paris 17 déc. 1996 n°95PA03368);
- un responsable des services techniques ayant tenté d'obtenir la réalisation de travaux à son domicile en contrepartie de la promesse d'obtention de marchés (CAA Nancy 10 avr. 2006 n°05NC01443 et 04NC00335);
- un agent technique absent de manière injustifiée à de nombreuses reprises et ayant déjà fait l'objet d'un blâme et d'une exclusion temporaire à raison de précédentes absences (CE 23 avr. 1997 n°134419);
- un agent s'étant soustrait de manière systématique aux contre-visites médicales durant ses arrêts de travail (CAA Bordeaux 8 sept. 2008 n°06BX00289);
- un agent ayant exercé une activité à but lucratif alors qu'il était placé en congé de maladie (CAA Marseille 27 janv. 2009 n°06MA03413);
- un agent qui ne marque aucun intérêt pour son travail, ne respecte pas les horaires, s'absente fréquemment sans autorisation, refus d'exécuter certaines tâches et entretient des relations conflictuelles avec ses collègues (CE 18 fév. 1998 n°123624);
- un agent ayant, malgré de multiples rappels à l'ordre, fait preuve d'une négligence constante dans l'accomplissement de ses tâches, d'une attitude délibérément désinvolte envers ses supérieurs hiérarchiques et ses collègues, et qui a été irrégulièrement absent à plusieurs reprises (CE 30 janv. 1995 n°106709);
- un agent ayant refusé de manière persistante d'assurer son service le samedi (CE 16 déc. 1992 n°96459);
- un agent qui a commis des actes de harcèlement sexuel (CAA Paris 29 déc. 2004 n°00PA01882);
- une infirmière ayant à plusieurs reprises détourné pour sa consommation personnelle des médicaments qu'elle avait commandés à la pharmacie de l'hôpital (CAA Lyon 28 août 2001 n°00LY02520);

ONT ÉTÉ MIS D'OFFICE À LA RETRAITE :

- un directeur d'une école municipale de musique ayant fait obstruction de manière répétée à la nouvelle organisation du service, ayant par là manqué gravement aux devoirs de réserve, de discrétion professionnelle et d'obéissance hiérarchique (CAA Marseille 15 janv. 2008 n°05MA02639);
- un policier municipal ayant fait exécuter dans sa villa, pendant les heures de service, des travaux par un agent placé sous ses ordres (CE 16 juin 1995 n°139177);
- un agent qui a commis pendant plus d'un an des actes de harcèlement sexuel sur deux collègues féminines, et qui avait déjà fait l'objet d'un avertissement dans le passé pour des faits de même nature (CAA Paris 31 janv. 2006 n°02PA03349);
- un agent ayant fait preuve durant plusieurs années de mauvaise volonté dans l'exécution de ses tâches



DISCIPLINE #1



et d'indiscipline par rapport aux ordres donnés, notamment en matière d'horaires (CAA Nantes 8 avr. 2004 n°02NT01483);

- un infirmier ayant emprunté une somme d'argent à une personne fréquemment hospitalisée dans l'établissement et ne l'ayant que partiellement remboursée (CAA Bordeaux 16 mai 2002 n°98BX00116).

Le fonctionnaire concerné peut demander à l'IRCANTEC la validation des services accomplis ayant donné lieu à cotisations à la CNRACL (décr. n°69-197 du 24 fév. 1969). La mise à la retraite d'office est possible uniquement si le fonctionnaire justifie de la durée minimale de services exigée pour l'ouverture du droit à pension. En revanche, le fait qu'il n'ait pas atteint l'âge minimal exigé pour percevoir une pension n'empêche pas que cette sanction soit prononcée (CE 31 mai 1968 n°72114) : la pension sera alors à jouissance différée. Le fonctionnaire mis à la retraite d'office est involontairement privé d'emploi, et peut donc percevoir des indemnités pour perte d'emploi s'il remplit les conditions exigées (CAA Douai 24 oct. 2001 n°99DA00640 et 99DA00713).

La possibilité de cumuler un avantage vieillesse avec des allocations chômage est cependant limitée : si l'allocataire est âgé d'au moins 50 ans, le montant des allocations subit une diminution variable selon l'âge.

L'EXCLUSION TEMPORAIRE DE FONCTIONS

Selon la durée pour laquelle elle a été prononcée, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions relève, pour les fonctionnaires titulaires :

- du premier groupe (jusqu'à trois jours);
- du deuxième groupe (de quatre à quinze jours);
- du troisième groupe (de seize jours à deux ans).

Concernant la mise en œuvre de la sanction, le juge a établi :

- que la sanction d'exclusion temporaire de fonctions ne saurait produire d'effets au-delà du ressort de l'autorité territoriale qui l'a prononcée. De ce fait, en cas de mutation du fonctionnaire, la collectivité d'accueil ne se trouve pas en situation de compétence liée pour appliquer ladite sanction (CE 1^{er} mars 2013 n°361819);
- que l'exclusion ne pouvait être appliquée uniquement sur des jours durant lesquels l'agent ne travaille pas, le service étant fermé ; cela reviendrait en effet à dénaturer la sanction, et à substituer à l'exclusion durant des jours ouvrables prévue par la loi une mesure illégale de pénalisation financière (CAA Versailles 12 juin 2008 n°06VE02674);
- que l'exclusion devait être appliquée sur une période continue, et ne pouvait par conséquent pas être exécutée en plusieurs fois (CAA Marseille 29 janv. 2008 n°05MA00378 et 05MA00458).

L'exclusion temporaire 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 troisième groupe, de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

A NOTER : avant la modification de l'article 89 par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, le sursis ne pou-

vait pas ramener la durée de l'exclusion du troisième groupe à moins de trois mois.

Par exemple, si l'agent est exclu temporairement pour une durée d'un mois, aucun sursis n'est possible; s'il est exclu temporairement pour une durée d'un an, le sursis maximal pouvant assortir la sanction est de onze mois. Si le fonctionnaire fait l'objet, dans la période de cinq ans suivant le prononcé de l'exclusion temporaire assortie d'un sursis, d'une autre sanction disciplinaire relevant du deuxième ou du troisième groupe, le sursis est révoqué, c'est-à-dire que l'exclusion temporaire est intégralement appliquée.

En revanche, si aucune nouvelle sanction disciplinaire autre que celles prévues dans le cadre du premier groupe n'est prononcée dans la même période de cinq ans, le fonctionnaire est définitivement dispensé d'accomplir la partie de la sanction pour laquelle il avait bénéficié d'un sursis (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Durant la période d'exclusion, le fonctionnaire est privé de toute rémunération (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984). Il n'acquiert pas de droits à pension, puisqu'il n'y a pas de cotisation. Il n'acquiert pas non plus de droits à congés annuels, puisqu'il n'exerce pas ses fonctions (CAA Marseille 3 avr. 2007 n°04MA01459). Dans la même logique, la période n'est pas prise en compte dans l'ancienneté pour l'avancement d'échelon (CAA Douai 12 mai 2005 n°03DA00221). L'agent ne peut pas percevoir les allocations chômage, car il n'est pas considéré comme étant « privé d'emploi » (CE 29 janv. 2003 n°227770).

FONCTIONNAIRES STAGIAIRES ET AGENTS NON TITULAIRES

L'échelle des sanctions fixée par l'article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ne concerne ni les fonctionnaires stagiaires, ni les agents non titulaires, auxquels s'appliquent des dispositions spécifiques. L'échelle disciplinaire applicable aux fonctionnaires stagiaires est la suivante (art. 6 décr. n°92-1194 du 4 nov. 1992) :

- avertissement
- blâme
- exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours
- exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours
- exclusion définitive du service

Seules les deux dernières, qui sont les plus lourdes, doivent être précédées de la consultation du conseil de discipline.

L'échelle disciplinaire applicable aux agents non titulaires est la suivante (art. 36-1 décr. n°88-145 du 15 fév. 1988) :

- avertissement;
- blâme;
- 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;
- licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.



DISCIPLINE #1