



# FICHE N° 6

LE CONSEIL

DE DISCIPLINE

# **Première partie – La faute disciplinaire**

## **I. LA CARACTERISATION DE LA FAUTE DISCIPLINAIRE**

### **1- Principes généraux**

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 » (article 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).

La preuve des faits sanctionnés peut être apportée par tout moyen. Cependant, l'administration a une obligation de loyauté vis-à-vis de ses agents ; elle ne saurait donc fonder une sanction sur des pièces ou documents obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie.

Dans le respect de ces principes, le recours à une agence de détectives privés est possible pour apporter la preuve de faits commis en dehors du service (CE 16 juil. 2014 n°355201).

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 (article 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.

## **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 (article 25) ;
- Devoir de secret professionnel et de discrétion professionnelle (article 26) ;
- Devoir d'information du public (article 27) ;
- Devoir d'obéissance hiérarchique (article 28)

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 compagnies républicaines de sécurité cohabitant avec une personne pratiquant la prostitution ou encore CAA Lyon 1er 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 1er fév. 2001 n°98NC02029, pour une secrétaire de mairie ayant été condamnée pour des faits relatés dans la presse locale)
- Même s'ils sont commis alors que l'agent se trouvait placé en congé de maladie (CAA Douai 31 janv. 2013 n°12DA01043).

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 Sarrail).

## **II. 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-ils être une fois sanctionnés, une autre fois non (CE 22 nov. 1995 n°154373), ou peuvent-ils être sanctionnés selon des degrés variables de sévérité (CE 30 juil. 1997 n°147383).

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). Sans toutefois être tenue par le quantum de la peine infligée (CAA Marseille 24 janv. 2013 n°10MA03409).
- 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 insuffisant 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 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.

## **Deuxième partie – La consultation du Conseil de discipline**

### **I. ORGANISATION**

La commission administrative paritaire connaît, notamment, des questions d'ordre individuel en matière disciplinaire (article 30 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) ; pour l'exercice de cette compétence, la CAP dont relève le fonctionnaire poursuivi se constitue en conseil de discipline (article 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984 et article 1<sup>er</sup> décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Il faut donc distinguer (article 23, II et 28 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- Les collectivités et établissements non affiliés, qui assurent eux-mêmes le fonctionnement de leur conseil de discipline
- Les collectivités et établissements obligatoirement affiliés, pour lesquels le centre de gestion assure le fonctionnement du conseil de discipline
- Les collectivités et établissements affiliés à titre facultatif, qui peuvent choisir, à la date de leur affiliation, soit d'assurer eux-mêmes le fonctionnement de leur conseil de discipline, soit d'en laisser la charge au centre de gestion

Ainsi, la collectivité ou l'établissement public assurant elle-même ou lui-même le fonctionnement de ses CAP assure également le secrétariat de son conseil de discipline.

En revanche, si la CAP compétente pour le fonctionnaire poursuivi est placée auprès du centre de gestion, c'est ce dernier qui assure le secrétariat du conseil de discipline ; dans ce cas, les frais de fonctionnement sont remboursés, pour chaque affaire, par la collectivité ou l'établissement dont relève l'intéressé (article 3 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le fait que le centre de gestion assure le secrétariat du conseil de discipline ne le rend pas responsable d'éventuelles irrégularités dans le déroulement de la procédure disciplinaire.

Sa responsabilité ne peut être engagée qu'en cas de manquement à son obligation de fournir les moyens matériels et humains nécessaires au bon fonctionnement du conseil.

Le conseil de discipline relève en effet de la collectivité ou de l'établissement, même si le centre de gestion en assure le fonctionnement (CE 26 nov. 2012 n°347000).

## **II. OUVERTURE DE LA PROCEDURE**

A noter : le conseil de discipline n'est pas compétent à l'égard des agents non titulaires (l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ne permet pas de leur transposer les articles relatifs à la procédure disciplinaire applicable aux titulaires).

### **1- Cas de saisine**

Le conseil de discipline doit être consulté :

- Avant qu'une sanction relevant du deuxième, du troisième ou du quatrième groupe soit infligée à un fonctionnaire titulaire (article 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983) ;
- Avant qu'une sanction d'exclusion temporaire pour une durée de quatre à 15 jours ou d'exclusion définitive soit prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire (article 6 décret n°92-1194 du 4 nov. 1992) ;
- Avant que soient rendus publics, si l'autorité territoriale en a décidé ainsi, la décision de sanction et ses motifs (article 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) ;
- Avant le licenciement pour insuffisance professionnelle du fonctionnaire titulaire, qui ne constitue néanmoins pas une sanction disciplinaire (article 93 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) ;
- Avant le retrait par le préfet de la médaille d'honneur, à la suite d'une sanction disciplinaire (article R. 411-52 C. communes).

### **2- Procédure de saisine**

L'autorité territoriale saisit le conseil de discipline par un rapport, qui précise les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis (article 90 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Le rapport peut avoir été rédigé par le chef de service, du moment qu'il est repris à son compte par l'autorité disposant du pouvoir disciplinaire (CE 31 janv. 1996 n°142173).

Il peut avoir un caractère collectif, sous réserve qu'il précise pour chaque agent concerné les faits reprochés et leurs circonstances, et que le conseil de discipline examine chaque cas individuellement (CE 25 oct. 1993 n°114954).

### **3- Convocation du fonctionnaire et des membres du conseil**

Le conseil de discipline est convoqué par son président (article 3 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Celui-ci convoque également le fonctionnaire poursuivi et l'autorité territoriale, quinze jours au moins avant la date de la réunion, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (article 6 et 7 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le délai part du jour de notification de la convocation.

Il faut donc tenir compte du fait que l'agent peut être absent de son domicile lors de la présentation du recommandé, et qu'il peut retirer celui-ci pendant quinze jours calendaires auprès des services postaux.

Ainsi, n'est pas régulièrement notifiée la convocation par pli recommandé présentée plus de quinze jours avant la réunion du conseil de discipline au domicile de l'agent, dès lors que ce dernier l'a retirée au bureau de poste avant l'expiration du délai de garde et moins de quinze jours avant cette réunion. (CAA Bordeaux 25 fév. 2003 n°99BX01442).

A en revanche été régulièrement notifiée la convocation présentée chez l'agent plus de quinze jours avant la date du conseil de discipline et qui est revenue à l'administration avec la mention "non réclamé" (CAA Paris 25 mars 2013 n°12PA03544).

Le délai n'est pas un « délai franc » ; le jour de notification de la convocation est donc compté dans les quinze jours (CE 10 sept. 2007 n°293863).

Le non respect du délai peut entraîner l'illégalité de la sanction même dans le cas où la date de la réunion du conseil de discipline résulte d'un report effectué à la demande du fonctionnaire (CE 28 juil. 2000 n°199478).

La sanction sera illégale lorsque le non respect du délai de convocation a été susceptible d'entraîner, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise, où s'il a privé l'intéressé d'une garantie (CAA Bordeaux 26 mars 2013 n°12BX00055).

Le juge a en revanche estimé que le fait d'adresser la convocation par lettre simple ne rend pas la procédure irrégulière, dès lors que le délai de 15 jours a été respecté (CAA Nantes 26 déc. 2008 n°08NT00800).

De même, la procédure n'est pas irrégulière aux motifs que la convocation a été remise par voie hiérarchique et non par recommandé, et qu'elle n'émane pas du président du conseil de discipline, dès lors que l'agent n'a en pratique été privé d'aucun droit à la défense et n'a subi aucun préjudice (CAA Paris 13 mai 2013 n°11PA00078).

La procédure est régulière, même si l'agent n'a pas reçu la convocation, dès lors que l'administration la lui a envoyée à la seule adresse dont elle avait connaissance (CE 13 mars 1996 n°94427).

### **4- Droits des parties**

Le fonctionnaire poursuivi est invité à prendre connaissance du rapport par lequel l'autorité territoriale a saisi le conseil de discipline et des pièces annexées à ce rapport, dans un délai suffisant pour qu'il puisse organiser sa défense (article 5 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

La non communication du rapport ne prive pas l'agent d'une garantie et n'est pas susceptible d'exercer une influence sur le sens de l'avis du conseil de discipline dès lors, en l'espèce, que ce rapport ne contenait aucun élément différent de ceux figurant dans le dossier individuel, que l'intéressé l'a consulté par l'intermédiaire de

son représentant, qu'il a été lu lors de la séance et que l'agent a, au cours de celle-ci, présenté ses observations (CAA Bordeaux 4 nov. 2013 n°12BX03102).

Le fonctionnaire et l'autorité territoriale peuvent (article 6 et 7 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- Présenter devant le conseil de discipline des observations écrites ou orales ;
- Citer des témoins (voir aussi article 90 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) ;
- Se faire assister par un ou plusieurs conseils de leur choix

Ces droits doivent être indiqués dans la convocation qui leur est adressée, afin qu'ils puissent les mettre en œuvre.

Néanmoins, l'autorité territoriale n'est pas tenue d'informer l'agent, préalablement à la séance, qu'elle a cité des témoins (CAA Bordeaux 4 oct. 2011 n°10BX03213).

Aucune disposition textuelle n'impose que la composition du conseil de discipline soit portée à la connaissance de l'agent avant la séance (CAA Paris 24 oct. 2013 n°11PA05270).

### **III. PARITE, QUORUM ET REGLES DE COMPOSITION**

#### **A) PARITE ET QUORUM**

##### **1- Parité**

###### **\* Principe**

Le conseil de discipline comprend, en nombre égal, des représentants du personnel et des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (article 90 loi n°84-53 du 26 janv. 1984 et article 1<sup>er</sup> décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

C'est pour cela que l'on parle d'organisme « paritaire ».

En cas d'absence dans l'une des représentations, l'autre représentation est réduite afin de rétablir la parité.

###### **\* Absence de représentants**

En cas d'absence de représentants des élus ou du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est réduit, en début de réunion, jusqu'à ce que la parité soit atteinte (article 90 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

###### **\* Impossibilité de siéger**

Lorsque le conseil de discipline comprend, parmi les représentants du personnel, des fonctionnaires de grade inférieur à celui du fonctionnaire déféré, ils ne peuvent pas siéger (article 90 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Dans ce cas, le respect de la parité conduit, si besoin est :

- Soit à remplacer ces fonctionnaires par leurs suppléants, s'ils ne relèvent pas eux-mêmes d'un grade inférieur (article 1<sup>er</sup> décret n°89-677 du 18 sept. 1989) ;
- Soit à réduire d'autant, par tirage au sort, le nombre de représentants des collectivités (article 90 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).



## 2- Quorum

Pour que le conseil de discipline puisse délibérer valablement, une double règle de quorum doit être respectée.

En premier lieu, les représentants du personnel doivent, tout comme les représentants de l'administration, être au moins trois (article 1<sup>er</sup> décret n°89-677 du 18 sept. 1989 ; CE 19 mars 1997 n°147163).

En second lieu, il faut que chacune des deux représentations (celle du personnel et celle des collectivités) comprenne plus de la moitié de ses membres (article 90 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Si le quorum n'est pas atteint lors de la première réunion, le conseil de discipline, après une nouvelle convocation, délibère valablement quel que soit le nombre des présents (article 90 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Remarque : en cas de départ volontaire, visant à faire obstacle au déroulement normal de la procédure, d'une partie des membres du conseil en cours de séance, le juge a admis que le vote pouvait avoir lieu même si le quorum n'était plus atteint (CE 8 juin 1962 Ministre des PTT c/ Frischmann ; CAA Paris 25 avr. 2007 n°04PA01258).

## **B) LA COMPOSITION : REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRATION**

La régularité de la procédure disciplinaire est subordonnée au respect des règles de composition du conseil de discipline.

S'il apparaît en cours de séance que la composition du conseil est irrégulière, le président est en droit d'interrompre les débats et de renvoyer l'examen de l'affaire à une séance ultérieure, sans que l'autorité administrative soit tenue de saisir le conseil une nouvelle fois (CAA Nantes 11 mai 2012 n°11NT01348).

### **1- Les représentants du personnel**

Les représentants du personnel qui siègent au conseil de discipline sont les membres titulaires de la CAP appartenant (article 1<sup>er</sup> décret n°89-677 du 18 sept. 1989 et article 90 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- Au même groupe hiérarchique que le fonctionnaire déféré, à l'exclusion de ceux qui relèvent d'un grade inférieur au sien ;
- Présence d'au moins un membre du même grade ou d'un grade équivalent (c'est-à-dire du même groupe hiérarchique) est obligatoire ;
- Au groupe hiérarchique supérieur (s'il y en a un).

Les grades et emplois de la même catégorie classés dans le même groupe hiérarchique sont équivalents pour la composition du conseil (article 90 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

#### Remarques :

Pour la composition des conseils de discipline, les grades et emplois sont classés en six « groupes hiérarchiques », dans les conditions prévues par le décret n°95-1018 du 14 septembre 1995, qui distingue deux groupes pour chaque catégorie hiérarchique ;

Pour l'application de ces dispositions, est prise en compte la catégorie hiérarchique à laquelle appartenait le membre du conseil à la date à laquelle il a été élu représentant du personnel, même s'il a ultérieurement changé de catégorie en raison d'une promotion (CE 5 mai 1995 n°111984).

Les représentants du personnel doivent être au moins trois ; en cas de besoin, cette représentation minimale est atteinte par les moyens suivants (article 1<sup>er</sup> décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- En faisant siéger des suppléants, qui ont alors aussi voix délibérative ;
- Ou, à défaut, en complétant la représentation par tirage au sort parmi les fonctionnaires en activité relevant du groupe hiérarchique le plus élevé de la commission administrative paritaire ; le tirage au sort est effectué par le président du conseil de discipline ;
- Dans le cas où le nombre de fonctionnaires ainsi obtenu demeure toujours inférieur à trois, la représentation est complétée ou, le cas échéant, constituée par tirage au sort parmi les représentants du personnel à la CAP de la catégorie supérieure. Le tirage au sort est effectué par le président du conseil de discipline ;
- De manière ultime, pour un fonctionnaire de catégorie A (autre qu'un sapeur-pompier), lorsque le conseil de discipline n'a toujours pas pu être constitué, la liste des agents occupant un emploi fonctionnel dans le ressort géographique du conseil de discipline de recours (c'est-à-dire dans la région) est utilisée pour constituer ou compléter la représentation du personnel (article 2 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Hormis le cas où il est fait appel à eux pour assurer le nombre minimal de trois représentants du personnel, les suppléants siègent uniquement lorsque les membres titulaires qu'ils remplacent sont empêchés (article 1<sup>er</sup> décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Cas particulier : fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel de l'article 53 de la loi n°84-53 (article 2 décret n°89-677 du 18 sept. 1989)

Lorsqu'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel est poursuivi, sont représentants du personnel trois fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel classé dans le même groupe hiérarchique.

Ils sont tirés au sort par le président du conseil, sur une liste comportant les noms de tous les agents occupant ces emplois dans le ressort territorial du conseil de discipline de recours (c'est-à-dire dans la région).

## **2- Les représentants des collectivités et de leurs établissements publics**

Ils doivent être en même nombre que les représentants du personnel.

Ils sont tirés au sort par le président du conseil, en présence d'un représentant du personnel et d'un représentant de l'autorité territoriale (article 1<sup>er</sup> décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- Soit parmi l'ensemble des représentants des collectivités à la CAP placée auprès du centre de gestion, lorsque la collectivité dont relève le fonctionnaire poursuivi est affiliée à un centre de gestion (et n'assure pas elle-même le fonctionnement des CAP) ;
- Soit parmi l'ensemble des représentants de la collectivité à la CAP, lorsque la collectivité dont relève le fonctionnaire poursuivi n'est pas affiliée à un centre

de gestion (ou, affiliée volontairement, assure elle-même le fonctionnement de ses CAP).

Le tirage au sort est effectué parmi tous les membres du collège des représentants des administrations figurant à la CAP, qu'ils y soient inscrits en qualité de titulaire ou en qualité de suppléant (CAA Marseille 13 déc. 2011 n°11MA03269 et n°11MA03270).

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire à l'égard du fonctionnaire poursuivi ne peut pas siéger au conseil de discipline (article 3 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) ; elle est par conséquent exclue du tirage au sort.

*Cas particulier des sapeurs-pompiers professionnels* (article 1<sup>er</sup> décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- Lorsque le fonctionnaire poursuivi est un sapeur-pompier professionnel de catégorie A ou B, les représentants de l'administration sont pour moitié des représentants de l'Etat et pour moitié des représentants des collectivités et de leurs établissements publics, tous issus de la CAP nationale ;
- Lorsque le fonctionnaire poursuivi est un sapeur-pompier professionnel de la catégorie C, les représentants de l'administration sont désignés parmi l'ensemble des représentants des collectivités et des établissements publics à la CAP.

### **C) LA PRESIDENCE**

Le conseil de discipline est présidé par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire (à la retraite), désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline (article 31 loi n°84-53 du 26 janv. 1984 et article 1<sup>er</sup> décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

S'il exerce dans une cour administrative d'appel, sa désignation ne peut intervenir qu'avec l'accord préalable du président de cette cour (article 1<sup>er</sup> décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le président a deux suppléants, désignés dans les mêmes conditions (article 1<sup>er</sup> décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Les fonctions de président sont rémunérées à la vacation, selon des taux fixés par arrêté ministériel du 2 décembre 1996. Cette rémunération est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève le fonctionnaire concerné (article 30-1 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

### **D) LA GARANTIE D'IMPARTIALITE ET DE DISCRETION**

Aucune disposition ne permet à un agent de demander la « récusation » (c'est-à-dire le remplacement) d'un membre du conseil de discipline (CE 8 nov. 1995 n°116452, 116453 et 133530).

La composition du conseil doit cependant offrir toutes les garanties d'indépendance et d'impartialité ; c'est pourquoi le juge a été amené à dégager certains principes, qui peuvent empêcher un membre de siéger :

- Un membre du conseil de discipline ne peut siéger s'il fait lui-même l'objet de poursuites disciplinaires en cours (CE 14 oct. 2002 n°201138) ou s'il est impliqué dans les faits pour lesquels l'agent est poursuivi (CAA Paris 6 juil. 1999 n°97PA00363).

- Le fait que l'un des membres du conseil exerce ses fonctions au sein du même service que le fonctionnaire poursuivi, et ait par le passé manifesté une animosité notoire envers lui, rend irrégulière la procédure (CE 10 mai 1996 n°115303) ; il en va de même pour l'animosité dont ferait état un membre du conseil durant la séance elle-même (CAA Bordeaux 24 oct. 2002 n°99BX01102) ;
- Le fait que le président ait déjà présidé un conseil de discipline pour une affaire concernant le même fonctionnaire n'est pas en lui-même de nature à entacher la procédure d'irrégularité (CE 30 mai 1994 n°107740) ;
- Le fait qu'un membre du conseil soit le supérieur hiérarchique du fonctionnaire poursuivi et ait eu connaissance, en raison de ses fonctions, de la situation administrative de l'intéressé et des griefs formulés contre lui, n'est pas en lui-même de nature à rendre irrégulière la procédure (CE 28 sept. 1994 n°124222) ; de même, rien ne fait obstacle à ce que le directeur du personnel siège au conseil de discipline en qualité de représentant de l'administration, dès lors qu'il ne fait pas preuve de partialité (CE 16 oct. 1992 n°125844)
- Le fait qu'un membre du conseil de discipline ait établi un rapport signalant les faits sur la base desquels la procédure disciplinaire a été engagée n'est pas de nature à vicier l'avis du conseil, dès lors qu'il n'a ni manqué d'impartialité ni manifesté d'animosité à l'encontre de l'agent poursuivi (CE 27 sept. 1991 n°117854).

La réglementation précise par ailleurs que les membres des conseils de discipline sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle pour tous les faits et documents dont ils ont connaissance en leur qualité (article 30 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

#### **IV. LA SEANCE**

##### **A) LIEU ET DELAI DE REUNION**

###### **1- Lieu de réunion**

Le conseil de discipline se réunit au centre de gestion du département où exerce le fonctionnaire concerné. Toutefois, si le tribunal administratif a son siège dans le département où est installé le centre de gestion, le président du conseil de discipline peut choisir de réunir celui-ci soit au centre de gestion, soit au tribunal administratif (article 1<sup>er</sup> décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Cas particulier : si le fonctionnaire poursuivi est un sapeur-pompier professionnel de catégorie A ou B, le conseil de discipline se réunit au siège du CNFPT (article 1<sup>er</sup> décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

###### **2- Délai**

\* Principe général

Le conseil de discipline doit se prononcer dans le délai (article 13 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- De deux mois à compter du jour où il a été saisi par l'autorité territoriale ; ce délai n'est pas prorogé lorsqu'il est procédé à une enquête ;

- D'un mois lorsque le fonctionnaire poursuivi a fait l'objet d'une mesure de suspension.

Le juge administratif a cependant établi que le non respect du délai n'était pas, par lui-même, de nature à rendre irrégulière la procédure disciplinaire (CE 10 juil. 1963 hôpital Renon ; CE 2 déc. 1992 n°105400).

Si le conseil de discipline ne s'est pas réuni dans le délai imposé, l'autorité territoriale doit le mettre en demeure de se prononcer dans un délai déterminé. C'est seulement si le conseil n'a fait pas droit à cette demande, sans apporter la preuve d'une impossibilité matérielle de se réunir, que l'autorité territoriale peut, après avoir invité le fonctionnaire à présenter sa défense, prononcer une sanction sans avis du conseil (CE 29 juil. 1994 n°135096 et 139933).

Dans deux cas particuliers, il est dérogé au délai de droit commun (article 13 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- Lorsqu'un report de séance est accordé : le délai dans lequel le conseil doit se prononcer est alors prolongé d'autant ;
- 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.

Compte tenu du principe de l'indépendance des procédures pénale et disciplinaire, le conseil de discipline n'est pas tenu d'user de cette faculté (CE 28 sept. 1994 n°124222 et CAA Bordeaux 10 avr. 2012 n°11BX01976).

En revanche, le défaut d'information du conseil de discipline de l'engagement de poursuites pénales à l'encontre d'un agent le prive de cette faculté et entache d'irrégularité la procédure disciplinaire (CAA Versailles 8 nov. 2012 n°10VE03164).

Si, néanmoins, l'autorité territoriale décide de poursuivre la procédure malgré la suspension proposée par le conseil, ce dernier doit se prononcer dans les délais de droit commun à compter de la notification de cette décision.

#### \* Possibilité d'obtenir un report de séance, absence du fonctionnaire

Le fonctionnaire poursuivi et l'autorité territoriale peuvent demander le report de l'affaire (article 8 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le fonctionnaire et l'autorité territoriale ne peuvent demander qu'un seul report. Le conseil de discipline décide, à la majorité des membres présents, du sort réservé à la demande (article 8 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le report n'est donc pas de droit.

Le conseil peut ainsi refuser la demande et émettre un avis en l'absence de l'intéressé, sans méconnaître les droits de la défense, du moment que l'agent a disposé d'un délai suffisant pour se faire représenter ou adresser au conseil des observations écrites (CE 6 janv. 2006 n°264449).

Le conseil peut également statuer en l'absence du fonctionnaire, dès lors que celui-ci a été régulièrement convoqué et n'a ni présenté d'observations écrites, ni désigné de défenseurs pour le représenter, ni sollicité le report de la réunion (CE 6 fév. 1995 n°104043). Ce principe est valable y compris si le fonctionnaire :

- A fait savoir qu'il ne pouvait se déplacer pour raison de santé (CE 22 janv. 1975 n°93707, -voir [CE220175](#)) ;
- Placé en détention, a néanmoins pu faire valoir ses observations écrites et se faire représenter par le défenseur de son choix (CE 30 juil. 2003 n°232238).

En revanche, dès lors qu'un report a été demandé, le président du conseil de discipline doit en faire part à l'ensemble aux membres du conseil. Et il ne peut refuser par lui-même d'y faire droit, sans que les membres du conseil ne se soient préalablement prononcés sur cette demande (CAA Bordeaux 18 mars 2008 n°06BX01277).

## **B) LE DEROULEMENT DE LA SEANCE**

La séance doit se dérouler selon une chronologie permettant d'assurer le principe du contradictoire.

Le quorum est tout d'abord vérifié, afin de déterminer si le conseil de discipline peut siéger régulièrement.

En début de séance, le président du conseil précise si, et dans quelles conditions, le fonctionnaire poursuivi et, le cas échéant, son ou ses conseils ont exercé leur droit à recevoir communication intégrale du dossier individuel et des documents annexés (article 9 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

La séance se poursuit par la lecture du rapport établi par l'autorité territoriale et des éventuelles observations écrites présentées par le fonctionnaire (article 9 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

La lecture du rapport en séance ne constitue pas en elle-même une garantie dont la seule méconnaissance rendrait illégale la décision, dès lors que ce rapport a été communiqué en temps utile avant la séance au fonctionnaire et aux membres du conseil (CE 12 fév. 2014 n°352878). Si des témoins ont été cités, ils sont entendus séparément par le conseil. Le président peut procéder à une confrontation des témoins, ainsi qu'à une nouvelle audition d'un témoin déjà entendu (article 9 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Pendant sa séance, le conseil de discipline ne peut auditionner des témoins sans avoir mis en mesure l'agent intéressé d'assister à leur audition, même si ces témoins ne font que rappeler certains éléments contenus dans le rapport d'enquête disciplinaire (CE 7 mars 2005 n°251137) : cela serait contraire au principe contradictoire.

De la même manière, le conseil de discipline peut prendre en compte des témoignages peu avant la séance dans la mesure où l'agent et son conseil peuvent les critiquer en séance (CAA Lyon 27 juin 2013 n°12LY03139).

Les parties ou, le cas échéant, leurs conseils peuvent, à tout moment de la séance, demander au président l'autorisation d'intervenir afin de présenter des observations orales (article 9 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Les parties et leurs conseils doivent être invités à présenter d'ultimes observations avant que le conseil ne commence à délibérer (article 9 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

La méconnaissance de cette formalité prive l'agent d'une garantie et a pour effet d'entacher la procédure suivie devant le conseil de discipline d'une irrégularité substantielle (CAA Bordeaux 28 juin 2013 n°12BX01333).

Le délibéré correspond à la phase durant laquelle les membres du conseil se concertent afin d'aboutir à un avis.

Le conseil de discipline délibère « à huis clos hors la présence du fonctionnaire poursuivi, de son ou de ses conseils et des témoins » (article 10 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Même si cela n'est pas précisé dans le texte, le principe du huis clos s'applique aussi à l'autorité territoriale et à ses représentants, sans quoi le principe d'impartialité ne serait pas respecté.

Le juge a été amené à rappeler ce principe :

- le fait qu'un directeur des personnels de l'administration participe à la délibération alors qu'il n'est pas membre du conseil de discipline, défend la position de l'administration et influe sur le sens des votes émis par le conseil, rend la procédure irrégulière (CE 23 juin 1993 n°121456).

- La seule présence aux délibérations d'une personne (il s'agissait en l'occurrence d'un membre de la direction de l'établissement) qui n'est pas membre du conseil de discipline rend irrégulier l'avis, quand bien même cette personne n'aurait pas pris part au délibéré (CE 30 nov. 1994 n°100875 et 130502) ;
- La présence du représentant de l'administration lors du délibéré rend la procédure irrégulière, même s'il n'a pas pris part au vote (CE 2 oct. 1992 n°90518).

### **C) LE CARACTERE NON PUBLIC DE LA SEANCE**

Au-delà du principe du huis clos qui est exigé pour le délibéré (voir ci-dessus), il convient de faire en sorte, durant toute la séance, qu'aucune personne extérieure à la procédure devant le conseil ne vienne menacer l'impartialité des membres ; c'est pourquoi :

- La seule présence continue au sein du conseil de l'autorité territoriale, qui n'en est pas membre, entache d'irrégularité l'avis, même si elle n'a pas assisté à la délibération (CE 13 janv. 1988 n°55768) ;
- Le fait que le maire et d'autres personnes étrangères au conseil aient assisté à une partie des débats, alors que les séances ne sont pas publiques, entache d'irrégularité l'avis émis par le conseil de discipline et, par suite, la décision de sanction intervenue sur son fondement (CE 16 fév. 1979 n°05928).

En revanche, le fait qu'un agent assurant le secrétariat, un membre suppléant ou un agent faisant office de secrétaire-adjoint aient assisté à la séance, sans prendre part au délibéré, ne remet pas en cause la régularité de la procédure (CE 5 mai 1995 n°111984 ; CE 21 juin 1996 n°153920).

De la même manière, la présence de personnes parties à la controverse accompagnant l'autorité territoriale et son défenseur, qui participent aux débats sans pour autant être cités comme témoins, entache de vice la procédure quand bien même les intéressés ne participent pas au délibéré (CAA Marseille 16 juil. 2013 n°11MA00391).

### **V. L'AVIS DU CONSEIL DE DISCIPLINE**

Le conseil peut, à la majorité des membres présents, ordonner une enquête s'il ne s'estime pas suffisamment éclairé sur les circonstances de l'affaire (article 11 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Remarque : le fait qu'une enquête soit ordonnée ne proroge pas le délai dans lequel l'avis doit être rendu (article 13 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Il peut également, à la majorité des membres présents, proposer de suspendre la procédure disciplinaire jusqu'à décision du tribunal, lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites (article 13 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Hormis ces deux cas particuliers, le conseil délibère sur les suites qui lui paraissent devoir être réservées à la procédure disciplinaire engagée (article 12 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Pour cela, son président soumet au vote la proposition de sanction la plus sévère parmi celles qui ont été exprimées lors du délibéré. Si cette proposition ne recueille pas la majorité des voix des membres présents, il met aux voix les autres sanctions, par ordre décroissant de sévérité, jusqu'à ce qu'une d'elles recueille la majorité (article 12 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Si aucune proposition de sanction n'est adoptée, le président propose qu'aucune sanction ne soit prononcée (article 12 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) ; cette proposition, elle aussi, fait l'objet d'un vote et est adoptée si elle recueille la majorité des voix des membres présents (CAA Nancy 18 mars 2004 n°99NC01500).

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit que le procès-verbal du conseil de discipline mentionne le nombre de voix exprimées et le résultat des votes (CAA Nantes 14 mai 2012 n°11NT00871).

A l'inverse, la mention dans le procès-verbal que la sanction a été prise à l'unanimité ne constitue pas une violation du secret du délibéré (CAA Versailles 30 mai 2013 n°12VE03206).

La proposition, ayant recueilli l'accord de la majorité, doit être motivée.

Le président du conseil de discipline la transmet à l'autorité territoriale (article 12 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Il peut arriver qu'aucune des propositions soumises au conseil n'ait obtenu l'accord de la majorité de ses membres présents ; le président du conseil de discipline en informe alors l'autorité territoriale (article 12 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le président du conseil de discipline participe au vote (question écrite AN n°95997 du 6 juin 2006). Il ne dispose pas d'une voix prépondérante, contrairement au président du conseil de discipline de recours.

Par son avis, le conseil de discipline se prononce donc sur l'opportunité de sanctionner l'agent et, dans ce cas, sur la sanction qui lui paraît la plus appropriée.

Il peut tenir compte d'éléments relatifs à la manière de servir de l'agent ressortant de son dossier, à condition de mettre l'intéressé à même de s'en expliquer, quand bien même ces éléments n'auraient pas été évoqués par l'autorité territoriale dans sa saisine (CE 8 oct. 1990 n°107762).

Lorsque plusieurs fonctionnaires sont traduits devant le conseil de discipline pour des faits identiques, ce dernier ne peut pas se prononcer par un seul vote, sans procéder à un examen particulier des circonstances propres à chaque affaire (CE 24 janv. 1986 n°43066 et 55305).

L'avis du conseil de discipline doit être motivé ; il est communiqué sans délai au fonctionnaire et à l'autorité territoriale (article 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983 et article 14 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le fait que l'administration n'attende pas la notification du procès verbal de la réunion du conseil de discipline pour prendre la sanction est sans incidence sur sa légalité dès lors qu'aucune disposition ne prévoit cette notification préalable et que les droits de la défense ont été respectés (CAA Marseille 15 avril 2014 n°13MA00468).

Cet avis ne peut pas faire l'objet d'une demande en annulation devant le juge, puisqu'il ne lie pas l'autorité territoriale, qui n'est en effet pas obligée de le suivre.



Néanmoins, si l'autorité territoriale prend une décision autre que celle proposée par le conseil, elle doit préciser le motif qui l'a conduite à s'écarter de la proposition (CAA Nancy 1<sup>er</sup> fév. 2007 n°06NC00485).

## **Troisième partie – La procédure 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 (article 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 (article 6 décret n°92-1192 du 4 nov. 1992).

### **I. L'OUVERTURE DE LA PROCEDURE**

#### **1- L'autorité compétente**

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale (article 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983 ; article 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

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 (article 7 décret 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).

Sous réserve de l'appréciation du juge, le pouvoir disciplinaire pourrait aussi être reconnu à l'autorité d'accueil, parce qu'elle exerce aussi un pouvoir de nomination, et parce que le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant l'emploi de détachement (article 64 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Les dispositions réglementaires précisent simplement, en la matière, 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 (article 10 décret 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 (article 19 loi n°83-634 et article 4 décret n°89-677 du 18 sept. 1989 :

1°) 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.

A noter qu'aucune disposition n'impose à l'administration :

- D'adresser ces documents à l'intéressé s'il en fait la demande (CAA Nancy 25 mai 2011 n°10NC01544) ;
- De les transférer dans les locaux d'un autre service ni d'assurer cette communication au lieu d'exercice de ses fonctions (CAA Lyon 6 déc. 2005 n°02LY00884) ;
- De lui fournir une copie sans demande à cette fin ni de lui proposer d'en demander une copie (CAA Lyon 18 déc. 2012 n°11LY02142).

L'agent a en revanche, dans ce cadre, le droit de prendre copie de son dossier, sauf si sa demande présente un caractère abusif (CAA Paris 30 avr. 2013 n°11PA00535).

2°) 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 (article 4 décret 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. L'agent doit être considéré comme ayant été informé de l'ouverture de la procédure et de ses droits à la défense, quand bien même il n'a pas retiré le courrier recommandé (CAA Bordeaux 23 déc.2013 n° 12BX01720).

En revanche, 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, dans le cas de l'édition d'une sanction du premier groupe, l'agent doit avoir été mis à même de présenter sa défense. Il ne résulte, en revanche, d'aucune disposition légale au principe général que l'intéressé puisse présenter ses observations orales (CAA Marseille 28 mai 2013 n°10MA02540).

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 (article 5 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le juge administratif a été amené à préciser les modalités d'exercice du droit à communication du dossier :

- 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) ;
- Lorsque l'agent formule une demande de communication de son dossier, l'administration est tenue d'y faire droit, même si la demande est postérieure à la tenue du conseil de discipline, dès lors qu'elle est présentée avant la décision prononçant la sanction (CE 25 juil. 2013 n°360899).

A noter que l'envoi d'un courrier informant l'agent de ses droits à la défense mais indiquant aussi que la sanction de l'exclusion pour trois jours lui était infligée constitue, en fait, une sanction disciplinaire prise à la date du courrier.(CAA Marseille 28 mai 2013 n°10MA02540).

### **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.

Le Conseil d'Etat a en outre rappelé qu'aucun principe général du droit n'impose à l'administration de respecter un délai "raisonnable" entre la date à laquelle elle a connaissance des faits et celle à laquelle elle décide d'engager une procédure disciplinaire ou entre cette dernière date et celle à laquelle elle décide de prononcer une sanction (CE 12 mars 2014 n°367260).

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).

Selon une réponse ministérielle, le gouvernement envisagerait de déterminer la durée de ce délai par la loi (question écrite S n°4246 du 31 janv. 2013).

#### **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 (article 6 décret 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).

A l'inverse, le changement d'affectation d'un agent ayant pour conséquence une baisse de son régime indemnitaire suivi d'une sanction de rétrogradation prononcée à raison des mêmes faits est censuré par le juge en tant qu'il méconnaît le principe "non bis in idem" (CAA Nancy 2 mai 2013 n°12NC01275).

## **II. 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 » (article 15 et 28 décret n°91-298 du 20 mars 1991).

### **1- La motivation**

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

Trois grands principes doivent être ici 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).

Pour respecter l'obligation de motivation, l'autorité territoriale doit, si elle prend une décision autre que celle proposée par le conseil, préciser le motif qui l'a conduite à s'écarter de la proposition (CAA Nancy 1<sup>er</sup> fév. 2007 n°06NC00485).

Tel n'est pas le cas si le conseil n'a pas réussi à s'accorder sur une proposition de sanction ou sur une proposition de ne pas sanctionner (CAA Paris 5 mars 2012 n°10PA04091).

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).

Qu'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).

Par ailleurs, lorsque la décision de sanction n'est pas motivée par la seule référence à l'avis du conseil de discipline, cet avis n'a pas obligatoirement à être joint (CAA Douai 31 mars 2011 n°09DA01271).

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), sans que le texte de cet avis soit incorporé et joint à la décision (CAA Douai 31 mars 2011 n°09DA01271) ;
- 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 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- La notification de la sanction

La sanction disciplinaire doit être notifiée à l'agent (article 17 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Aucune disposition légale ou réglementaire n'impose à l'administration de notifier une sanction disciplinaire par lettre recommandée avec accusé de réception.

C'est ainsi que la notification par la police municipale est légale même si le pli a été ouvert pour qu'il puisse être attesté, par la signature de l'agent, de la date de remise à son destinataire (CAA Marseille 3 déc. 2013 n°12MA01086).

## 3- Inscription au dossier et effacement, publicité de la sanction

Doivent être inscrites au dossier du fonctionnaire (article 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 (article 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* » (article 31 décret 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 (article 31 décret 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 (article 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Une réponse ministérielle apporte des précisions sur la mise en œuvre de cette publication (question écrite AN n°37807 du 16 déc. 2008).

## 4- L'exécution de la sanction

Depuis le 1<sup>er</sup> 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 (article 16 décret 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).

### III. 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 (question écrite 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 (article 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 procédure 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

#### ***1er cas : la sanction est prise avant l'issue de la procédure pénale***

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).

### ***2ème cas : la sanction est postérieure à la décision 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.

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).

Cependant l'administration n'est pas tenue par le quantum de la peine infligée par le juge pénal (CAA Marseille 24 janv. 2013 n°10MA03409)



## **Quatrième partie – Le recours disciplinaire**

En matière disciplinaire, trois possibilités de recours s'offrent au fonctionnaire :

- Le « recours gracieux » auprès de l'autorité disciplinaire ;
- La saisine du conseil de discipline de recours, possibilité limitée à certaines sanctions ;
- Le recours contentieux auprès du juge.

Quant à l'agent non titulaire, il n'a pas la possibilité de saisir le conseil de discipline de recours, organisme compétent pour les seuls fonctionnaires.

L'utilisation de ces trois voies de recours n'est subordonnée à l'utilisation préalable d'aucune autre : l'agent peut déposer un recours devant le juge sans faire de recours gracieux et sans saisir le conseil de discipline de recours ; il peut saisir le conseil de discipline de recours sans déposer de recours gracieux.

L'autorité territoriale et, dans sa mission de contrôle de la légalité des actes, le préfet, peuvent également introduire un recours auprès du juge.

### **I. LE RECOURS GRACIEUX**

L'agent qui fait l'objet d'une sanction disciplinaire peut faire un « recours gracieux » : cette démarche consiste à demander à l'autorité disciplinaire d'annuler la sanction, ou de lui substituer une sanction moins sévère.

Le délai pour déposer un recours devant le juge est alors suspendu jusqu'à la notification de la réponse de l'autorité territoriale.

Il faut, pour cela, que le recours gracieux parvienne à l'administration avant l'expiration du délai de recours contentieux (CAA Paris 6 nov. 2012 n°10PA04092).

L'absence de réponse pendant plus de deux mois vaut décision de rejet du recours gracieux (article 21 loi n°2000-321 du 12 avr. 2000).

Le fait de déposer un recours gracieux n'interrompt en revanche pas le délai imparti pour saisir le conseil de discipline de recours (CE 28 juil. 1995 n°114886).

### **II. LE CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS**

#### **A) LA SAISINE**

##### **1- Cas de saisine**

Le fonctionnaire peut faire un recours contre (article 91 loi n°84-53 du 26 janv. 1984 ; article 24, 15 et 12 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- Les sanctions relevant du 4<sup>ème</sup> groupe ;
- Les sanctions relevant du 2<sup>ème</sup> ou du 3<sup>ème</sup> groupe, uniquement lorsque l'autorité territoriale a prononcé une sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline ou lorsque le conseil de discipline n'a pu dégager de majorité sur aucune proposition de sanction

#### ***Retour sur la notion de « sanction plus sévère »***

*Le juge administratif a été amené à établir les conclusions suivantes :*

- *Si le conseil de discipline n'a pu dégager de majorité pour proposer une sanction, toute sanction prise par l'autorité territoriale sera considérée comme étant plus sévère (CE 29 déc. 2006 n°249617) ;*
- *Si le conseil de discipline, après avoir adopté par vote le principe d'une exclusion temporaire, n'a pu dégager une majorité concernant la durée de cette exclusion, l'exclusion temporaire de cinq mois prononcée par l'autorité doit être regardée comme plus sévère que la sanction proposée par le conseil (CE 6 mars 2002 n°234953) ;*
- *Dès lors que le conseil de discipline propose la rétrogradation sans préciser l'échelon de reclassement, la sanction de rétrogradation décidée par l'autorité ne peut être regardée comme étant plus sévère, quel que soit l'échelon de reclassement retenu (CE 19 juin 2002 n°205394) :*
- *A l'intérieur d'un groupe, l'ordre de sévérité des sanctions est déterminé par leur ordre de présentation. Ainsi, la sanction de rétrogradation, qui précède l'exclusion temporaire de fonctions dans le même groupe, la précède dans l'échelle de sévérité des peines, quelles que soient ses conséquences pécuniaires, fonctionnelles ou de déroulement de carrière (CAA Bordeaux 3 avr. 2012 n°11BX01495).*

Les sanctions disciplinaires du premier groupe ne peuvent pas être portées devant le conseil de discipline de recours.

Lorsqu'elle notifie une sanction, l'autorité territoriale doit « *communiquer à l'intéressé les informations de nature à lui permettre de déterminer si les conditions de saisine du conseil de discipline de recours se trouvent réunies* ».

De plus, le délai de saisine et l'adresse du secrétariat du conseil de recours doivent être indiqués dans la décision de sanction (article 15 et 23 décret n°89-677 du 18 sept. 1989), lorsque cette dernière peut faire l'objet d'un recours. En l'absence de ces indications, le fonctionnaire pourra faire un recours dans n'importe quel délai.

Par ailleurs, la décision prononçant le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire peut également être contestée devant le conseil de discipline de recours, puisque la procédure disciplinaire doit à cette occasion être suivie (article 93 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

## **2- Procédure de recours et droit des parties**

Les recours doivent être présentés au conseil de discipline de recours dans le mois suivant la notification de la décision de sanction (article 23 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le fait que l'agent adresse un recours gracieux à l'autorité territoriale n'interrompt pas le cours de ce délai (CE 28 juil. 1995 n°114886), lequel n'est donc pas prolongé.

Le secrétariat du conseil (article 23 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- Enregistre le recours à la date de la réception de la demande, et en accuse réception ;
- Invite le requérant à présenter, s'il le souhaite, des observations complémentaires ;
- Communique le recours à l'autorité territoriale qui a pris la sanction en vue de provoquer ses observations.

Les observations des parties en cause doivent parvenir au secrétariat dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande d'observation. Ce

délai peut être renouvelé une seule fois, sur demande de l'intéressé ou de l'autorité territoriale formulée avant qu'il n'expire (article 23 décret n°89-677 du 18 sept. 1989). Le requérant et l'autorité territoriale ou les mandataires qu'ils désignent à cet effet sont mis à même de prendre connaissance du dossier soumis au conseil (article 25 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

L'autorité territoriale et le fonctionnaire, qui peuvent formuler des observations au vu des pièces du dossier, doivent pouvoir prendre connaissance de celui-ci suffisamment à l'avance, en tenant compte du fait que les observations doivent, par ailleurs, être déposées dans un délai de 15 jours suivant la date de la réception de la demande d'observations (CE 18 déc. 2009 n°316381).

### **3- Convocation des parties**

Le requérant et l'autorité territoriale sont convoqués à la séance par le président du conseil de discipline de recours (article 26 décret n°89-677 du 18 sept. 1989,).

Le requérant peut se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix ; l'autorité territoriale peut se faire représenter ou assister (article 26 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

### **4- Effets sur le délai du recours contentieux**

Si le conseil de discipline de recours a été saisi, le délai du recours contentieux ouvert contre la décision de sanction est suspendu jusqu'à notification (article 16 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- Soit de l'avis du conseil de discipline de recours déclarant qu'il n'y a pas lieu de donner suite à la requête qui lui a été présentée ;
- Soit de la décision définitive de l'autorité territoriale.

A signaler : la cour administrative d'appel de Douai a jugé que le délai de recours contentieux n'était pas suspendu lorsque la saisine du conseil de discipline de recours porte sur une décision de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Elle a également établi que l'arrêté de licenciement devait préciser ce principe dans ses mentions des voies et délais de recours, pour que le délai de recours contentieux commence à courir dès la notification de la décision (CAA Douai 3 juil. 2012 n°11DA00391).

## **B) ORGANISATION, COMPOSITION ET PRESIDENCE**

### **1- Principes généraux**

\* Organisation générale

Il existe un conseil de discipline de recours dans chaque région.

Il siège au centre de gestion compétent pour le département chef-lieu de la région ; pour la région Ile-de-France, il siège au centre interdépartemental de gestion de la petite couronne (article 18 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le centre de gestion siège assure le secrétariat ; il est remboursé des frais de fonctionnement par la collectivité ou l'établissement dont dépend le fonctionnaire (article 20 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

*Cas particulier* : pour les sapeurs-pompiers professionnels relevant des catégories A et B, un conseil de discipline national spécifique, qui se réunit au siège du CNFPT, est placé auprès du ministre chargé de la sécurité civile. Sa composition est déterminée par les dispositions de l'article 19 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989.

\* Représentants du personnel et de l'administration

Le conseil de discipline de recours comprend en nombre égal des représentants du personnel et des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ; chaque représentant a un suppléant (article 90 bis loi n°84-53 du 26 janv. 1984, et article 18 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

En cas d'absence de représentants des élus ou du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est au besoin réduit, en début de réunion, jusqu'à ce que la parité soit atteinte (article 18 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le conseil de discipline de recours ne peut, en aucun cas, comporter de membres qui ont connu de l'affaire en premier ressort (article 21 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Sa composition doit en outre garantir le respect des principes d'impartialité dégagés par le juge, et les membres des conseils de discipline de recours sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle pour tous les faits et documents dont ils ont connaissance en leur qualité (article 30 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

\* Présidence

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

Lorsque le magistrat est affecté dans une cour administrative d'appel ou un autre tribunal administratif, sa désignation ne peut intervenir qu'avec l'accord préalable du président de cette juridiction.

Un suppléant du président est désigné dans les mêmes conditions (article 90 bis loi n°84-53 du 26 janv. 1984 ; article 18 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Les fonctions de président sont rémunérées à la vacation, selon des taux fixés par arrêté ministériel du 2 décembre 1996. Cette rémunération est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève le fonctionnaire concerné (article 30-1 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

## **2- Les représentants du personnel**

Les représentants du personnel sont des fonctionnaires territoriaux titulaires désignés par les organisations syndicales représentées au CSFPT, dans les conditions suivantes (article 18 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- Les organisations syndicales ayant un ou deux sièges au CSFPT désignent un représentant ;
- Celles ayant plus de deux sièges désignent deux représentants.

## **3- Les représentants des collectivités et établissements**

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

Doivent ainsi être désignés (article 18 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

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

Il y a autant de maires et de conseillers municipaux qu'il n'en faut pour que la représentation des collectivités égale celle du personnel.

## **C) QUORUM**

Pour que le conseil puisse siéger régulièrement, un « quorum » doit être respecté : au moins la moitié des membres du conseil de discipline de recours doivent être présents (article 21 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

On remarquera que ce quorum est moins contraignant que celui qui est exigé pour le conseil de discipline de première instance.

Lorsque le quorum n'est pas atteint sur un ordre du jour donné, le conseil de discipline de recours délibère valablement, sans qu'une condition de quorum soit alors exigée, après une nouvelle convocation portant sur le même ordre du jour et spécifiant qu'aucun quorum ne sera requis (article 21 décret n°89-677 du 18 sept. 1989)

## **D) LA SEANCE**

### **1- Délai de réunion**

Le conseil de recours doit se prononcer dans un délai de deux mois à compter du jour où il a été saisi (article 27 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le juge administratif a cependant établi que le non respect de ce délai ne suffisait pas à rendre la procédure irrégulière (CE 20 janv. 1989 n°88635).

### **2- Déroulement de la séance**

Le président expose tout d'abord les circonstances de l'affaire (article 26 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Sont ensuite auditionnés l'autorité territoriale, le requérant et toute autre personne que le président aura jugé nécessaire de faire entendre (article 27 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Après les auditions, le conseil de discipline de recours délibère à huis clos, hors la présence du fonctionnaire poursuivi, de son ou de ses conseils et des témoins.

Deux cas de figure peuvent se présenter (article 27 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- Premier cas : le conseil se juge suffisamment informé ; il statue alors définitivement et arrête le texte d'un avis de rejet ou d'une recommandation motivés.
- Second cas : le conseil ne se juge pas suffisamment informé, et prescrit un supplément d'information ; il peut de nouveau convoquer l'intéressé, l'autorité territoriale ou toute autre personne. L'affaire est alors renvoyée à une prochaine séance.

Le conseil de discipline de recours statue à la majorité des suffrages exprimés. Le président dispose d'une voix prépondérante (article 22 décret n°89-677 du 18 sept. 1989), ce qui n'est pas le cas dans le conseil de discipline de premier degré.

### **3- Information des parties et de la CAP**

Des extraits des délibérations, certifiés conformes par le secrétariat, sont expédiés par le secrétaire du conseil de discipline de recours à la commission administrative paritaire, à l'autorité territoriale et au requérant (article 28 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

### **E) PORTEE DE L'AVIS DU CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS**

L'autorité territoriale ne peut prononcer de sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline de recours (article 91 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Remarque : ce principe n'est pas applicable au licenciement pour insuffisance professionnelle, qui ne fait pas partie de l'échelle des sanctions disciplinaires (CE 20 janv. 1989 n°88636).

L'autorité territoriale doit ainsi obligatoirement rapporter sa décision de sanction si le conseil de recours :

- A recommandé qu'aucune sanction ne soit prise ;
- Ou s'est prononcé pour une sanction moins sévère.

Si le conseil s'est simplement prononcé en faveur d'une sanction moins sévère, l'autorité territoriale peut prendre une nouvelle décision de sanction.

Si le CDR ne se prononce pas et ne fait donc aucune proposition, par exemple parce que ses membres ont décidé de surseoir à statuer jusqu'à ce que le juge pénal se soit prononcé sur la matérialité des faits, l'autorité territoriale n'est pas tenue de rapporter sa décision de sanction (CAA Lyon 29 sept. 2009 n°07LY00274).

L'autorité territoriale qui maintient sa décision malgré l'avis du conseil de recours commet une faute de nature à engager la responsabilité de la collectivité (CE 25 mai 1988 n°73628), ce qui signifie que l'agent pourra obtenir réparation du préjudice ainsi causé.

La collectivité peut engager un recours contentieux contre l'avis du conseil de discipline de recours.

Cela ne l'exonèrera pas de l'éventuelle obligation de rapporter sa sanction : la demande d'annulation contentieuse de l'avis du CDR n'a pas un effet suspensif.

La seule possibilité qu'a l'autorité territoriale est de se tourner vers le juge des référés, par le biais du « référé suspension ».

### III. LE RECOURS CONTENTIEUX

#### 1- Recours de l'agent contre une décision de sanction

##### \* Principe et procédure

L'agent peut faire un recours contre toute décision de sanction, quel que soit son degré de sévérité.

Il peut en particulier déposer un "recours pour excès de pouvoir" demandant au juge d'annuler la sanction.

Le fait que la sanction fasse l'objet d'une demande d'annulation auprès du juge n'a pas d'effet suspensif : la seule possibilité qu'a l'agent d'échapper à l'exécution immédiate de la décision est de déposer un recours auprès du juge des référés, dans le cadre du « référé suspension ».

Pour être recevable, le recours contentieux doit être formé dans un délai de deux mois à partir de la notification de la décision.

La décision doit indiquer ce délai, sans quoi il ne sera pas opposable à l'agent, qui pourra introduire un recours à tout moment (article 1<sup>er</sup> décret n°65-29 du 11 janv. 1965).

L'agent peut déposer un recours devant le juge sans avoir saisi le conseil de discipline de recours et sans avoir déposé de recours gracieux auprès de l'autorité territoriale.

En cas de recours préalable devant le conseil de discipline de recours, le délai du recours contentieux est suspendu jusqu'à notification (article 16 décret n° 89-677 du 18 sept. 1989) :

- Soit de l'avis du conseil rejetant la requête ;
- Soit de la décision définitive de l'autorité territoriale, lorsque l'avis rendu par le conseil oblige cette dernière à prendre une nouvelle décision

Les moyens invoqués devant le juge peuvent porter :

- Sur la forme : vice de procédure ;
- Sur le fond : inexactitude des faits, erreur de qualification juridique, inadéquation de la sanction

Le juge administratif, dans sa vérification de la légalité d'une sanction disciplinaire, se limitait traditionnellement à contrôler l'absence d' « erreur manifeste d'appréciation », c'est-à-dire à vérifier que la sanction ne soit pas manifestement disproportionnée par rapport aux faits (CE 9 juin 1978 n°05911).

Cependant, dans un arrêt du 13 novembre 2013, le Conseil d'Etat a consacré le passage de ce contrôle restreint à un contrôle normal de la sanction. Par l'effet de ce durcissement du contrôle, le juge peut ainsi désormais rechercher si la sanction disciplinaire est proportionnée à la gravité de la faute (CE 13 nov. 2013 n°347704).

##### Remarques :

- La sanction disciplinaire a pour seul objet de tirer, en vue du bon fonctionnement du service, les conséquences que le comportement de l'agent emporte sur sa situation vis-à-vis de l'administration.  
C'est pourquoi la victime d'un dommage causé par l'agent dans l'exercice de ses fonctions ne peut pas attaquer le refus opposé par l'autorité territoriale à sa demande d'aggravation d'une sanction qu'elle estime trop légère, parce qu'elle est dépourvue d'intérêt à le faire (CE 17 mai 2006 n°268938).

Elle ne peut pas non plus obtenir une indemnité au motif que l'agent fautif n'a pas été sanctionné ou aurait été sanctionné trop légèrement (CE 2 juil. 2010 n°322521).

- Un syndicat n'a pas qualité pour présenter devant un tribunal administratif, à titre principal et en son nom propre, une requête tendant à l'annulation d'un arrêté prononçant une sanction disciplinaire à l'égard d'un fonctionnaire (CE 22 déc. 1976 n°99427).

#### \* Conséquences de l'annulation d'une sanction

Les conséquences de l'annulation d'une sanction disciplinaire par le juge varient selon le motif d'annulation :

- Si la sanction est annulée parce que les faits reprochés à l'agent ne sont pas établis, l'autorité territoriale ne peut légalement rouvrir une procédure disciplinaire fondée sur les mêmes motifs ; cela reviendrait à méconnaître « l'autorité de la chose jugée » ;
- Si la sanction a été annulée pour son caractère disproportionné, l'autorité territoriale peut prendre une nouvelle sanction plus adaptée à la gravité des faits

Si la première sanction avait été prise au terme d'une procédure régulière, l'autorité territoriale n'a pas à lancer une nouvelle procédure : le conseil de discipline n'a pas à être consulté une seconde fois (CE 18 fév. 1994 n°128166), l'agent n'a pas à être à nouveau mis à même de consulter son dossier (CE 28 nov. 2003 n°234898).

- Si la sanction est annulée pour vice de procédure, l'autorité territoriale peut ouvrir une nouvelle procédure disciplinaire pour les mêmes faits, et reprendre une sanction identique, en respectant les règles de procédure.

La nouvelle sanction, prise après l'annulation de la première, ne peut pas avoir d'effet rétroactif : elle prendra effet à compter de sa notification à l'agent (CE 16 juin 1995 n°139177).

En outre, lorsqu'une décision de sanction a été annulée, l'autorité territoriale doit :

- Réintégrer l'agent, s'il s'agissait d'une révocation ou d'une mise à la retraite ;
- Reconstituer sa carrière, lorsque celle-ci a été affectée par ladite sanction.
- Elle peut également être tenue de réparer l'éventuel préjudice subi par l'agent.

## **2- Recours en annulation de l'autorité territoriale contre l'avis du conseil de discipline de recours**

L'autorité territoriale peut demander au juge administratif d'annuler l'avis du conseil de discipline de recours. En effet, cet avis « fait grief » à la collectivité, puisqu'il peut entraîner l'obligation de modifier ou d'annuler la sanction initialement prise (CE 23 avr. 1969 n°69476).

Le recours n'a pas de caractère suspensif.

Sur la question de l'opposabilité à l'administration des délais et voies de recours contentieux lorsque ceux-ci ne sont pas indiqués dans la notification de l'avis du conseil de discipline de recours, le juge administratif a rendu deux décisions contradictoires.

La cour administrative de Marseille a estimé dans cette hypothèse que le délai de recours contentieux de deux mois commençait malgré tout à courir dès la notification (CAA Marseille 13 dec. 2011 n°10MA00053) tandis que la cour administrative d'appel



de Bordeaux a considéré que ce délai n'était alors pas opposable à l'administration (CAA Bordeaux 15 janv. 2013 n°12BX00074 et 12BX00075).

Le contrôle du juge pourra porter, selon les moyens soulevés par la collectivité, tant sur la forme (régularité de la procédure) que sur le fond ; sur le fond, il pourra en particulier vérifier si le CDR n'a pas fait preuve d'une clémence excessive (pour un exemple : CE 27 fév. 1995 n°115988).

Si le juge administratif annule l'avis du conseil de recours, l'autorité territoriale pourra sanctionner les faits par une sanction identique à celle qui avait été contestée devant le CDR, sans avoir à solliciter un nouvel avis du conseil de discipline.

Cette nouvelle sanction ne peut être rétroactive : elle ne prend effet qu'à sa notification au fonctionnaire. Par ailleurs, elle pourra à son tour être contestée devant le conseil de recours (CE 20 mai 1998 n°173181).

En revanche, le fonctionnaire ne peut pas demander au juge l'annulation de l'avis du conseil de discipline de recours, car cet avis ne présente pas, à son égard, le caractère d'une décision faisant grief (CE 4 fév. 1994 n°101003).

Le fonctionnaire pourra seulement invoquer son éventuelle irrégularité à l'appui d'une requête contre la sanction prononcée au vu de cet avis (CE 30 sept. 1988 n°83584 ; CE 19 mai 1989 n°94180).

Il convient de signaler que le juge administratif avait adopté une position contraire dans un arrêt antérieur (CE 12 mai 1989 n°65355), par lequel il avait établi la possibilité de demander au juge l'annulation de l'avis de l'instance de recours ; cet arrêt isolé a cependant été plusieurs fois contredit.

*Cas particulier de la procédure disciplinaire liée au licenciement pour insuffisance professionnelle* : l'autorité territoriale n'étant pas liée par l'avis du conseil de discipline de recours en matière de licenciement pour insuffisance professionnelle, elle ne peut donc pas en demander l'annulation au juge (CE 20 janv. 1989 n°88636).

### **3- Référé suspension**

Le recours en annulation n'ayant pas de caractère suspensif, il ne retarde pas l'exécution de la décision attaquée.

Pour obtenir la suspension de l'exécution d'une décision de sanction ou d'un avis du conseil de discipline, l'agent ou l'autorité territoriale, selon le cas, peut faire appel au juge des référés, par le biais du « référé suspension ».

Dans ce cadre, le juge peut ordonner la suspension de l'exécution d'une décision, ou d'une partie de ses effets, lorsque deux conditions sont réunies :

- Il existe une situation d'urgence ;
- En l'état de l'instruction, il existe un doute sérieux quant à la légalité de la décision.

Il faut aussi que la décision concernée fasse par ailleurs l'objet d'une requête en annulation ou en réformation.

Concernant une sanction, la condition d'urgence peut être remplie lorsqu'elle est de nature à bouleverser les conditions d'existence de l'intéressé de par ses répercussions financières, comme dans le cas d'une décision d'exclusion temporaire, privative donc de rémunération, dont la date d'entrée en vigueur était fixée au lendemain de sa notification.

Quant au doute sérieux sur la légalité, il peut notamment être établi lorsque la sanction est manifestement disproportionnée (CE 6 avr. 2001 n°230338).

Le juge des référés peut également être saisi par l'autorité territoriale d'une demande tendant à ce qu'il ordonne la suspension de l'exécution de l'avis du conseil de discipline de recours.

Dans ce cas, l'urgence peut notamment être établie, au regard de l'intérêt du service, lorsque l'exécution de l'avis du conseil de discipline obligerait l'autorité territoriale à réintégrer un agent ; elle a ainsi été reconnue dans les cas suivants :

- Aide-soignant ayant giflé et injurié un pensionnaire de la maison de retraite, dont la réintégration créerait des troubles dans l'établissement, notamment à l'égard des patients (CE 8 sept. 2003 n°259787) ;
- Secrétaire générale d'une commune s'étant fait nommer sur des postes irrégulièrement créés, eu égard aux effets qu'aurait sa réintégration sur le fonctionnement des services municipaux, quand bien même une décharge de fonctions pourrait être mise en œuvre (CE 14 nov. 2003 n°250899) ;
- Médiateur dans les transports urbains condamné à une peine de prison ferme pour agressions en réunion et avec arme, eu égard à la gravité des faits, aux troubles qui résulteraient de la réintégration et au risque qu'elle ferait courir notamment aux usagers (CE 27 juil. 2006 n°288911)

Mais il n'y a pas situation d'urgence lorsque l'autorité territoriale, contrainte à réintégrer l'agent, peut lui donner une affectation qui ne porte pas atteinte à l'intérêt du service (CE 13 juil. 2007 n°301048).

Quant au doute sérieux sur la légalité de l'avis, il peut notamment être établi lorsqu'il apparaît que le conseil de discipline de recours a, par sa clémence excessive, commis une erreur manifeste d'appréciation (CE 8 sept. 2003 n°259787).

Si la suspension est ordonnée, la décision de sanction ou l'avis du conseil de recours est suspendu jusqu'à ce que le juge se soit prononcé « au fond » sur sa légalité.

Ayant un caractère provisoire et non rétroactif, elle ne prend effet qu'à la date à laquelle elle est notifiée (CE 13 juin 2003 n°243615 et 247293).

Si la sanction dont l'exécution a été annulée avait été prise après une procédure régulière, l'administration peut la retirer et en prendre une nouvelle sans avoir à consulter à nouveau le conseil de discipline ni à inviter l'agent à prendre à nouveau connaissance de son dossier (CE 15 déc. 2010 n°337891).

## **4. Effet des annulations contentieuses**

### **a. Principe**

Un acte administratif annulé est censé n'être jamais intervenu. La carrière de l'intéressé doit être reconstituée pour remettre les choses en l'état où elles seraient si la mesure illégale n'avait jamais été prise.

Si la mesure a été annulée pour vice de forme, l'autorité compétente peut, sauf le cas d'amnistie et en respectant les règles de forme et de procédure, reprendre la même mesure à condition toutefois de ne pas lui donner d'effet rétroactif (CE 27 mai 1977 n°93920).

L'autorité compétente doit rétablir rétroactivement la situation du fonctionnaire, même sans demande de celui-ci, dès qu'intervient la décision du juge administratif : jugement du tribunal administratif, arrêt de la cour administrative d'appel ou du Conseil d'Etat. Le jugement du tribunal administratif doit être exécuté même si l'affaire est portée en appel devant la cour administrative d'appel ou devant le Conseil d'Etat.

Les annulations portent le plus souvent sur une décision de sanction disciplinaire, un tableau annuel d'avancement ou une erreur administrative.

## **b. Conséquences**

### **\* Reconstitution de carrière**

L'administration doit assurer à l'agent la continuité de sa carrière et le développement normal que celle-ci comporte. Elle doit lui restituer l'avancement à l'ancienneté qui aurait été normalement le sien, compte tenu des avancements au choix auxquels il aurait pu prétendre du fait de ceux accordés pendant cette période à des collègues ne possédant pas de titres supérieurs aux siens (CE 26 déc. 1925 Rodière).

En raison de leur caractère rétroactif, ces mesures doivent être prises dans les conditions prescrites par les textes en vigueur à la date à laquelle elles auraient dû être prises, et à laquelle elles doivent prendre effet (CE 11 juil. 1958 Fontaine).

Toutefois, en cas de consultation de la commission administrative paritaire (CAP) ou du conseil de discipline, cet organisme doit être consulté dans sa composition à la date de la reconstitution de carrière, même si ses règles de composition ont été modifiées, sous réserve que la nouvelle composition offre à l'agent des garanties équivalentes (CE 14 fév. 1997 n°111468).

La reconstitution de carrière implique que l'agent soit rétabli dans ses droits à pension et dans ses droits sociaux pour la période de référence, malgré l'absence de versement de rémunération (CE 13 avr. 2005 n°250646).

La charge des cotisations revient à l'administration, non seulement pour la part patronale, mais aussi pour la part salariale, sauf si elle verse à l'agent une indemnité réparatrice incluant les sommes correspondantes (CE 23 déc. 2011 n°324474).

### **\* Réparation**

En raison de la règle du service fait, le fonctionnaire qui a été l'objet d'une mesure irrégulière, ne peut prétendre au versement rétroactif des traitements dont il a été privé.

Il peut solliciter une indemnité réparant le préjudice qui lui a été causé (CE 7 avr. 1933 Deberles).

Le montant de l'indemnité est fixé par le juge, il est calculé en tenant compte (CE 9 juin 1961 Pioro ; CE 6 déc. 2013 n°365155) :

- De la perte de revenus, calculée sur le traitement que l'intéressé aurait dû percevoir, déduction faite des revenus éventuellement perçus à l'extérieur pendant cette période ;
- Des préjudices de toute nature, et notamment des troubles dans les conditions d'existence, avec lesquels l'illégalité commise présente, compte tenu de l'importance respective de cette illégalité et des fautes relevées à l'encontre de l'intéressé, un lien direct de causalité.

### **\* Cas particulier de l'éviction du service**

Le fonctionnaire qui a fait l'objet d'une mesure irrégulière d'éviction du service doit être réintégré à la date d'effet de la mesure. La réintégration doit intervenir dans un délai raisonnable (quelques semaines). L'autorité administrative n'a pas à formaliser cette réintégration par un acte juridique particulier (CAA Nancy 10 nov. 2004 n°99NC02275).

L'administration ne peut se soustraire à cette obligation (circ. min. du 24 juin 1982), même si l'agent avait demandé, à des fins conservatoires, la liquidation de sa

pension, en conséquence de la sanction de mise à la retraite d'office annulée par le juge (CAA Nantes 20 fév. 2004 n°03NT01323) ou s'il a entre-temps été admis à la retraite (CE 6 juin 1952 Pourcher).

Si entre temps, l'agent a été radié des effectifs et muté à sa demande la réintégration ne peut avoir d'effet que pour la période allant de la date de l'éviction à la date de la radiation des effectifs (TA Paris 30 avr. 2003 n°0215807/5).

De même, si un agent illégalement licencié a été mis à la retraite lorsque son licenciement est annulé, les conséquences juridiques sont les suivantes (CE 23 déc. 2011 n°347178) :

- L'obligation de reconstitution juridique de sa carrière prend fin à compter de la date du départ à la retraite ;
- L'admission à la retraite fait obstacle à la réintégration effective de l'intéressé dans son emploi ou dans un emploi équivalent, quelles que soient les circonstances de cette admission ;
- L'agent peut simplement demander, le cas échéant, la réparation du préjudice qu'ont pu avoir sa mise à la retraite et la liquidation anticipée de la pension, lorsque celles-ci sont la conséquence du licenciement illégal.

#### \* L'emploi de réintégration

Si l'emploi est vacant ou peut l'être sans porter atteinte aux droits d'un tiers, le fonctionnaire est réintégré dans l'emploi dont il a été évincé.

C'est le cas s'il n'a pas été remplacé, si la nomination du successeur est annulée ou si elle peut faire l'objet d'un retrait. (CE 6 fév. 1948 Mollet et Salvan).

L'annulation d'une éviction illégale implique nécessairement la réintégration de l'agent sur un poste correspondant à son grade et dans des fonctions équivalentes en termes de responsabilités et de rémunération (CAA Douai 18 sept. 2012 n°11DA00860).

En tout état de cause, la réintégration dans l'emploi d'origine s'impose lorsque l'emploi est unique (CE 14 février 1996 n°152711) ou lorsque la mesure annulée est une mutation d'office (CE 15 juil. 1955 Renteux).

Dans ce cas, l'administration doit procéder au retrait de la nomination du successeur (CE 2 juil. 1999 n°190474).

La situation de ce dernier devra être régularisée dans un délai raisonnable. Il devra être affecté à un poste équivalent à celui dont il a été évincé pour un motif qui ne lui était pas imputable (CE 6 janv. 1922 Népoty).

Lorsque le remplaçant du fonctionnaire évincé a acquis des droits définitifs à son nouveau poste et qu'il ne s'agit pas d'un emploi unique, l'administration doit respecter ces droits. Elle est seulement tenue d'offrir un poste identique à celui dont le fonctionnaire a été privé ; celui-ci peut prétendre à un emploi de son grade dans son cadre d'emplois (CE 16 oct. 1959 Guille).

### **c. Inexécution des décisions de justice**

L'obligation d'exécuter la chose jugée est absolue : la collectivité doit se conformer aux décisions de justice, qu'il s'agisse d'un jugement d'annulation ou d'un jugement de condamnation, et ce dans un délai raisonnable.

En particulier, l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°80-539 du 16 juillet 1980 prévoit qu'en cas de condamnation au paiement d'une somme d'argent, cette somme doit être mandatée ou ordonnancée dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de justice. A défaut, le préfet procède au mandatement d'office.

La collectivité peut bénéficier d'une "aide à l'exécution" en s'adressant au Conseil d'Etat pour que celui-ci l'éclaire sur les modalités d'exécution de la décision de justice (art. R. 931-1 C. justice administrative).

En cas d'inexécution d'une décision de justice, l'agent concerné dispose de différents moyens d'actions :

- Il peut adresser une demande d'exécution à la juridiction initiale, après un délai de trois mois à compter de la notification de la décision, sauf urgence ou décision explicite de refus d'exécution opposée par l'autorité administrative. La juridiction intervient alors auprès de la collectivité concernée (art. R. 921-5 C. justice administrative et art. R. 931-2 C. justice administrative) ;
- Il peut saisir la juridiction initiale d'une demande d'injonction après un délai de trois mois (six mois devant le Conseil d'Etat) à compter de la notification de la décision, sauf urgence ou décision explicite de refus d'exécution opposée par l'autorité administrative. Cette injonction peut être assortie d'une astreinte, applicable à chaque jour de retard dans l'exécution de la décision de justice (art. R. 921-1 C. justice administrative et art. R. 931-3 C. justice administrative).

L'agent peut aussi engager un nouveau recours en annulation de la décision explicite ou implicite de refus d'exécution.

Il peut également se placer sur le terrain de la responsabilité et se faire dédommager de l'inertie ou de la mauvaise volonté constatée.

## **Cinquième partie – Les sanctions disciplinaires**

La liste exhaustive 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 neuf 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.

### **I. SANCTIONS DU PREMIER GROUPE**

Trois sanctions disciplinaires relèvent du premier groupe (article 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 (article 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

Elles ne peuvent donc pas non plus être soumises au conseil de discipline de recours (article 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 (article 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Pour plus de détails sur l'exclusion temporaire, voir partie V.

## **II. SANCTIONS DU DEUXIEME GROUPE**

Font partie du deuxième groupe (article 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 (article 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

Elles sont mentionnées au dossier du fonctionnaire (article 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 (article 31 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Les sanctions du deuxième groupe peuvent être contestées :

- Devant le conseil de discipline de recours (article 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 (article 24 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) ;
- Devant le juge administratif.

Pour plus de détails sur l'exclusion temporaire, voir partie V.

## **III. SANCTIONS DU TROISIEME GROUPE**

### **1- Généralités**

Relèvent du troisième groupe (article 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 (article 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

Elles sont mentionnées au dossier du fonctionnaire (article 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 (article 31 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Les sanctions du troisième groupe peuvent être contestées :

- Devant le conseil de discipline de recours (article 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 (article 24 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) ;
- Devant le juge administratif.

Pour plus de détails sur l'exclusion temporaire, voir partie V.

## **2- Précisions sur la rétrogradation**

Cette sanction 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 8<sup>ème</sup> échelon à rédacteur 6<sup>ème</sup> échelon.

Cependant, dès lors que la décision ne mentionne pas les nouveaux grade 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).

## **IV. SANCTIONS DU QUATRIEME GROUPE**

### **1- Principes généraux**

Constituent le quatrième groupe de sanctions, le plus sévère (article 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 (article 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

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

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

Les sanctions du quatrième groupe peuvent être contestées :

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

## **2- Précisions sur la révocation**

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.

Il peut demander à l'IRCANTEC la validation des services accomplis ayant donné lieu à cotisations à la CNRACL (décret n°69-197 du 24 fév. 1969).

## **3- Précisions sur la mise à la retraite d'office**

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.

## **V. RETOUR SUR 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<sup>er</sup> 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 (article 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 pouvait 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 (article 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Durant la période d'exclusion, le fonctionnaire est privé de toute rémunération (article 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).

## **VI. EXEMPLES DE SANCTIONS**

### **A) SANCTIONS DU PREMIER GROUPE**

*Remarque : il n'existe aucun barème de correspondance entre fautes et sanctions.*

*La même faute peut donc être sanctionnée différemment, d'une part parce que sont prises en compte, au-delà des faits en eux-mêmes, les circonstances dans lesquelles*

*ils sont advenus, et d'autre part parce que l'autorité disciplinaire dispose d'un pouvoir d'appréciation, sous réserve de ne pas commettre d'erreur manifeste d'appréciation.*

## **1- L'avertissement**

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).

## **2- Le blâme**

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 encadrerait (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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avr. 2003 n°99MA01032).

### **3- L'exclusion temporaire pour une durée maximale de trois jours**

Ont été sanctionnés d'une exclusion temporaire relevant du premier 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).

## **B) SANCTIONS DU DEUXIEME GROUPE**

### **1- L'abaissement d'échelon**

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).

## **2- L'exclusion temporaire de quatre à quinze jours**

Ont été sanctionnés d'une exclusion temporaire du deuxième 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) ;
- 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).

## **C) SANCTIONS DU TROISIEME GROUPE**

### **1- La rétrogradation**

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 indû (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).

## **2- L'exclusion temporaire de seize jours à deux ans**

Ont été sanctionnés d'une exclusion temporaire du troisième 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).

## **D) SANCTIONS DU QUATRIEME GROUPE**

### **1- La révocation**

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 responsable de pôle ayant consulté frauduleusement la messagerie électronique de son supérieur hiérarchique, ayant toléré l'absentéisme de ses agents et ayant utilisé à des fins personnelles les cartes d'essence de son service (CAA Bordeaux 15 janv. 2013 n°12BX00074 et 12BX00075) ;
- Un attaché territorial ayant diffusé par voie électronique des éléments se rapportant à la vie privée de la DRH en rapport conflictuel avec sa hiérarchie et ayant déjà été sanctionné pour manquements à ses obligations de réserve et d'obéissance hiérarchique (CAA Bordeaux 26 mars 2013 n°12BX00055) ;
- Un agent qui, en charge de la surveillance des installations de traitement informatique, a utilisé les moyens du service pour détenir des images pornographiques de mineurs (CAA Marseille 24 janv. 2013 n°10MA03409) ;
- 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<sup>er</sup> 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).

## **2- La mise à la retraite d'office**

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 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) ;
- Un agent qui, occupant les fonctions de secrétaire de mairie, a bénéficié frauduleusement d'une rémunération supérieure à celle à laquelle il aurait pu prétendre, après avoir falsifié son arrêté de nomination (CAA Douai 12 mars 2013 n°12DA00035).

## **VII. 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 (article 6 décret 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 (article 36-1 décret 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.

## **Sixième partie – La suspension**

### **I. PRINCIPE GENERAL**

La suspension est une mesure administrative « conservatoire » prise dans l'intérêt du service, et non une sanction disciplinaire.

Elle a pour effet d'écartier momentanément du service un fonctionnaire qui a commis une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun (art. 30 loi n°83 -634 du 13 juil. 1983).

Elle peut tout autant être prononcée à l'encontre :

- Des fonctionnaires stagiaires (circ. min. du 2 déc. 1992) ;
- Des agents non titulaires, même si cela n'est pas expressément prévu : une réponse ministérielle a confirmé cette position adoptée par le juge administratif (question écrite S n°17740 du 8 juil. 1999).

L'existence d'une « faute grave » a par exemple été reconnue dans les cas suivants :

- Engagement de poursuites pour tentative d'assassinat (CAA Versailles 15 mai 2008 n°07VE01155) ;
- Manquement aux devoirs de réserve, de discrétion professionnelle et de loyauté à l'occasion d'une prise de position publique accompagnée du lancement d'une pétition et de la diffusion de documents confidentiels (CAA Marseille 15 janv. 2008 n°05MA02639) ;
- Refus répétés d'exécuter les ordres reçus (CE 12 déc. 1994 n°136497) ;
- Participation à une rixe au cours de laquelle un collègue a été sérieusement blessé (CAA Nantes 4 oct. 2002 n°00NT01556) ;
- Attitude agressive et injurieuse envers ses collègues (CAA Lyon 12 nov. 2009 n°07LY01536) ;
- Le fait pour un agent des espaces verts d'emporter de manière habituelle à son domicile des plants, arbustes et arbres appartenant à la commune (CAA Nantes 16 mars 2001 n°97NT02534) ;
- Participation à un attroupement perturbant le déroulement d'un scrutin et l'accès du public aux services, avec attitude provocatrice et insultes envers le supérieur hiérarchique (CAA Lyon 4 oct. 2005 n°00LY02038) ;

Pour que la mesure soit légale, les faits reprochés doivent présenter à la date de la suspension, outre une gravité particulière, un caractère de vraisemblance suffisant (CE 11 juin 1997 n°142167).

La suspension ne préjuge pas de la sanction qui pourra, le cas échéant, être prononcée à l'encontre de l'agent.

En revanche, si l'agent a déjà fait l'objet d'une sanction disciplinaire, l'autorité territoriale ne peut pas, par la suite, le suspendre à raison des mêmes faits (CE 30 janv. 1995 n°145691 et autres).



Cas particulier : si l'agent est incarcéré ou mis dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions en raison d'un contrôle judiciaire, l'administration peut (CE 25 oct. 2002 n°247175 ; CE 16 fév. 2005 n°226451) :

- Soit prendre une mesure de suspension ;
- Soit interrompre le versement de la rémunération, sur la base de l'absence de service fait, sans suspendre l'agent ;

Si l'autorité territoriale opte pour la suspension, elle peut y mettre fin, notamment si elle décide finalement de priver l'agent de sa rémunération (CE 13 nov. 1981 n°27805).

## **II. PROCEDURE**

### **1- Autorité compétente**

C'est l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, c'est -à -dire l'autorité territoriale, qui a compétence pour suspendre (art. 19 loi n°83 -634 du 13 juil. 1983).

Dans le cas d'un agent détaché, l'autorité de détachement a compétence pour prononcer une suspension (CE 29 janv. 1988 n°58152).

### **2- Absence de procédure disciplinaire**

La suspension, mesure conservatoire prise dans l'intérêt du service, ne constitue pas une sanction disciplinaire.

Elle n'est donc pas soumise aux règles de la procédure disciplinaire : la décision n'a pas à être motivée, le fonctionnaire ne doit pas obligatoirement être mis à même de consulter son dossier, le conseil de discipline n'a pas à être consulté (CE 29 janv. 1988 n°58152).

De la même manière, aucune disposition n'impose qu'une mesure de suspension soit décidée dans un délai déterminé à compter de la date des faits (CAA Nancy 30 janv. 2014 n°13NC00009).

### **3- Lancement concomitant d'une action disciplinaire**

L'autorité disciplinaire qui prononce une mesure de suspension doit saisir sans délai le conseil de discipline, et la situation de l'agent doit être définitivement réglée dans un délai de quatre mois.

Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité disciplinaire, l'intéressé est rétabli dans ses fonctions, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales (art. 30 loi n°83 -634 du 13 juil. 1983).

Le juge a pourtant établi que ces dispositions n'enfermaient pas l'exercice de l'action disciplinaire dans un délai déterminé : le délai de quatre mois aurait simplement pour objet de limiter dans le temps l'effet de la suspension.

L'autorité territoriale peut donc parfaitement engager une procédure disciplinaire et appliquer une sanction alors que la suspension a pris fin après l'expiration de la période de quatre mois (CE 12 fév. 1988 n°72309).

Ces dispositions n'obligent pas l'autorité territoriale qui a suspendu un agent à engager une procédure disciplinaire (CE 1<sup>er</sup> mars 2006 n°275408).

Dans la même logique, la circonstance que la suspension aurait été prolongée irrégulièrement au-delà de quatre mois n'a pas d'incidence sur la légalité de la sanction disciplinaire (CAA Paris 31 juil. 2013 n°10PA01063).

### **III. DUREE**

#### **1- Cas général**

La suspension ne peut prendre effet avant d'avoir été notifiée à l'agent (CE 29 janv. 1988 n°58152).

Elle prend normalement fin au plus tard à l'expiration d'un délai de quatre mois.

Sa durée ne saurait être déterminée à l'avance ; l'arrêté portant suspension n'a donc pas à fixer une date de réintégration (CE 15 oct. 1982 n°34299).

Le fonctionnaire a alors le droit d'être rétabli dans ses fonctions, ce qui n'empêche pas l'autorité territoriale d'engager une procédure disciplinaire pour les faits qui avaient causé la suspension (CE 27 avr. 1994 n°98595).

L'administration ne peut en revanche refuser, dans l'attente de l'issue d'une procédure disciplinaire, de réaffecter l'agent qui n'est plus suspendu (CE 25 nov. 1992 n°90907).

Le rétablissement du fonctionnaire dans ses fonctions, à l'issue de la suspension, n'implique pas le droit d'être réaffecté au poste qu'il occupait auparavant (CAA Paris 30 déc. 2005 n°02PA02049).

#### **2- Cas particulier**

Si l'agent fait l'objet de poursuites pénales, la suspension peut être prolongée au-delà de quatre mois (art. 30 loi n°83 -634 du 13 juil. 1983).

Pour que le fonctionnaire soit considéré comme faisant l'objet de poursuites pénales, il faut que « l'action publique » se soit mise en mouvement contre lui (CE 19 nov. 1993 n°74235) ; tel n'est pas le cas, notamment, lorsqu'il a simplement fait l'objet d'un dépôt de plainte et de l'ouverture d'une enquête préliminaire.

Une réponse ministérielle a précisé la notion de poursuites pénales, en détaillant les cas de figure envisageables et leurs effets respectifs sur la suspension (question écrite AN n°93579 du 9 mai 2006).

### **IV. EFFETS**

Le fonctionnaire suspendu, bien qu'écarté temporairement de ses fonctions, demeure en position d'activité ; il conserve les droits attachés à cette position et demeure soumis aux obligations de son statut.

#### **\* Absence de vacance de l'emploi**

L'emploi qu'occupe l'agent suspendu ne devient pas vacant, la mesure étant provisoire (CE 8 avr. 1994 n°145780 et 146921).

#### **\* Rémunération**

Le fonctionnaire suspendu conserve sa rémunération principale : traitement indiciaire, indemnité de résidence et supplément familial de traitement (art. 30 loi n°83 -634 du 13 juil. 1983).

Le Conseil d'Etat, dans une affaire concernant un magistrat temporairement interdit d'exercer ses fonctions (mesure comparable à la suspension), a jugé légale la décision de suspendre le versement des indemnités de fonctions, « *compte tenu du caractère de ces indemnités, qui sont liées à l'exercice effectif des fonctions* » (CE 25 oct. 2002 n°237509), ce qui peut laisser entendre que des avantages indemnitaires non liés à l'exercice des fonctions devraient ou en tout cas pourraient être maintenus. Pourtant, dans un autre cas d'espèce, le juge a estimé que le fonctionnaire suspendu perdait le bénéfice de l'ensemble des primes et indemnités, celles liées au grade comme celles liées aux fonctions (CAA Marseille 16 nov. 2004 n°00MA01794).

Le fonctionnaire qui, faisant l'objet de poursuites pénales, est maintenu en suspension au-delà de quatre mois, peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération qu'il avait conservée ; il continue cependant à percevoir l'intégralité du SFT (art. 30 loi n°83 -634 du 13 juil. 1983).

La retenue est donc facultative et modulable, selon la libre appréciation de l'autorité territoriale.

La retenue, mesure conservatoire, n'entre pas dans la catégorie des décisions qui ont à être motivées au sens de la loi du 11 juillet 1979 (CAA Marseille 17 déc. 2013 n°11MA00383).

Celle-ci peut tenir compte des charges pesant sur l'agent et des conséquences qu'aurait la retenue sur sa situation personnelle (CE 19 nov. 1997 n°145084).

Lorsqu'aucune sanction pénale ou disciplinaire n'a été prononcée à l'encontre du fonctionnaire, ce dernier a droit au paiement du traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, y compris pour la période de prorogation de la suspension (CAA Paris 27 mai 1999 n°97PA03167).

Ce droit est transposable aux agents non titulaires (CE 29 avr. 1994 n°105401 et question écrite AN n°62012 du 5 avr. 2005).

Les indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions sont exclues du remboursement (TA Paris 11 déc. 2003 n°9900405/5).

#### \* Cumul

Le Conseil d'Etat a jugé que le fonctionnaire suspendu, étant dans l'impossibilité de poursuivre l'exercice de ses fonctions, cessait d'être soumis à l'interdiction de principe du cumul des fonctions avec une activité privée rémunérée ; il reste cependant lié au service public et doit, en conséquence, observer la réserve qu'exige la qualité de fonctionnaire et s'abstenir notamment d'exercer toute activité incompatible avec ses fonctions (CE 16 nov. 1956 Renaudat).

#### \* Logement de fonction

L'agent suspendu ne perd pas automatiquement, durant la suspension, son droit à jouissance du logement de fonction (CE 8 mars 2006 n°279787).

Il a été jugé qu'il n'a toutefois aucun droit à conserver l'avantage constitué par la gratuité du logement accordé à raison des fonctions, dès lors qu'il n'exerce pas ces fonctions durant la suspension ; la collectivité peut alors réclamer un loyer pour la période correspondante (CAA Lyon 24 avr. 2001 n°98LY01255).

#### \* Positions et congés

Le fonctionnaire suspendu doit pouvoir être placé dans les autres positions statutaires accessibles à partir de la position d'activité, dans laquelle il se trouve toujours.

C'est pourquoi une demande de disponibilité discrétionnaire ne peut par exemple lui être refusée au seul motif de sa suspension (CAA Versailles 16 déc. 2004 n°02VE00330).

En outre, étant toujours en position d'activité, le fonctionnaire qui a fait l'objet d'une mesure de suspension a droit à un congé de maladie, en cas de maladie le mettant dans l'impossibilité d'exercer les fonctions qu'il exercerait s'il n'était pas suspendu.

Il bénéficie alors de la rémunération afférant au congé.

Le fait de le placer en congé de maladie met nécessairement fin à la mesure de suspension, qui pourra être reprise à l'issue du congé, si les conditions sont toujours remplies (CE 26 juil. 2011 n°343837).

On signalera également que l'agent suspendu n'acquiert pas de droits à congés annuels (CAA Marseille 3 avril 2007 n° 04MA01459).

\* Carrière

La période de suspension est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de services et la constitution du droit à pension de retraite (question écrite S n°9491 du 12 mai 1970).