CDG 85
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vendée
Maison des Communes

Fiche pratique

LE RÉGIME DISCIPLINAIRE DES FONCTIONNAIRES

Références juridiques :

- *Code général de la fonction publique (notamment art. L.530-1 à L.533-6)*
- *Décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux*
- *Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale*

Notre mission, faciliter les vôtres !

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA VENDÉE
Maison des Communes de la Vendée
65 rue Kepler – CS 60239 – 85006 La Roche-sur-Yon cedex
Tél. : 02 51 44 50 60 – e-mail : direction@cdg85.fr
www.maisondescommunes85.fr

Table des matières

1. Les principes disciplinaires 3

1.1. Le pouvoir disciplinaire 3

1.2. La caractérisation de la faute disciplinaire 3

1.3. La « prescriptibilité » de l'action disciplinaire 4

1.4. Les garanties accordées à l'agent 4

2. Les sanctions possibles 5

2.1. Les fonctionnaires titulaires 5

2.2. Les fonctionnaires stagiaires 5

2.3. Les agents contractuels de droit public 6

3. La suspension 8

4. Le pénal et la discipline 10

5. La maladie 11

6. Le dossier disciplinaire 12

7. Le Conseil de discipline 12

8. Les recours 13

9. La procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent fonctionnaire stagiaire ou titulaire ou contractuel de droit public 14

10. L'effacement 16

11. Le sursis 16

11.1. L'application du sursis 16

11.2. La révocation du sursis 16

12. Les modèles du Centre de Gestion 17

12.1. Procédure - sans conseil de discipline 17

12.2. Procédure - avec conseil de discipline 17

12.3. Sanctions et suspension (titulaire) 17

12.4. Sanctions et suspension (stagiaire) 17

12.5. Sanctions et suspension (contractuel) 17

1. Les principes disciplinaires

1.1. Le pouvoir disciplinaire

- Il appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination, c'est-à-dire à l'autorité territoriale. La mise en œuvre de la procédure revêt un caractère discrétionnaire : l'autorité est libre de l'enclencher ou non.
  ⚠ *L'organe délibérant n'est jamais compétent en la matière.*

- Ce pouvoir disciplinaire peut être exercé que l'agent soit en position d'activité ou non, puisqu'il n'est jamais délié de la plupart de ses obligations. Ainsi, un agent placé en disponibilité ou détaché vers une autre administration peut, selon la faute, faire l'objet d'une procédure disciplinaire. Il en est de même pour un agent placé en congé de maladie.

- Un fonctionnaire en position de disponibilité reste soumis aux obligations qui s'imposent à un fonctionnaire même en dehors du service. Ainsi, il peut faire l'objet d'une sanction pendant cette période.
  En revanche, afin de donner un caractère effectif à la sanction envisagée, certaines sanctions ne s'appliqueront qu'à la réintégration de l'agent. Il s'agit des sanctions ayant une incidence sur la carrière de l'agent, celle-ci étant figée pendant la disponibilité (ex : exclusions temporaires de fonction, rétrogradation, abaissement d'échelon, etc.).

- Agent muté :
  En l'état actuel du droit, la procédure disciplinaire ne peut être qu'abandonnée (Question Assemblée Nationale n° 99797 réponse ministérielle du 07/02/17). En effet selon la jurisprudence administrative, une autorité territoriale n'a pas le pouvoir de sanctionner un agent muté.

Conseil d'État du 01/03/2013 n°361819
« Considérant qu'en déduisant de ces dispositions que la sanction d'exclusion temporaire de fonctions prononcée par une autorité territoriale à l'encontre de l'un de ses agents (…) ne saurait produire d'effets au-delà du ressort de l'autorité territoriale qui l'a prononcée ».

Le changement d'employeur ne permet pas d'assurer la continuité automatique des poursuites disciplinaires précédemment engagées.
Pour les fonctionnaires territoriaux, comme pour les fonctionnaires des autres versants, le pouvoir disciplinaire ne peut appartenir, à l'instant T, qu'à une seule autorité.

1.2. La caractérisation de la faute disciplinaire

« Toute faute commise par le 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 L.530-1 du code général de la fonction publique).

Ainsi, contrairement à l'infraction pénale, il n'existe ni de liste de fautes, ni de définition de la faute. Il revient à l'autorité seule de qualifier la faute, au regard :

- Des devoirs et obligations de l'agent,
- De ses missions et de sa situation,
- Des circonstances de fait. Des faits matériels et précis doivent néanmoins être vérifiés.

De plus, la faute peut être professionnelle, mais elle peut aussi être pénale ou commise dans la vie privée de l'agent (par exemple : si la faute porte atteinte à l'image de l'administration, si elle apparaît incompatible avec l'exercice des missions…).
Enfin, le principe du « non bis in idem » est un principe général du droit qui interdit de sanctionner plusieurs fois les mêmes faits.

1.3. La « prescriptibilité » de l'action disciplinaire

Aucune procédure ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction (sauf en cas de poursuites pénales). Passé ce délai, les faits ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

1.4. Les garanties accordées à l'agent

L'agent bénéficie de garanties fondamentales au cours de toute procédure disciplinaire :

- La charge de la preuve incombant à l'autorité territoriale,
- Le droit à la communication de son dossier individuel contenant le dossier disciplinaire,
- Le droit à l'assistance d'un ou plusieurs défenseurs de son choix,
- Le droit de présenter des observations écrites ou orales,
- L'obligation d'information de l'agent, par courrier, de la procédure engagée à son encontre, des faits reprochés et de ses droits (défenseur, communication du dossier, présentation d'observations),
- En application du principe de la présomption d'innocence, l'agent a également droit au silence.

⚠ **Le non-respect de ces garanties fondamentales fait encourir l'annulation de la procédure disciplinaire.**

2. Les sanctions possibles

2.1. Les fonctionnaires titulaires

La sanction, mesure défavorable faisant grief, doit impérativement être prévue par un texte. Les sanctions disciplinaires sont réparties en 4 groupes :

- 1er groupe :
  - L'avertissement
  - Le blâme
  - L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours

- 2ème groupe :
  - La radiation du tableau d'avancement (cumulable avec une sanction du 2ème ou 3ème groupe)
  - L'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent
  - L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours

- 3ème groupe :
  - La rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent
  - L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans

- 4ème groupe :
  - La mise à la retraite d'office
  - La révocation

2.2. Les fonctionnaires stagiaires

Echelle des sanctions spécifique :

- Sanctions sans l'avis du Conseil de Discipline
  1. Avertissement
  2. Blâme
  3. Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours

- Sanctions prises après avis du Conseil de Discipline
  4. Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours
  5. Exclusion définitive du service

Situation du stagiaire « détaché pour stage » :

En cas d'exclusion définitive du service, il est mis fin au détachement, sans préjudice des sanctions qui pourraient être prononcées dans son corps ou cadre d'emplois d'origine : l'agent réintègre son cadre d'emplois ou corps d'origine et est susceptible de faire l'objet d'une nouvelle procédure disciplinaire et d'une nouvelle sanction dans ce cadre d'emplois ou corps, par son administration d'accueil, pour les mêmes faits.

Suspension du stagiaire :

Lorsque le stagiaire est détaché pour stage, c'est l'autorité d'accueil qui prononce la suspension. Une suspension est de nature à justifier une prolongation de stage, correspondant à la durée de la suspension, si l'autorité le décide, l'agent n'ayant pas effectué une période suffisante pour être jugé apte. (Circulaire du 2 décembre 1992 relative aux dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT).

2.3. Les agents contractuels de droit public

Echelle des sanctions spécifique :

- Sanctions sans l'avis du Conseil de Discipline
  1. Avertissement
  2. Blâme
  3. Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours

- Sanctions avec l'avis du Conseil de Discipline
  4. Exclusion temporaire de fonctions :
     - de 6 mois maximum (CDD)
     - de 1 an maximum (CDI)
  5. Licenciement

- La sanction retenue doit être proportionnelle à la faute commise. Aucune erreur manifeste d'appréciation ne doit entacher le choix de la sanction (elle ne doit être ni trop sévère, ni trop légère). Pour ce choix, l'autorité devra impérativement tenir compte des fonctions exercées par l'agent, de son rang dans la hiérarchie, de sa manière de servir, de la répétition éventuelle des faits reprochés, du contexte professionnel… Le juge administratif peut être amené à contrôler la proportionnalité de la sanction à la faute et censure tout excès dans le choix de la sanction.

- La sanction est individuelle et sera prise par arrêté de l'autorité territoriale. De plus, elle ne peut être rétroactive (elle n'interviendra pas avant la notification à l'intéressé et avant le respect de la procédure).

- L'exclusion temporaire de fonctions est privative de toute rémunération. Le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à pension, ni congés annuels et perd cette ancienneté pour ses avancements d'échelon et ne peut percevoir d'allocations chômage. Il revient à l'autorité de décider des dates d'application.

- La révocation entraîne la perte définitive de la qualité de fonctionnaire. Toutefois, l'agent pourra percevoir les indemnités chômage en application d'une jurisprudence du Conseil d'Etat. Ces indemnités sont à la charge de l'employeur.

- La mise à la retraite d'office entraîne la radiation des cadres de la fonction publique ainsi que la perte de la qualité de fonctionnaire et ne peut être prononcée que lorsque le fonctionnaire justifie d'une ouverture des droits à pension. En application de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2011 portant réforme des retraites, le droit à la pension est ouvert aux fonctionnaires qui justifient de deux ans de services civils et militaires.

Si le fonctionnaire a atteint l'âge d'admission à la retraite, la pension est à jouissance immédiate. Dans le cas contraire les droits à pension seront conservés, l'agent bénéficiera de sa retraite à la date où il aura atteint l'âge d'admission.
Le fonctionnaire mis à la retraite d'office peut prétendre au bénéfice des allocations pour perte d'emploi. Une attestation employeur destinée à France Travail lui est remise. La collectivité peut être amené à assurer la charge financière de cette allocation.

- Vigilance sur la notion de « sanction déguisée » :
  L'autorité territoriale, dans le cadre de son pouvoir de direction, peut prendre certaines mesures d'organisation de ses services ou impactant la carrière ou les fonctions d'un agent en particulier. Certaines mesures pourraient être qualifiées de *« sanction déguisée »* : il s'agit de mesures qui ont le caractère de punitions, mais qui sont infligées sans respect de la procédure disciplinaire. *Exemple : diminution de fonctions, suppression d'une prime pour motif disciplinaire, changement d'affectation d'office pour motif disciplinaire…*
  - ⇨ Ces mesures sont illégales car la procédure et les droits de la défense n'ont pas été respectés : il s'agit alors d'un détournement de procédure.
  - ⇨ Seules les sanctions listées par le code (parmi les 4 groupes) sont légales.
  - ⇨ Enfin, en application du principe du *« non bis in idem »*, un agent ne peut faire l'objet que d'une seule sanction pour les mêmes faits. Si, par exemple, une exclusion temporaire du service est infligée à un agent, elle ne pourra s'accompagner d'un changement d'affectation d'office pour ces mêmes motifs disciplinaires.

3. La suspension

- Définition : la suspension est une mesure administrative conservatoire, prise dans l'intérêt du service, et non une sanction disciplinaire. Elle n'est pas contraire au principe de la présomption d'innocence. En cas de faute grave commise par un fonctionnaire (manquement à ses obligations professionnelles ou infraction de droit commun), l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire **qui saisit, sans délai, le conseil de discipline**. Elle doit être justifiée par des éléments factuels (éventuellement des doutes sérieux) et par la nécessité impérieuse de protéger le service et/ou l'agent lui-même.

- Effet pour l'agent : la suspension permet d'écarter temporairement du service, un fonctionnaire ayant commis une faute grave, dans l'attente d'une décision définitive. Enfin, son poste n'est pas vacant, puisqu'il s'agit d'une mesure provisoire. Il demeure en position d'activité et demeure soumis aux droits et obligations.

  Concernant la rémunération, les conséquences de la suspension sont différentes entre les agents fonctionnaires et les agents contractuels de droit public.
  - Pour un fonctionnaire, stagiaire ou titulaire, il conserve sa rémunération principale (traitement, indemnité de résidence et SFT) *(sur ce point, il existe des dispositions particulières en cas de suspension dans l'attente d'une décision pénale – confère ci-dessous)*. Pour les primes et indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions, l'agent, cessant tout service à compter de la suspension, en perd évidemment le bénéfice, ainsi que le cas échéant, la nouvelle bonification indiciaire.
  - Pour un agent contractuel, l'article 3 du décret n° 88-145 prévoit, d'une part, que le contrat « mentionne en outre le montant de sa rémunération, précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement », et, d'autre part, l'article 36A indique que le contractuel « conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires ». Aussi, il se trouve dans une situation plus favorable car il ne subit pas de baisse de rémunération durant la suspension.

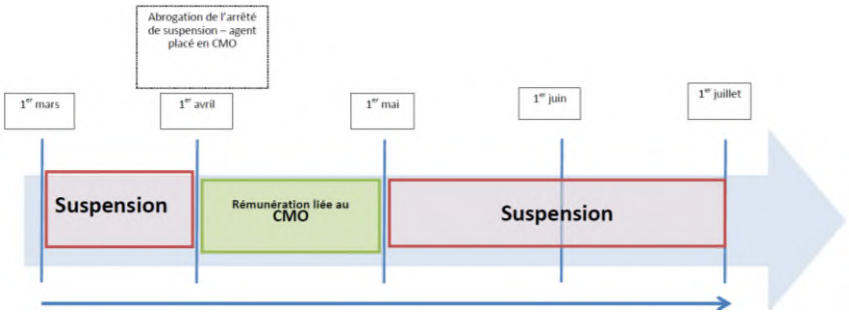
- Effet pour l'administration : une fois l'agent suspendu, l'autorité doit déclencher, dans les meilleurs délais, une procédure disciplinaire.

- Durée normale :
  - **Principe** : la suspension prend normalement fin dès l'intervention d'une décision définitive (sanction), et au plus tard, à l'expiration d'un délai de 4 mois.
    Si, à l'expiration des 4 mois, aucune décision disciplinaire n'a été prise, le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions.

    En cas de présentation d'un arrêt de travail, l'agent, même suspendu, peut bénéficier d'un congé de maladie ordinaire (CE n°343837 du 26 juillet 2011).
    Ainsi, l'arrêté portant suspension de fonctions est implicitement abrogé. L'agent retrouve alors les droits à rémunération correspondant à un congé de maladie ordinaire, et non à un régime de suspension. Il peut être maintenu dans cette position jusqu'au terme de la procédure disciplinaire.

    La durée de la suspension n'est pas pour autant prolongée de la durée de l'arrêt maladie. En effet, la durée de la suspension est décomptée à partir de la notification de l'arrêté de suspension à l'agent (CE n° 388109 du 31/03/2017)

La durée du congé maladie est prise en compte dans le calcul des 4 mois de suspension. Ainsi, à la fin de l'arrêt maladie l'agent pourra être à nouveau, suspendu, pour la durée restante. Il conviendra de prendre un nouvel arrêté de suspension, le premier ayant été abrogé suite à l'arrêt maladie



- Exception en cas de procédure pénale parallèle à l'encontre de l'agent :
  - Si les mesures décidées par l'autorité judicaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle, il est rétabli dans ses fonctions à l'expiration du délai de 4 mois.
  - Lorsque, sur décision motivée, il n'est pas rétabli dans ses fonctions, il peut être affecté provisoirement par l'autorité investie du pouvoir de nomination, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il est, le cas échéant, soumis.
    A défaut, il peut être détaché d'office, à titre provisoire, dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec de telles obligations.
    L'affectation ou le détachement provisoire prend fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation.
  - Si l'intérêt du service le justifie ou si l'autorité judiciaire y fait obstacle, l'agent est maintenu en suspension sur décision expresse motivée de l'autorité territoriale, au-delà du délai de 4 mois, jusqu'à l'intervention d'une décision contraire.

Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions, peut subir une retenue sur traitement (maximum 50 % de son traitement – SFT maintenu en totalité).

⇨ Dans tous les cas, sont tenus informés des mesures prises à l'égard du fonctionnaire :
- Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire
- Le procureur de la République
- La CAP du cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire.

⇨ En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique peut procéder au rétablissement dans ses fonctions du fonctionnaire par procès-verbal *(point 4 ci-dessous).*

4. Le pénal et la discipline

Des mêmes faits peuvent constituer une infraction pénale ET une faute disciplinaire.

- Principe d'indépendance des procédures :

Une faute commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, sanctionnée au niveau disciplinaire, n'exonère pas un agent de sa responsabilité pénale. L'inverse est aussi possible : une faute pénale commise dans la vie privée et faisant l'objet de poursuites pénales, peut également faire l'objet de poursuites disciplinaires si des faits graves le justifient.
L'une ou l'autre, ou les deux procédures peuvent être déclenchées indépendamment.

- Atténuation du principe d'indépendance :

  - Si la faute pénale peut constituer une faute disciplinaire, lorsque l'action publique est engagée mais le jugement non rendu, le conseil de discipline peut, à la majorité de ses membres, décider de surseoir à statuer.
    En effet, conformément au principe de présomption d'innocence, compte tenu de la gravité des faits dont l'agent est accusé, le conseil peut décider d'attendre l'issue de la procédure judiciaire. Dans ce cas, la collectivité pourra prolonger la suspension au-delà des 4 mois initiaux et jusqu'à la fin de la procédure pénale engagée (cf. point 3. La suspension). Une fois le jugement rendu, la collectivité devra de nouveau saisir le conseil de discipline si elle souhaite toujours sanctionner son agent.

  - Une fois que les faits sont matériellement établis et reconnus par le juge pénal, les autorités administratives sont liées par la reconnaissance de cette exactitude ou inexactitude matérielle des faits.

  - Au cours d'une procédure disciplinaire, l'autorité peut faire état d'informations recueillies lors d'une instruction judiciaire.

  - Si le juge pénal prononce la déchéance des droits civiques de l'agent, l'autorité est liée : l'agent doit être radié des cadres puisqu'il ne remplit plus l'une des conditions générales nécessaires à la conservation de la qualité de fonctionnaire. Une telle radiation ne présente pas un caractère disciplinaire, intervient sans procédure disciplinaire préalable, sans communication du dossier, ni respect des droits de la défense et doit intervenir à la date à laquelle la privation des droits a été prononcée.

  - Si le juge pénal inscrit une mention au Bulletin n°2 du casier judiciaire de l'agent, il revient à l'autorité territoriale de juger, après avis du Conseil de discipline, si cette mention est compatible ou non avec l'exercice de ses fonctions. Le cas échéant, l'agent est radié des cadres.

Un jugement prononçant la relaxe des fins de poursuites pénales engagées contre l'agent ne fait pas obstacle à ce que ces mêmes faits soient retenus pour motiver une sanction disciplinaire dès lors qu'ils ont été établis.

La relaxe intervenue au bénéfice du doute, une ordonnance de non-lieu ou une décision de classement sans suite ne s'imposent pas à l'administration dès lors que l'inexactitude matérielle des faits n'a pas été constatée.

5. La maladie

Le fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie est en position d'activité. Cette inaptitude temporaire et médicalement constatée de l'agent à l'exercice de ses fonctions ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire (CE n°106098 du 13/05/1992)
Une procédure disciplinaire peut dès lors être mise en œuvre à son encontre. Par exemple, l'agent poursuivi peut parfaitement être invité à venir consulter son dossier ou être convoqué à un conseil de discipline durant son congé de maladie.

Concernant l'application de la sanction :

- Exclusion temporaire de fonctions (du 1er, 2ème ou 3ème groupe) :

Par un arrêt du 03 juillet 2023 (CE n°459472), le Conseil d'Etat a tranché la question de la date d'entrée en vigueur d'un arrêté portant exclusion temporaire de fonctions lorsqu'un agent est, par ailleurs en arrêt maladie.

Estimant que l'agent en arrêt maladie ne devait pas avoir plus de droits à rémunération que celui exclu temporairement de ses fonctions, le Conseil d'Etat affirme que *"la procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie sont des procédures distinctes et indépendantes, et la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction"*.

Par conséquent, un agent, placé en congé maladie, peut se voir notifier et appliquer une sanction d'exclusion temporaire de fonctions, sans attendre le terme de cet arrêt maladie.

- Révocation ou mise à la retraite d'office :

Par un arrêt du 06 juillet 2016 (CE n°392728), le Conseil d'Etat s'est prononcé en considérant que le placement en congé pour maladie ne faisait pas obstacle à l'entrée en vigueur de l'arrêté portant révocation et cela sans attendre le terme de l'arrêt maladie.

Concernant les allocations chômage :
- Une fois révoqué, s'il demeure en maladie, l'agent ne peut percevoir les allocations chômage puisqu'il n'est pas apte à travailler.
- Après la fin des droits à maladie ou une reconnaissance de l'aptitude, l'agent révoqué pourra percevoir des allocations chômage versées par la collectivité.

Concernant les indemnités journalières en cas de révocation au cours d'un congé de maladie :
Lorsqu'un fonctionnaire cesse de relever du régime spécial sans pour autant être affilié à un autre régime obligatoire d'assurances sociales, il bénéficie d'un maintien de ses droits à prestations maladie, maternité, invalidité, décès :
- pendant 12 mois pour les prestations en nature servies par le régime général de Sécurité sociale,
- pendant 12 mois pour les prestations en espèces à la charge de la collectivité qui est tenue de servir des prestations au moins équivalentes à celles du régime général

Si le malade est reconnu en Affection Longue Durée (ALD) nécessitant un arrêt de travail débutant pendant la période de maintien des droits, la durée d'indemnisation peut atteindre 3 ans.

Le calcul des indemnités journalières servies au fonctionnaire par la collectivité sera effectué sur la base des salaires perçus en période de droits, c'est-à-dire avant la perte de sa qualité d'assuré social.

- Toute autre sanction :

Elle peut être exécutée alors même que l'agent est placé en congé de maladie (blâme, abaissement d'échelon, rétrogradation…).

6. Le dossier disciplinaire

Le dossier disciplinaire doit contenir :

- Un rapport disciplinaire signé par l'autorité territoriale, présentant :

  - L'agent (grade, âge, fonctions, ancienneté dans la collectivité…),
  - L'historique disciplinaire ou des rappels à l'ordre le cas échéant,
  - Les faits reprochés, décrits avec précision,
  - La qualification de la faute (par exemple : ces faits constituent un manquement au devoir de probité de l'agent / créent une rupture de confiance / sont inacceptables compte tenu du contexte, des fonctions exercées…),
  - La sanction envisagée par l'autorité.

  Ce rapport peut être accompagné d'annexes (témoignages, preuves écrites, photos, dernier arrêté de situation, courriers échangés avec l'agent, éléments d'historique…). A noter qu'aucun texte n'en définit précisément le contenu.

- La copie du courrier d'information de l'agent.

- Le procès-verbal de consultation ou de non-consultation par l'agent de son dossier individuel (si cette consultation n'a pas eu lieu avant la saisine du Conseil de discipline : à transmettre dès que possible impérativement).

- Le cas échéant, l'arrêté de suspension.

- Un courrier de saisine du Conseil signé par l'autorité territoriale, en cas de sanction du 2ème, 3ème ou 4ème groupe.

- Toute autre pièce utile à la procédure (notamment le ou les derniers comptes rendus d'entretien professionnel).

7. Le Conseil de discipline

La saisine du Conseil de Discipline est obligatoire et préalable à toute sanction du 2ème, 3ème ou 4ème groupe.

Le Conseil de Discipline correspond à la formation disciplinaire de la Commission Administrative Paritaire (CAP) compétente à l'égard de l'agent titulaire ou stagiaire, ou de la Commission Consultative Paritaire (CCP) compétente à l'égard de l'agent contractuel.

Il est composé ainsi :

- Un collège de représentants du personnel (relevant de la même catégorie, uniquement pour la CAP)
- Un collège de représentants des collectivités et établissements publics, tirés au sort parmi les membres de la CAP de la même catégorie ou un collège de représentants des collectivités et établissements publics pour la CCP
- Un magistrat du tribunal administratif, alors Président du Conseil de Discipline.

Le Conseil se réunira dans les délais suivants :

- 1 mois à compter de la réception de la saisine au CDG si l'agent est suspendu.
- Sinon, 2 mois à compter de la réception de la saisine au Centre de Gestion.

L'employeur et l'agent poursuivi sont convoqués au moins 15 jours avant la date du Conseil. Au cours de la séance, les observations de chacun sont entendues par les membres du Conseil. A l'issue, l'avis rendu est notifié aux deux parties dans les jours suivants la tenue du Conseil. L'employeur reste libre de suivre ou non cet avis et peut alors notifier son arrêté infligeant la sanction à l'agent.

8. Les recours

- Recours de droit commun contre la sanction :

  - Recours gracieux auprès de l'autorité territoriale dans le délai de 2 mois après la notification de la sanction.
  - Recours contentieux auprès du Tribunal Administratif compétent dans le délai de 2 mois après notification de la sanction (le recours gracieux interrompt ce délai).

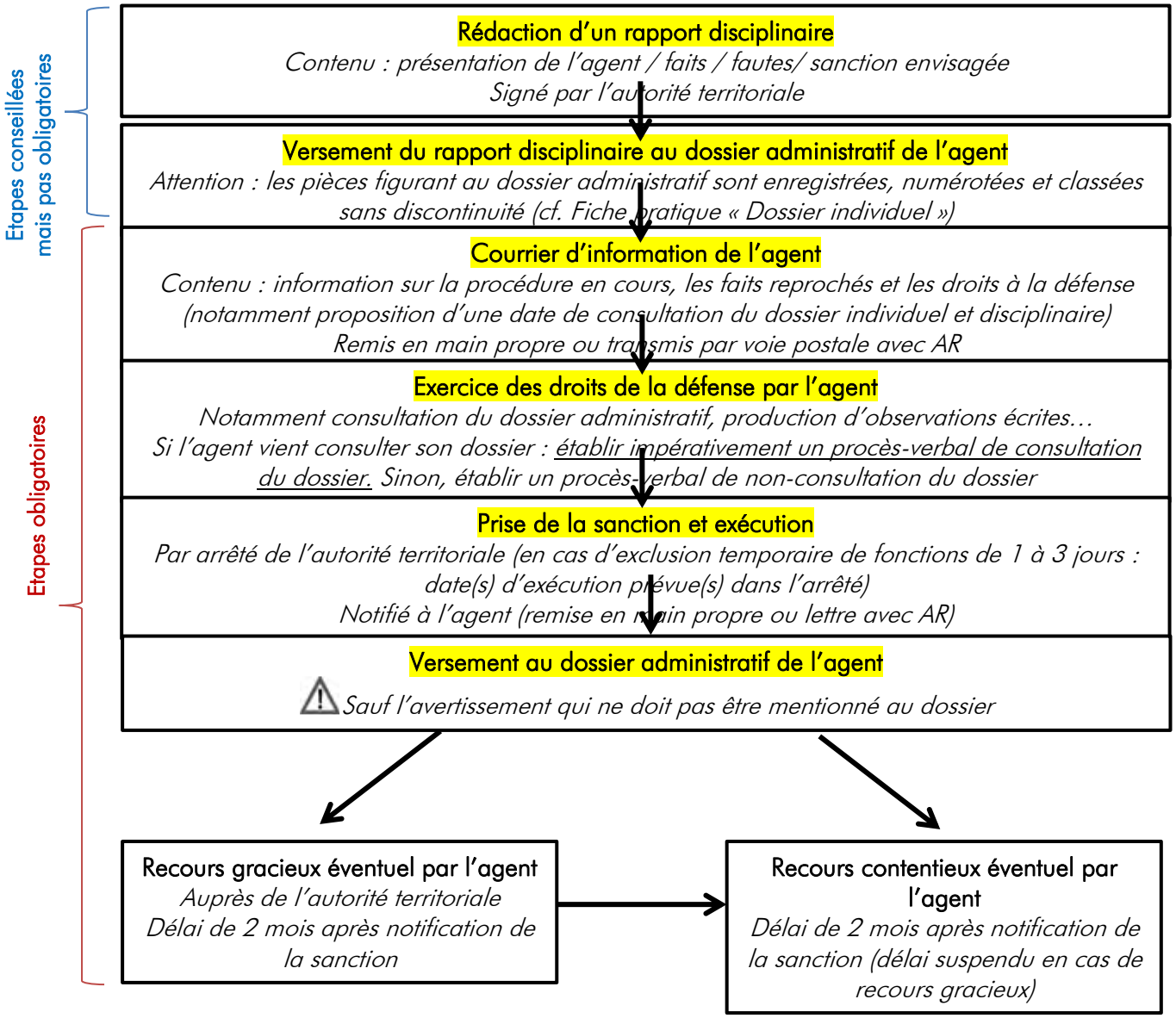
- Recours motivé par l'urgence :

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 ».

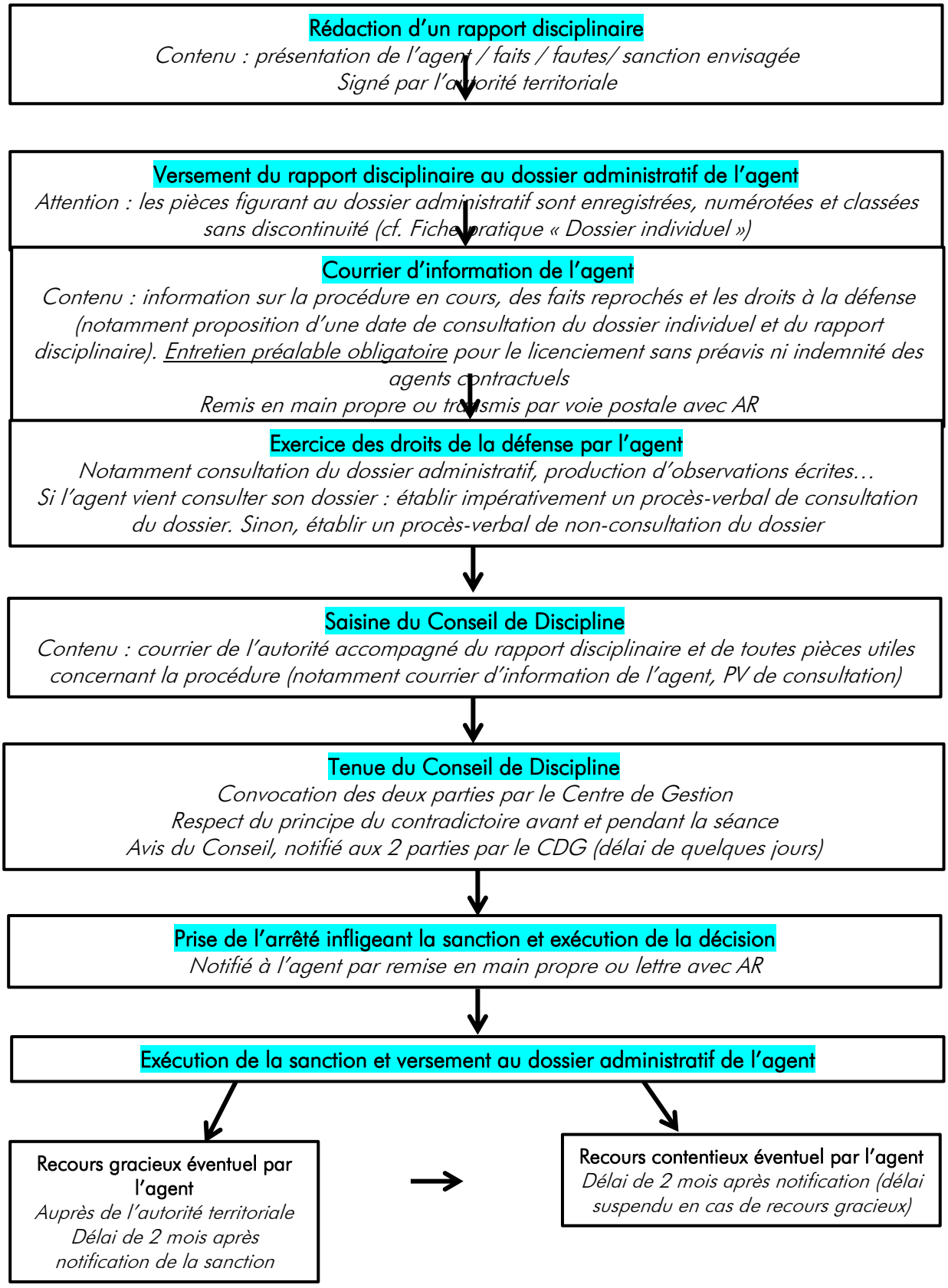
Suppression du Conseil de discipline de recours avec la Loi du 6 août 2019

9. La procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent fonctionnaire stagiaire ou titulaire ou contractuel de droit public

Sanction sans avis du conseil de discipline



Sanction avec avis du conseil de discipline



10. L'effacement

- **Les sanctions du 1er groupe, à l'exception de l'avertissement sont automatiquement effacées du dossier au bout de 3 ans,** si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période.

- Le fonctionnaire ayant fait l'objet **d'une sanction des 2ème ou 3ème groupes** peut, après 10 années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité territoriale une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. L'autorité territoriale ne peut refuser que si une nouvelle sanction est intervenue durant cette période.

11. Le sursis

Le sursis suspend l'exécution de la totalité ou d'une partie de la sanction prononcée.

11.1. L'application du sursis

L'exclusion temporaire de fonctions, qui est privative de toute rémunération, peut être assortie d'un sursis total ou partiel.
Néanmoins, 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.

Exemple : l'autorité territoriale peut infliger une sanction de 6 mois d'exclusion temporaire de fonctions, assortis d'un sursis de 3 mois. Il faut comprendre que, dans un premier temps, l'agent ne sera exclu que 3 mois fermes.
En revanche, si l'autorité territoriale entend appliquer une exclusion temporaire de fonction d'une durée d'un mois, il ne pourra pas y avoir de sursis

11.2. La révocation du sursis

L'intervention d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ou d'une sanction disciplinaire du 2ème ou 3ème groupe pendant cinq ans après le prononcé de la première sanction disciplinaire révoque le sursis, il sera dès lors applicable. Le sursis est révoqué.

Dans l'exemple précité, après un nouvel avis du Conseil de discipline, l'agent devra subir la nouvelle sanction additionnée au sursis de 3 mois de la précédente sanction.

En revanche, si aucune sanction, autre qu'avertissement ou blâme, n'est prononcée durant la période de cinq ans, le sursis s'éteint définitivement. Cette période est réduite à trois ans à compter du prononcé d'une exclusion temporaire de fonctions du premier groupe (de 1 à 3 jours d'exclusion).

12. Les modèles du Centre de Gestion

12.1. Procédure - sans conseil de discipline

- Lettre de convocation de l'agent
- Procès-verbal de consultation / ou de non consultation du dossier disciplinaire
- Rapport disciplinaire

12.2. Procédure - avec conseil de discipline

- Lettre de convocation de l'agent
- Lettre de saisine du conseil de discipline
- Procès-verbal de consultation / ou de non consultation du dossier disciplinaire
- Rapport disciplinaire

12.3. Sanctions et suspension (titulaire)

- Abaissement d'échelon
- Avertissement
- Blâme
- Exclusion de 16 jours à 2 ans
- Exclusion de 4 à 15 jours
- Exclusion temporaire de 1 à 3 jours
- Retraite d'Office (sanction disciplinaire)
- Rétrogradation
- Révocation
- Suspension

12.4. Sanctions et suspension (stagiaire)

- Avertissement
- Blâme
- Exclusion définitive du service
- Exclusion temporaire de 1 à 3 jours
- Exclusion temporaire de 4 à 15 jours
- Suspension

12.5. Sanctions et suspension (contractuel)

- Avertissement
- Blâme
- Exclusion temporaire de 1 à 3 jours
- Exclusion temporaire de 6 mois (CDD) à 1 an (CDI)
- Licenciement sans préavis ni indemnité
- Suspension

Récapitulatif de la procédure pour l'employeur

- ☐ Rédaction d'un rapport disciplinaire et versement au dossier administratif de l'agent
- ☐ Courrier d'information de l'agent
- ☐ Consultation du dossier administratif et disciplinaire par l'agent et exercice de ses droits à la défense
- ☐ Saisine du Conseil de discipline (en cas de sanction du 2ème, 3ème ou 4ème groupe)
- ☐ Arrêté de l'autorité territoriale infligeant la sanction et notification de la sanction à l'intéressé
- ☐ Versement de l'arrêté au dossier individuel de l'agent (sauf l'avertissement)