



Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
de la Haute-Garonne

LE DROIT DISCIPLINAIRE



SOMMAIRE

Sommaire	p. 1
Textes de référence	p. 2
Introduction	p. 3
I/ Le droit disciplinaire	p. 4
A/ Le pouvoir de discipline	p. 4
B/ Les sanctions disciplinaires	p. 4
1/ 1er groupe	p. 4
2/ 2ème groupe	p. 4
3/ 3ème groupe	p. 5
4/ 4ème groupe	p. 5
C/ La suspension	p. 6
II/ Les instances disciplinaires	p. 7
A/ Le conseil de discipline	p. 7
1/ Constitution du conseil de discipline	p. 7
2/ Déroulement de la séance	p. 8
3/ Compétence	p. 8
B/ Le conseil de discipline de recours	p. 9
1/ Constitution du conseil de discipline de recours	p. 9
2/ Déroulement de la séance	p. 10
3/ Compétence	p. 10
III/ La procédure disciplinaire	p. 10
A/ Procédure sans saisine du conseil de discipline	p. 10
1/ Connaissance des faits reprochés	p. 10
2/ Communication du dossier	p. 11
3/ Décision	p. 11
B/ Procédure avec saisine du conseil de discipline	p. 11
1/ Connaissance des faits reprochés	p. 12
2/ Communication du dossier	p. 12
3/ Décision	p. 13
C/ Le recours disciplinaire	p. 13
1/ Saisine du conseil de discipline de recours	p. 13
2/ Effet de l'avis du conseil de discipline de recours	p. 14
D/ Le recours contentieux de droit commun	p. 14
1/ Ouvert au fonctionnaire	p. 14
2/ Ouvert à la collectivité territoriale	p. 14
IV/ Le droit disciplinaire des agents stagiaires	p. 15
A/ Les sanctions applicables	p. 15
B/ La procédure disciplinaire	p. 15
V/ Le droit disciplinaire des agents contractuels de droit public	p. 16
A/ Les sanctions applicables	p. 16
B/ La procédure disciplinaire	p. 16

Textes de référence

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale , notamment les articles 89 et suivants ;
- Décret n° 88-145 du Février 1988 modifiée relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale ;
- Décret n° 89-677 du 18 Septembre 1989 modifié relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux ;
- Décret n° 92-1194 du 4 Novembre 1992 modifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la Fonction Publique Territoriale.

Introduction

Le fonctionnaire territorial, au même titre que les autres fonctionnaires, est soumis à un ensemble d'obligations tenant à sa qualité d'agent public et justifiées par le fait qu'il participe à l'exécution du service public.

Ces obligations sont soit précisées par la Loi N°83-634 du 13 juillet 1983 ou par les statuts particuliers, soit dégagées par la jurisprudence.

Tout manquement à l'une de ces obligations peut conduire à la mise en jeu de la responsabilité administrative du fonctionnaire ; en effet, s'il n'existe pas de définition légale de la faute disciplinaire, tout manquement à une obligation professionnelle, même en dehors de l'exercice des fonctions, est sanctionnée.

Il appartient donc à l'Autorité Territoriale de décider si le comportement de l'agent est fautif et sujet à sanction, en tenant compte du fait que les responsabilités du fonctionnaire varient selon le grade détenu et la nature de l'emploi occupé dans la hiérarchie.

En cas de contestation de la décision de sanction par l'agent, le juge administratif sera compétent pour apprécier si le comportement était constitutif d'une faute disciplinaire et si la sanction n'était pas disproportionnée.

Ce livret d'information relatif à la discipline concerne les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels de droit public.

I - LE DROIT DISCIPLINAIRE

Article 19 de la loi du 13 juillet 1983

A/ Le pouvoir de discipline

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Ce pouvoir ne peut toutefois s'exercer que dans un cadre juridique précis :

☞ les sanctions susceptibles d'être prononcées sont limitativement énumérées par la loi ; toute autre sanction serait frappée d'illégalité.

☞ de même, certaines procédures protectrices de l'agent s'imposent, tenant d'une part au principe du respect des droits de la défense, d'autre part à l'obligation de consulter la Commission Administrative Paritaire siégeant en Conseil de Discipline avant d'infliger les sanctions les plus graves (sanctions des 2ème, 3ème et 4ème groupes).

Aucune procédure disciplinaire 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.

En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation.

Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration du délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

B/ Les sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires territoriaux titulaires sont énumérées par l'article 89 de la loi N°84-53 du 26/01/84.

Ce texte classe les sanctions disciplinaires en 4 groupes.

1) 1er groupe

☞ **L' AVERTISSEMENT** : ce sont de simples observations, formulées par écrit, qui ne comportent pas de mention au dossier de l'agent ; il est destiné à prévenir l'agent qu'il n'a pas donné satisfaction et que sans modification de son comportement, il risque d'encourir une sanction plus grave.

☞ **LE BLAME** : il s'agit d'observations présentant un caractère plus grave que celles susceptibles de sanctionner un avertissement ou prononcées en cas de récidive.

☞ **L' EXCLUSION TEMPORAIRE DE FONCTIONS DE TROIS JOURS MAXIMUM** : durant cette période, le fonctionnaire est exclu du service et privé de toute rémunération ; cette sanction peut être assortie d'un sursis total ou partiel.

L' Autorité Territoriale peut prononcer une sanction de 1er groupe sans consultation préalable du Conseil de Discipline.

2) 2ème groupe

☞ **L' ABAISSEMENT D' ÉCHELON** : le fonctionnaire concerné est placé à un échelon inférieur de son grade en conservant son ancienneté dans l'échelon. La Jurisprudence a admis que cet abaissement puisse porter sur plusieurs échelons (*Conseil d'État du 19/06/1989 / BENHAMOU*).

☞ **L' EXCLUSION TEMPORAIRE DE FONCTIONS POUR UNE DURÉE DE 4 A 15 JOURS** : durant cette période le fonctionnaire est exclu du service et privé de toute rémunération ; cette sanction peut être assortie d'un sursis total ou partiel (Article 89 de la loi du 26/01/84).

3) 3ème groupe

☞ **LA RÉTROGRADATION** : elle a pour effet de placer le fonctionnaire dans un des grades inférieurs. Cependant, cette sanction ne peut avoir pour effet de placer le fonctionnaire hors de son cadre d'emplois (*Conseil d'État du 13/10/1965 / BRISSON*).

☞ **L' EXCLUSION TEMPORAIRE DE FONCTIONS POUR UNE DURÉE DE 16 JOURS A 2 ANS** : durant cette période, le fonctionnaire est exclu du service et privé de toute rémunération ; cette sanction peut être assortie d'un sursis partiel, celui-ci ne pouvant avoir pour effet de ramener la durée de cette exclusion à moins de un mois (Article 89 de la loi du 26/01/84).

Le fonctionnaire frappé d'une sanction disciplinaire des 2ème et 3ème groupes peut, après dix ans de services effectifs à compter de la date de la sanction, demander qu'aucune trace de cette sanction ne figure à son dossier ; l'Autorité Territoriale statue sur cette demande après avis du Conseil de Discipline (Article 31 du décret du 18/09/89).

4) 4ème groupe

Ces sanctions entraînent systématiquement la radiation des cadres.

☞ **LA MISE A LA RETRAITE D'OFFICE** : cette sanction n'est applicable qu'aux fonctionnaires ayant acquis des droits à pension (au moins 2 ans de services publics effectifs). Si le fonctionnaire a atteint l'âge d'admission à la retraite, la pension est à jouissance immédiate, dans le cas contraire, elle est à jouissance différée (*Conseil d'État du 09/02/1979 / Commune de LA GOUTEILLE*).

☞ **LA RÉVOCATION** : elle entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire.

L' Autorité Territoriale doit soumettre à l'examen du Conseil de Discipline son intention d'infliger une sanction des 2ème, 3ème et 4ème groupes.

C/ La suspension

La suspension est une mesure administrative conservatoire et non une sanction disciplinaire. Cette mesure provisoire a pour but d'éviter le scandale ou la gêne que peut causer la présence effective dans un emploi public d'un agent soupçonné de faute grave et de faciliter l'exercice de poursuites qui doivent être incessamment entreprises à son encontre.

Ainsi, en cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'Autorité Territoriale peut suspendre l'auteur de cette faute, tout en saisissant, sans délai, le Conseil de Discipline, de manière à écarter momentanément l'agent de service ; elle implique que le Conseil de Discipline devra se réunir dans un délai plus bref : délai d'un mois au lieu de deux . Cette mesure ne peut avoir d'effet rétroactif.

Le fonctionnaire suspendu conserve l'intégralité de son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires.

Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de 4 mois.

Si, à l'expiration du délai de 4 mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité territoriale, le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions.

S'il fait l'objet de poursuites pénales et que les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle, il est également rétabli dans ses fonctions à l'expiration du même délai. 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, dans 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 provisoire 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 possible sa prolongation.

Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République sont informés des mesures prises à l'égard du fonctionnaire. La commission administrative paritaire du corps ou cadre d'emploi d'origine du fonctionnaire est également tenue informée de ces mesures.

Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions, affecté provisoirement ou détaché provisoirement dans un autre emploi peut subir une retenue, qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée au deuxième alinéa. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

II - LES INSTANCES DISCIPLINAIRES

Articles 90 et 90 bis de la loi du 26 janvier 1984

Les Instances Disciplinaires sont le Conseil de Discipline et le Conseil de Discipline de Recours (Art.90 et 90 bis de la Loi du 26/01/84).

A/ Le conseil de discipline

La consultation du Conseil de Discipline est obligatoire pour les sanctions des 2ème, 3ème et 4ème groupes (Article 19 de la Loi du 13/07/83).

Ce Conseil est une émanation de la Commission Administrative Paritaire dont relève le fonctionnaire poursuivi qui siège alors en formation spéciale.

Pour les Collectivités Territoriales affiliées à un Centre de Gestion, le secrétariat est assuré par le Centre de Gestion auprès duquel sont placées les Commissions Administratives Paritaires.

1) Constitution du conseil de discipline

Pour l'examen de chaque affaire, le Conseil de Discipline est constitué de deux collèges : celui des Représentants des Collectivités Territoriales et celui des Représentants du Personnel, dont le nombre varie selon la catégorie et le groupe hiérarchique auquel appartient le fonctionnaire et le cas échéant selon l'emploi qu'il occupe (pour les emplois fonctionnels).

Le collège des Représentants du Personnel ne peut pas comprendre des agents appartenant à un groupe hiérarchique inférieur à celui de l'agent déféré (Article 90 de la loi du 26/01/84).

La présidence du Conseil de Discipline est assurée par un Magistrat de l'ordre administratif en activité, désigné par le Président du Tribunal Administratif (Article 1 du décret du 18/09/89).

Le Conseil ne peut siéger valablement que si le quorum est atteint et la parité respectée :

☞ **LE QUORUM** : il est fixé pour chacune des représentations, (personnel et collectivités), à la moitié plus une voix de leurs membres respectifs. En l'absence de quorum, un procès verbal est établi constatant l'impossibilité de siéger et reportant la séance à une date ultérieure ; lors de cette séance, le conseil pourra siéger valablement quel que soit le nombre des présents (Article 90 de la loi du 26/01/84).

☞ **LA PARITÉ** : cette condition se trouve remplie si le nombre de représentants dans chaque collège est égal. A défaut, la parité doit être établie par tirage au sort, désignant la ou les personnes appelées à quitter la séance.

2) Déroulement de la séance

L'audience commence par la vérification du quorum et le rétablissement éventuel de la parité.

Le report de l'affaire peut être demandé par le fonctionnaire ou par l'Autorité Territoriale ; il est décidé à la majorité des membres présents (article 8 du décret du 18/09/89).

En l'absence de report, le Président donne lecture du rapport par lequel l'Autorité Territoriale a saisi le Conseil.

La séance se poursuit par la lecture des observations écrites déposées éventuellement par les parties. Le Président demande au fonctionnaire et ses conseils s'il a exercé son droit à communication du dossier individuel.

Il est procédé ensuite à l'audition séparée des témoins retenus par le Conseil ; le Président peut demander une confrontation ou un nouvel interrogatoire (article 9 du décret du 18/09/89).

Le fonctionnaire déféré et l'Autorité Territoriale assistent avec leurs conseils à la totalité des débats jusqu'à la délibération. Les uns et les autres peuvent intervenir à tout moment après accord du Président.

Dans le respect de la procédure contradictoire, le Président propose toujours au fonctionnaire la possibilité de s'exprimer le dernier.

Le Conseil de Discipline délibère ensuite à huis clos.

3) Compétences

A la suite du délibéré, le Conseil de Discipline peut :

☞ Ordonner une enquête complémentaire s'il ne se juge pas suffisamment éclairé. Le délai de deux mois dans lequel le conseil doit se prononcer ne s'en trouve pas prorogé (article 11 du décret du 18/09/89).

☞ Proposer de suspendre la procédure disciplinaire jusqu'au jugement du tribunal en cas de poursuites pénales du fonctionnaire (article 13 du décret du 18/09/89).

☞ Estimer qu'il n'y a pas lieu à sanction (article 12 du décret du 18/09/89).

☞ Proposer une sanction

Le président du Conseil met aux voix la proposition de sanction la plus sévère parmi celles qui ont été exprimées lors du délibéré. Si cette proposition ne recueille pas l'accord de la majorité des membres présents, le Président met aux voix les autres sanctions figurant dans la loi, en commençant par la plus sévère après la sanction proposée, jusqu'à ce que l'une d'elle recueille l'accord de la majorité des membres présents.

A l'occasion de ces différents votes, il faut noter que le Président ne dispose pas d'une voix prépondérante. En conséquence, si faute de majorité aucune sanction n'est adoptée, le Président en informe les parties. Dans le cas contraire, il porte sans délai à la connaissance des parties la proposition ayant recueilli l'accord de la majorité des membres présents ; celle-ci doit être motivée.

La proposition émise n'est qu'un avis qui ne lie pas l'Autorité Territoriale.

Il appartient ensuite à l'Autorité Territoriale de statuer sur la suite à donner à la procédure disciplinaire. Elle a possibilité de ne pas prononcer de sanction, de prononcer la sanction proposée ou de prononcer une sanction plus sévère (article 14 du décret du 18/09/89).

Cette décision peut être portée par le fonctionnaire devant le Conseil de Discipline de Recours, dans certaines conditions.

B/ Le conseil de discipline de recours

Instance Régionale Paritaire, le Conseil de Discipline de Recours statue sur les recours déposés par les fonctionnaires qui ont fait l'objet d'une sanction des 2ème, 3ème et 4ème groupes (articles 90 bis et 91 de la loi du 26/01/84).

Le Conseil de Discipline de Recours a son siège au Centre de Gestion du Département Chef- Lieu de Région ; le Centre de Gestion de la Haute-Garonne assure donc le secrétariat du Conseil de Discipline de Recours de la Région pour les agents de toutes les Collectivités, affiliées ou non affiliées à un Centre de Gestion (article 18 alinéa 1 du décret du 18/09/89).

1) La constitution du conseil de discipline de recours

Il comprend en nombre égal :

☞ Des Représentants des Collectivités Territoriales et de leurs Établissements Publics désignés par tirage au sort par le Président du Conseil de Discipline de Recours : 1 Conseiller Régional, 2 Conseillers Généraux, des Maires ou Conseillers Municipaux de Communes de + de 20000 hbts, des Maires de Communes de – de 20000 hbts ; chaque représentant a un suppléant (article 18 du décret du 18/09/89).

☞ Des Représentants du Personnel désignés par les Organisations Syndicales représentées au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale ; chaque représentant a un suppléant.

Le Conseil ne peut en aucun cas comprendre des membres ayant connu de l'affaire en première instance (article 21 du décret du 18/09/89).

Il est présidé comme les Conseils de Discipline de 1er degré par un Magistrat de l'ordre administratif, nommé par le Président du Tribunal Administratif (article 18 du décret du 18/09/89).

Le Conseil ne peut siéger valablement que si le quorum est atteint et la parité respectée :

☞ **LE QUORUM** : il est égal à la moitié des membres composant le Conseil de Discipline de Recours ; en l'absence de quorum lors de la première convocation, le Conseil peut valablement siéger après une nouvelle convocation, sans condition de quorum exigée (article 21 du décret du 18/09/89).

☞ **LA PARITÉ** : le nombre de représentants dans chaque collège doit être égal ; à défaut, la parité est rétablie en début de séance en réduisant le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse (article 18 du décret du 18/09/89).

2) Déroutement de la séance

L'audience se déroule selon le même schéma qu'en première instance jusqu'au délibéré. Le Conseil de Discipline de Recours statue à huis clos et à la majorité des suffrages exprimés, mais la voix du Président est prépondérante en cas de partage égal des voix (article 22 du décret du 18/09/89).

3) Compétences

A la suite du délibéré, le Conseil peut :

☞ Prescrire un supplément d'informations s'il ne se juge pas suffisamment informé, convoquer de nouveau l'intéressé, l'Autorité Territoriale ou toute autre personne ; l'affaire est alors renvoyée à une autre séance (article 27 du décret du 18/09/89).

☞ Statuer définitivement et arrêter le texte d'un avis de rejet ou d'une recommandation motivée (article 27 du décret du 18/09/89).

Cet avis lie l'Autorité Territoriale dans la mesure où elle ne peut pas prononcer de sanction plus sévère que celle proposée par le Conseil de Discipline de Recours (article 91 du décret du 18/09/89).

Des extraits des délibérations sont expédiés par le secrétariat du Conseil de Discipline de Recours à la Commission Administrative Paritaire, à l'Autorité Territoriale et au requérant (article 28 du décret du 18/09/89).

III - LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Quelle que soit la sanction envisagée, des règles strictes doivent être respectées sous peine de nullité.

A/ Procédure sans saisine du conseil de discipline

Elle concerne les sanctions du 1er groupe :

L'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire de trois jours maximum.

En application du principe général du respect des droits de la défense, les règles à suivre en la matière sont les suivantes :

1) Connaissance des faits reprochés

Par courrier annonçant à l'agent son intention de le sanctionner, l'Autorité Territoriale doit énoncer **tous** les faits reprochés.

2) Communication du dossier

Ce courrier doit expressément mentionner (article 4 du décret du 18/09/89) :

☞ d'une part le droit de l'agent d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel.

☞ d'autre part informer l'agent du droit dont il dispose de se faire assister d'un ou de plusieurs conseils de son choix tout au long de la procédure.

Si toutefois, l'agent prévenu sans équivoque de son droit ne sollicite pas la communication de son dossier, il est supposé avoir renoncé au bénéfice de cette garantie. En tout état de cause, il est conseillé d'établir à l'occasion de la consultation de son dossier par l'agent, une attestation datée et signée de l'intéressé.

Enfin, le droit de prendre communication du dossier comporte pour l'agent, celui d'en avoir également copie.

L'absence d'information de ce droit à communication ou l'absence de communication elle-même entraînerait l'annulation de la sanction par le juge administratif.

Un délai suffisant doit être laissé à l'agent pour lui permettre d'organiser sa défense ; en règle générale, la Jurisprudence considère un délai minimum d'une semaine après la notification du courrier à l'agent comme raisonnable.

3) La décision

L'acte portant sanction (lettre pour un avertissement ou arrêté pour un blâme ou une exclusion) doit obligatoirement être motivé, c'est à dire énoncer clairement les faits devant être qualifiés de fautifs et justifiant donc la sanction disciplinaire (article 19 de la loi du 13/07/83)

Cet acte doit impérativement faire l'objet d'une notification sans délai à l'agent, lui indiquant les voies et les moyens de recours possibles. En effet, le délai de recours contentieux de deux mois devant le tribunal administratif ne court qu'à la condition que la notification comporte l'indication des voies et des délais de recours, conformément aux dispositions du Décret du 11 Janvier 1965 modifié. En l'absence de ces mentions le délai de recours est reporté indéfiniment.

Enfin, n'étant pas soumises à l'avis du Conseil de Discipline, ces décisions ne font pas parties des actes dont la transmission au représentant de l'État est obligatoire. Leur légalité est donc laissée à la seule appréciation du juge administratif.

B/ Procédure avec saisine du conseil de discipline

Elle concerne les sanctions des 2ème, 3ème et 4ème groupes.

La procédure devant le Conseil de Discipline se caractérise principalement par son aspect contradictoire ; celui-ci se traduit dans les deux moments essentiels que sont l'information préalable de l'agent et la saisine du Conseil.

1) Information de l'agent préalable à la tenue de la séance

Fondées sur le principe du respect des droits de la défense déjà évoqué pour les sanctions du premier groupe, les dispositions du Décret du 18 Septembre 1989 prévoient expressément que l'autorité engageant une procédure disciplinaire à l'égard d'un agent doit (articles 4 et 5 du décret du 18/09/89):

- ☞ En informer par écrit l'intéressé, en précisant les faits qui lui sont reprochés ;
- ☞ Lui indiquer qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel au siège de la Collectivité Territoriale et l'inviter à prendre connaissance, dans les mêmes conditions, du rapport introductif de saisine du Conseil.
- ☞ Lui préciser également la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix.

2) Saisine du conseil

L' Autorité Territoriale souhaitant prendre l'une des sanctions des 2ème, 3ème et 4ème groupes, doit saisir dans les meilleurs délais le Conseil de Discipline compétent en transmettant au Président de cette instance, dont le secrétariat est assuré par le Centre de Gestion lorsque la collectivité est affiliée, un rapport introductif relatant de façon détaillée et intégralement les faits susceptibles de constituer une faute disciplinaire.

Des faits préalablement sanctionnés (même par une sanction du premier groupe) ne peuvent pas faire l'objet d'un nouvel examen et être sanctionnés à nouveau (en vertu de la règle « non bis in idem » c'est à dire les mêmes faits ne peuvent pas être sanctionnés deux fois). Ils peuvent toutefois, le cas échéant, comme des faits ayant été amnistiés, être évoqués soit au titre de la récidive, soit pour démontrer un comportement défaillant.

En tout état de cause les faits reprochés doivent être matériellement établis et non fondés sur de simples allégations invérifiables.

Il est important de veiller dans ce rapport, à la qualification des faits fautifs ; seuls les manquements aux obligations liées au statut de fonctionnaire peuvent être qualifiés de fautes disciplinaires et donner lieu à sanction. Même s'ils sont commis en dehors du service, ces manquements, dès lors qu'ils portent atteinte à la considération de l'administration sont susceptibles d'être sanctionnés.

L' Autorité Territoriale précise, en conclusion du rapport introductif, une proposition de sanction.

Les pièces du dossier disciplinaire et les documents annexés doivent être numérotés (article 5 du décret du 18/09/89).

Une fois connue la date de la séance du Conseil de Discipline, il importe d'adresser au secrétariat de l'Instance, toutes informations utiles pour la préparation de cette séance et notamment de faire connaître :

- ☞ d'une part la personne chargée de représenter ou d'assister l'Autorité Territoriale en séance (maire, maire- adjoint, directeur, secrétaire général, conseil, etc...)
- ☞ d'autre part, l'identité et la qualité des personnes appelées à témoigner pour l'affaire (supérieur hiérarchique du fonctionnaire, autres agents, etc...)

Le secrétariat du Conseil de Discipline, convoque (par lettre avec accusé de réception) les parties concernées, quinze jours au moins avant la date de la réunion. Chacune des parties est seule chargée d'informer ses conseils, défenseurs et témoins éventuels de la date de l'audience.

Le Conseil de Discipline doit statuer dans les deux mois à compter de sa saisine.

3) La décision de l'Autorité Territoriale

Dès que le Conseil de Discipline a émis son avis, l'Autorité Territoriale, qui n'est pas tenue de suivre cet avis, statue par décision motivée (articles 14 et 16 du décret du 18/09/89).

L'arrêté portant sanction doit être notifié à l'agent et doit mentionner les possibilités et les modalités de recours :

☞ devant le Conseil de Discipline de Recours dans un délai d'un mois à compter de la date de la notification de la sanction en précisant l'adresse du Conseil de Discipline de Recours compétent (Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne, 590 rue Buissonnière, CS 37666, 31676 LABEGE CEDEX) (article 15 du décret du 18/09/89).

☞ devant le tribunal administratif compétent dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la sanction (Décret n°65-25 du 11/01/65).

La sanction prononcée est immédiatement exécutoire après sa notification à l'intéressé. Elle n'est pas transmissible au représentant de l'État.

C/ Le recours disciplinaire

La procédure devant le Conseil de Discipline de Recours ne peut être déclenchée que sur la seule initiative du fonctionnaire concerné. Ce recours ne peut être formé que contre une sanction des 2ème, 3ème et 4ème groupes, en aucun cas contre une sanction du 1er groupe.

1) Saisine du Conseil de Discipline de Recours

Le Conseil de Discipline de Recours doit être saisi par le fonctionnaire dans le délai d'un mois à compter de la date de la notification de la sanction.

Le recours n'est recevable que lorsque l'Autorité Territoriale a prononcé une sanction disciplinaire plus sévère que celle proposée par le Conseil de Discipline de 1er degré, il est toujours recevable lorsqu'il concerne une sanction du 4ème groupe.

Le secrétariat du conseil enregistre immédiatement le recours déposé par l'agent et en informe sans délai l'Autorité Territoriale concernée, en l'invitant à présenter sous quinze jours ses observations ; ce délai est renouvelable une seule fois sur demande de l'Autorité Territoriale formulée avant l'expiration des quinze jours. L'agent dispose des mêmes délais (articles 23 et 25 du décret du 18/09/89).

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.

Le secrétariat du conseil veille au respect du principe de la procédure contradictoire par la communication aux parties des observations respectives.

Le requérant et l'Autorité Territoriale sont convoqués à la séance par le Président du Conseil de Discipline de Recours. Le requérant peut se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix (article 26 du décret du 18/09/89).

L'Autorité Territoriale peut se faire représenter ou assister (Article 26).

Le Conseil de Discipline de Recours doit se prononcer dans un délai de deux mois à compter de sa saisine. Ce recours ne donne aucun caractère suspensif à la sanction prononcée par l'Autorité Territoriale.

2) Effets de l'avis du Conseil de Discipline de Recours

Le Conseil de Discipline de Recours arrête le texte d'un avis de rejet ou d'une recommandation motivée.

La recommandation s'impose à l'Autorité Territoriale qui ne peut pas prononcer de sanction plus sévère que celle proposée par le Conseil de Discipline de Recours ; elle doit donc éventuellement régulariser la situation de cet agent au regard de cette recommandation (article 91 de la loi du 26/01/84).

La décision de la nouvelle sanction doit être notifiée à l'agent en lui indiquant les voies et délais de recours devant le Tribunal Administratif.

La décision de l'Autorité Territoriale n'a pas à être transmise au Représentant de l'État.

D/ Le recours contentieux

1) Ouvert au fonctionnaire

Il peut être déclenché par le fonctionnaire contre tout arrêté de sanction, même du premier groupe.

La procédure et les délais sont ceux du droit commun, à savoir deux mois à compter de la notification de l'arrêté portant sanction.

2) Ouvert à la collectivité territoriale

La recommandation émise par le Conseil de Discipline de Recours est considérée comme un acte faisant grief dans la mesure où elle s'impose à l'Autorité Territoriale ; celle-ci peut donc la contester devant le juge administratif pour erreur manifeste d'appréciation si elle estime que la sanction proposée par le Conseil de Discipline de Recours est trop faible compte tenu des faits reprochés.

La procédure et les délais applicables sont ceux de droit commun : deux mois à compter de la notification de la recommandation.

Cependant, la saisine du Tribunal Administratif n'a aucun caractère suspensif, l'Autorité Territoriale doit appliquer la recommandation du Conseil de Discipline de Recours en attendant la décision du juge.

IV - LE DROIT DISCIPLINAIRE DES AGENTS STAGIAIRES

Le régime disciplinaire des fonctionnaires stagiaires de la Fonction Publique Territoriale est fixé par le Décret N°92-1194 du 4 Novembre 1992.

A/ Les sanctions applicables

Les sanctions susceptibles d'être infligées à un fonctionnaire stagiaire sont (article 6 du décret du 04/11/92) :

- ☞ L'avertissement,
- ☞ Le blâme,
- ☞ L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours,
- ☞ L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à quinze jours,
- ☞ L'exclusion définitive du service

B/ La procédure disciplinaire

Quelle que soit la sanction, les droits de la défense doivent être respectés.

La procédure disciplinaire est identique à celle des fonctionnaires titulaires : l'agent doit être informé de la procédure disciplinaire engagée contre lui, du droit à la communication de son dossier et à se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix.

Seules l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours et l'exclusion définitive du service sont prononcées après avis du Conseil de Discipline (article 6 du décret du 04/11/92).

L'article 30 de la Loi du 13/07/83 prévoyant la possibilité de suspendre un agent est applicable au fonctionnaire stagiaire.

L'exclusion définitive du service entraîne la radiation des cadres sauf pour le fonctionnaire stagiaire qui a par ailleurs la qualité de titulaire dans un autre cadre d'emplois. Pour ce dernier, cette sanction met fin au détachement, il est réintégré dans son grade antérieur et peut faire l'objet d'une nouvelle procédure disciplinaire dans le grade dont il est titulaire, pour les mêmes faits.

V - LE DROIT DISCIPLINAIRE DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Les règles relatives à la discipline pour les agents contractuels employés par les Collectivités Territoriales sont fixés par le Décret N°88-145 du 15 Février 1988 modifié.

Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujetties les agents publics commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le Code Pénal (Article 36). Le pouvoir disciplinaire appartient à l'Autorité Territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

A/ Les sanctions applicables

Les sanctions susceptibles d'être appliquées sont (Article 36-1):

☞ L'avertissement,

☞ Le blâme,

☞ L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée,

☞ Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

B/ La procédure disciplinaire

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée à son encontre l'agent contractuel a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes, et à l'assistance de défenseurs de son choix (Article 37).

L'Autorité Territoriale doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

Les sanctions d'exclusion temporaire des fonctions ainsi que le licenciement doivent être soumis à consultation de la commission consultative paritaire qui siège en conseil de discipline. Elle est présidée par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le Président du tribunal administratif dans lequel est situé le siège du conseil de discipline.

Il est créé un conseil de discipline de recours, présidé par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le Président du tribunal administratif dans le ressort duquel siège conseil de discipline.



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne

590, rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE CEDEX - Téléphone 05 81 91 93 00 - Télécopie 05 62 26 09 39 - Mél carrieres@cdg31.fr

www.cdg31.fr