

9 rue du Clon  
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80

Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :  
documentation@cdg49.fr



# Le pouvoir disciplinaire

## Références :

*Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, articles 19,29 et 30,*

*Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, articles 89 à 91,*

*Loi n°79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public,*

*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 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.*

\*\*\*

<b>I La notion de faute disciplinaire</b>	<b>p. 2</b>
<b>A – Caractérisation de la faute disciplinaire / prescription</b>	<b>p. 2</b>
<b>B – Appréciation de la gravité de la faute et proportionnalité de la sanction à l'encontre de l'agent</b>	<b>p. 3</b>
<b>II Les sanctions disciplinaires</b>	<b>p. 3</b>
<b>A – Sanctions applicables aux agents titulaires</b>	<b>p. 4</b>
1 - les sanctions du 1 <sup>er</sup> groupe	p. 4
2 - les sanctions du 2 <sup>ème</sup> groupe	p. 5
3 - les sanctions du 3 <sup>ème</sup> groupe	p. 5
4 - les sanctions du 4 <sup>ème</sup> groupe	p. 6
<b>B – Sanction applicable aux agents stagiaires :</b>	<b>p. 6</b>
<b>C - Sanction applicable aux agents contractuels de la fonction publique territoriale :</b>	<b>p. 7</b>
<b>III La procédure disciplinaire</b>	<b>p. 7</b>
Droit à l'information	
Droit d'être représenté	
<b>A – la procédure disciplinaire en dehors du conseil de discipline</b>	<b>p. 8</b>
<b>B – la procédure disciplinaire avec saisine du conseil de discipline</b>	<b>p. 8</b>
<b>IV la suspension de fonction</b>	<b>p. 9</b>
<b>V Les voies de recours</b>	<b>p. 11</b>
<b>Mention relative aux agents intercommunaux</b>	<b>p. 11</b>

# I LA NOTION DE FAUTE DISCIPLINAIRE

## A – Caractérisation de la faute disciplinaire

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 dispose dans son article 29 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 sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale ».

Il appartient à l'autorité territoriale, détentrice du pouvoir disciplinaire (loi n°83-634 du 13 juillet 1983, article 19 et loi n°84-53 du 26 janvier 1984, article 89) de prouver la réalité de cette faute et d'apprécier l'opportunité d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent fautif.

La faute peut notamment résulter de la désobéissance à des instructions émanant de la hiérarchie. C'est ce que prévoit l'article 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée : « Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique ».

Seul le cas où « l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public » ne permettrait pas de caractériser la désobéissance comme fautive. A contrario, la faute de l'agent peut résulter de l'exécution d'un acte illégal, ainsi défini, bien qu'ordonné par sa hiérarchie.

Elle peut aussi résulter également d'un manquement aux obligations des fonctionnaires, que ce soit pendant le service (exemples : manquement à son obligation de discrétion, à son obligation de réserve et au principe de neutralité du service public, etc. Cf. loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée, chapitre IV : Obligations, article 25 et suivants) OU en dehors.

Les faits commis en dehors du service peuvent être considérés comme constitutifs d'une faute disciplinaire quand ils portent atteinte à la réputation d'une administration ou à la considération du corps dont fait partie l'agent ou sont incompatibles avec l'exercice de la fonction de l'agent.

C'est à l'autorité territoriale à qui revient la charge d'apporter la **preuve** de la faute (CAA Nantes 04 octobre 2002, requête n°01NT00267).

### - **L'insuffisance professionnelle n'est pas une faute et de ce fait ne relève pas de l'instance disciplinaire.**

Il est nécessaire de différencier le comportement fautif d'un agent de son insuffisance professionnelle. (Conseil d'Etat, 4ème sous-section, 25 mars 1988, 84889, inédit au recueil Lebon).

### - **Il y a faute s'il y a responsabilité.**

Un agent ne pourra faire l'objet d'une sanction pour faute disciplinaire qu'à la condition d'être reconnu responsable de la faute commise.

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 susmentionnée, article 28 prévoit qu'un agent n'est : « déchargé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés ».

Il existe des situations susceptibles d'exonérer un agent de sa responsabilité. Ce pourrait être le cas si celui-ci était reconnu atteint d'une altération de son état mental de nature à compromettre son discernement au moment des faits.

**Toutefois, l'ingestion volontaire de substance (tel que l'alcool) qui aurait pour conséquence d'altérer la capacité de l'agent n'est pas de nature à limiter ou exonérer sa responsabilité.**

Depuis le 21 avril 2016, date de publication de la loi relative à la déontologie, l'article 19 de la loi 83-634 susmentionnée précise qu'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 de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

## **B – Appréciation de la gravité de la faute et proportionnalité de la sanction à l'encontre de l'agent**



L'appréciation de la gravité de la faute relève de la compétence de l'autorité territoriale. C'est à cette dernière qu'il appartient de déterminer si une procédure disciplinaire doit être engagée et de prononcer une sanction propre à répondre à la gravité des faits reprochés.

La gravité des faits pourra être appréciée au regard de la nature des fonctions et éventuellement du niveau hiérarchique de l'agent mis en cause (Conseil d'Etat, 3 / 5 SSR, du 8 juillet 1991, 97560 105925, mentionné aux tables du recueil Lebon), de l'impact des faits reprochés, ou des antécédents de l'agent.

De la sanction envisagée (II), dépendra la procédure à entreprendre (III).

## **II Les sanctions disciplinaires**

Les faits reprochés ne peuvent faire l'objet de plusieurs sanctions. Il s'agit du principe « *non bis in idem* ».

L'appréciation de la gravité de la faute peut être réalisée au regard du renouvellement de faits pour lesquels des sanctions ont déjà été prises.

Le principe « *non bis in idem* » n'empêche pas que les mêmes faits exposent un agent conjointement à une sanction disciplinaire et à des peines prévues en matière d'infraction pénale (article 29 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Les procédures disciplinaire et pénale sont indépendantes l'une de l'autre. Toutefois, une autorité territoriale peut, à bon droit invoquer, des éléments établis lors de l'instruction judiciaire.

De même, pour prononcer sa sanction, l'autorité territoriale devra, si le jugement en matière pénale est antérieur à l'édition de sa sanction disciplinaire, respecter « l'autorité de la chose jugée » en se conformant à l'appréciation des faits réalisée par le juge. (Conseil d'État 9/8 SSR, N°150066, 16 janvier 1995 : les « constatations de fait s'imposent au juge administratif statuant sur la légalité de la sanction disciplinaire ». En l'espèce, une sanction de licenciement reposait sur des faits établis comme matériellement inexacts par un tribunal correctionnel et une cours d'appel).

## A – Sanctions applicables aux agents titulaires

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 fixe une liste exhaustive des sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires territoriaux titulaires, en dehors desquelles l'autorité territoriale ne saurait légalement agir.

### L'article 89 de cette loi prévoit quatre groupes de sanctions disciplinaires.



Les sanctions du 1<sup>er</sup> groupe sont prises directement par l'autorité.



Les sanctions des 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> groupe nécessitent, avant toute décision, de recueillir l'avis du conseil de discipline

#### ■ les sanctions du 1er groupe :



##### - **l'avertissement**

L'avertissement constitue un rappel à l'ordre, écrit, destiné à éviter le renouvellement du comportement fautif. Il s'agit bien d'une sanction mais celle-ci est sans incidence sur la carrière de l'agent.



##### - **le blâme**

Tout comme l'avertissement, le blâme est sans incidence sur la carrière de l'agent. Il se différencie de la sanction précédente par sa matérialisation au moyen d'un arrêté.



##### - **l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours**

L'exclusion temporaire de fonctions étant privative de toute rémunération, elle peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Le sursis constitue une période de probation de 5 ans durant laquelle toutes nouvelles sanctions du deuxième ou troisième groupe entraînent sa révocation et donc son effectivité.

L'exclusion temporaire a un impact sur la carrière de l'agent (absence d'acquisition d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon ou de grade durant cette période. Chaque journée d'exclusion suspend d'autant les droits à la pension des agents. Durant cette période, l'agent n'acquiert pas de droit à congé).

L'exclusion temporaire n'ouvre pas droit au versement d'allocation chômage.

Le blâme et l'exclusion temporaire sont portés au dossier du fonctionnaire.

Ces deux sanctions sont automatiquement\* effacées du dossier de l'agent à l'issue d'une période de trois ans, dès lors qu'aucune autre sanction n'a été prononcée durant cette période. (Article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). (\*la collectivité doit donc s'assurer du nécessaire toilettage du dossier de l'agent)

L'avertissement est ainsi la seule sanction à ne pas être mentionnée dans le dossier de l'agent.

## ■ les sanctions du 2ème groupe :

-  **l'abaissement d'échelon**

Cette sanction fait perdre le bénéfice d'un ou plusieurs avancements d'échelon à un agent.

-  **l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours**

(voir supra exclusion 3 jrs)

## ■ les sanctions du 3ème groupe :

-  **la rétrogradation**

La rétrogradation consiste à reclasser un fonctionnaire dans un grade d'un niveau inférieur à celui qu'il détient. En conséquence, elle ne peut être appliquée à un fonctionnaire relevant du premier grade de son cadre d'emploi. En raison de l'intérêt du service, cette sanction peut également entraîner le changement d'affectation de l'agent, du fait du nouveau grade de l'agent.

Les modalités de reclassement sont fixées par le conseil de discipline. À défaut, l'agent est reclassé dans le grade immédiatement inférieur, et dans l'échelon qui lui confère un indice égal ou immédiatement inférieur à celui qu'il détient dans son grade d'origine.

-  **l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans**

(voir supra exclusion 3 jrs)

☞ Compte tenu des conséquences pécuniaires de l'exclusion temporaire, l'agent pourra envisager l'exercice d'une activité professionnelle dans le secteur privé.

☞ Le conseil d'état, dans une décision du 01 mars 2013 a par ailleurs indiqué que cette exclusion temporaire de fonctions ne saurait produire d'effets au-delà du ressort de l'autorité territoriale qui l'a prononcée. Ainsi, en cas de mutation, la collectivité d'accueil n'est aucunement liée pour appliquer cette sanction (Conseil d'État, 6ème sous-section jugeant seule, 01/03/2013, 361819, Inédit au recueil Lebon).

## Concernant les sanctions des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> groupe

Ces sanctions disciplinaires sont inscrites au dossier du fonctionnaire (article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). Ces sanctions pourront cesser d'y figurer à la demande du fonctionnaire, passé le délai de dix années de services effectifs à compter de la date à laquelle elles ont été prises. L'autorité territoriale fera droit à cette demande *si l'intéressé, par son comportement général, a donné depuis la sanction toute satisfaction*. (article 31 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989).

## ■ les sanctions du 4ème groupe :

-  **la mise à la retraite d'office**

La jouissance de cette pension peut être différée dans le cas où le fonctionnaire n'aurait pas atteint l'âge d'admission à la retraite. Cette sanction ne peut être prononcée qu'à la condition que l'agent CNRACL ait deux ans de services effectifs.

-  **la révocation**

☞ S'agissant d'une perte involontaire d'emploi, la révocation est susceptible d'entraîner le versement d'une allocation chômage (sous réserve des règles de cumul pouvant exister lors du versement d'une pension de retraite).

Ces sanctions ont pour conséquence la radiation des cadres des agents qui, de fait, perdent leur qualité de fonctionnaire et vient clore leur dossier (article 24 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

## B – Sanctions applicables aux agents stagiaires :

Les sanctions applicables aux fonctionnaires stagiaires sont définies par l'article 6 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 :

-  **l'avertissement**

L'avertissement constitue un rappel à l'ordre destiné à éviter le renouvellement du comportement fautif. Cette sanction est sans incidence sur la carrière de l'agent.

-  **le blâme**

Tout comme l'avertissement, le blâme est sans incidence sur la carrière de l'agent. Il se différencie de la sanction précédente par sa matérialisation au moyen d'un arrêté.

-  **l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours**

Ayant les mêmes effets que l'exclusion temporaire touchant les agents titulaires, elle a également pour conséquence de proroger d'autant la durée du stage.

-  **l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours**

Ayant les mêmes effets que l'exclusion temporaire touchant les agents titulaires, elle a également pour conséquence de proroger d'autant la durée du stage.





-  **l'exclusion définitive du service**

Dans le cas où l'agent effectue un premier stage dans la collectivité, il sera licencié sans indemnité.

Dans le cas où l'agent est détaché pour effectuer un stage, il est mis fin à son stage et l'agent est réintégré dans son grade d'origine, sans préjudice des éventuelles sanctions qui pourraient être prises dans son cadre d'emploi d'origine.

## C - Sanctions applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale :

Les sanctions applicables aux fonctionnaires stagiaires sont définies par l'article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 :

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

*La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. »*

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme est soumise à **consultation de la commission consultative paritaire** prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Lorsque les commissions consultatives paritaires siègent en tant que conseil de discipline, elles sont présidées 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. (loi 2016-483 article 52)

## III LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

La procédure disciplinaire s'applique de manière similaire aux stagiaires et aux titulaires. Seules les possibilités de sanctions diffèrent (cf. supra : II les sanctions).

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ouverte à l'encontre d'un agent stagiaire qui serait nommé par voie de détachement pour effectuer son stage, des sanctions pourront également être prises à son encontre sur son grade d'origine.

☞ Cet impact est prévu par l'article 6 du décret 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale qui dispose que : « *Lorsque le fonctionnaire territorial stagiaire a, par ailleurs, la qualité de titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, il est mis fin à son détachement sans préjudice des mesures disciplinaires qui pourraient être prises à son égard dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.* »



Que la procédure soit réalisée avec ou sans consultation préalable du conseil de discipline, elle doit toujours revêtir un caractère contradictoire et garantir les droits de la défense.

Ainsi, l'autorité territoriale, usant de son pouvoir disciplinaire informe par écrit l'agent de la procédure engagée contre lui.

Il convient que l'information soit faite au moyen d'un courrier en recommandé avec accusé de réception afin que la collectivité puisse établir la réalité de l'information.

Les faits reprochés à l'agent doivent figurer dans l'écrit.

1)  **Droit à l'information**

En outre, il doit être rappelé à l'agent qu'il a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes.



(Un délai suffisant doit être laissé à l'agent pour jouir de son droit de communication du dossier afin de pouvoir préparer sa défense. Les pièces du dossier et les documents annexés doivent être numérotés. Cette consultation se fait au siège de l'autorité territoriale. L'agent peut demander, à obtenir une copie d'une partie ou de l'intégralité des pièces de son dossier).

2)  **Droit d'être représenté**

Doit également être fait mention de la possibilité ouverte à l'agent de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix.

## A – la procédure disciplinaire en dehors du conseil de discipline

**RAPPEL :** Seule une sanction classée dans le premier groupe pour les agents titulaires et leur pendant, pour les agents stagiaires (cf. supra), peut-être prononcée sans consultation préalable du conseil de discipline. (Article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) mais cette décision doit avoir été précédée du respect des obligations ci-dessus exposées, à savoir :

- un écrit comportant l'information de l'agent concernant les griefs
- son droit à communication du dossier complet
- sa possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix

Les sanctions prononcées à l'encontre des agents contractuels ne sont pas soumises à consultation du conseil de discipline.

Toutes les sanctions prononcées doivent être motivées.

## B – la procédure disciplinaire avec saisine du conseil de discipline

Infliger des sanctions disciplinaires de deuxième, troisième ou de quatrième groupe, à un agent titulaire, implique consultation préalable du conseil de discipline.

C'est également le cas pour les exclusions temporaires de plus de 4 jours ou les sanctions définitives infligées au personnel stagiaire.

Après avoir procédé à la nécessaire information de l'agent telle que présentée dans l'introduction de cette partie (écrit comportant l'information de l'agent concernant les griefs / son droit à communication du dossier complet / sa possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix), il convient de saisir le conseil de discipline.



À cette occasion, le fonctionnaire doit être invité à prendre connaissance du rapport de saisine, ainsi que des pièces annexées (article 5 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989). Une nouvelle information doit être réalisée à chaque nouveau dépôt de pièce susceptible d'intervenir après la consultation de l'agent.

La consultation du conseil de discipline est préalable à la sanction

La décision de l'autorité doit être écrite, après un rappel des griefs, être MOTIVÉE, et « comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision » (Loi 79-587 du 11 juillet 1979, article 3).



Il s'agit d'un avis non conforme qui ne lie pas l'autorité territoriale.

N'ayant pas d'effet à l'égard de l'agent, l'avis du conseil de discipline n'est pas susceptible de recours.

## IV LA SUSPENSION DE FONCTIONS

La suspension de fonctions est une mesure administrative qui consiste à éloigner provisoirement de son service un agent qui aurait commis une faute grave.  
(Article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)

- Cette faute peut concerner aussi bien ses obligations professionnelles qu'une infraction de droit commun.
- La suspension de fonctions est une mesure « conservatoire » et non une sanction disciplinaire, les règles relatives à la procédure disciplinaire ne lui sont donc pas applicables.
- Prise dans l'intérêt du service, elle vise à prévenir les troubles et les désordres qui pourraient survenir.
- La suspension ne préjuge en rien des décisions susceptibles d'intervenir sur le plan disciplinaire.

L'autorité territoriale peut prononcer une suspension tout autant à l'encontre :

- des fonctionnaires titulaires
- des fonctionnaires stagiaires

Concernant les agents contractuels, la loi les exclut expressément du champ de l'article 30 de la loi 83-634. (Antérieurement au changement apporté à la législation en 2016, une [réponse ministérielle \(JO Sénat du 20/01/2000 - page 218\)](#) indiquait que « le Conseil d'État a admis à plusieurs reprises que l'administration est en droit de décider, dans l'intérêt du service, de suspendre un agent non titulaire de ses fonctions, en cas de poursuites disciplinaires »)

L'autorité disciplinaire qui prononce une mesure de suspension doit saisir sans délai le conseil de discipline.

La suspension prend effet dès sa notification à l'agent.

La suspension, sauf poursuite pénale, est limitée à 4 mois. Le dépassement de ce délai est toutefois sans influence sur la légalité de la procédure disciplinaire.

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 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 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 impossible 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'emplois 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.

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions du fonctionnaire. Un décret en Conseil d'Etat (à paraître) détermine les modalités de la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions.

Le fonctionnaire suspendu demeure en position d'activité :

Ainsi, un fonctionnaire suspendu conserve sa rémunération principale, continue de pouvoir bénéficier des positions statutaires ouvertes par la position d'activité et ouvre droit à congé de maladie (il sera alors rémunéré en fonction des droits ouverts).

Cette période est prise en compte pour le calcul de son ancienneté de services et de la constitution du droit à pension de retraite.

## V LES VOIES DE RECOURS

Les recours n'ont pas d'effet suspensif en matière d'exécution des sanctions.

La décision de sanction peut faire l'objet d'un recours :

- **gracieux auprès de l'autorité territoriale** dans les deux mois suivant la notification. Ce recours a pour effet de suspendre le délai de prescription du délai de recours contentieux. Le silence gardé par l'administration pendant 2 mois vaut rejet implicite de la demande.
- **contentieux devant le tribunal administratif** dans les deux mois suivant la notification.
- **devant le conseil de discipline de recours** dans un délai d'un mois suivant la notification dans les cas suivants :
  - pour les sanctions du 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> groupe, si l'autorité territoriale a prononcé une sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline.
  - pour une sanction du 4<sup>ème</sup> groupe.

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)

L'autorité territoriale devra ainsi rapporter sa décision dans le cas où le conseil de discipline de recours s'est prononcé pour une sanction moins sévère ou une absence de sanction, et reprendre une nouvelle décision en conséquent. Le maintien d'une décision plus sévère que l'avis rendu par le conseil de discipline de recours est une faute de nature à engager la responsabilité de la collectivité.

L'avis du conseil de discipline de recours est susceptible d'un recours contentieux par l'autorité territoriale.

Le recours contre la décision du conseil de discipline de recours n'a pas d'effet suspensif.

## AGENT INTERCOMMUNAL

A noter : dans le cas d'un fonctionnaire intercommunal (agent employé à temps non complet sur plusieurs collectivités, pour un grade identique), l'article 15 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 dispose que les sanctions disciplinaires mentionnées à l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 sont prononcées par l'autorité territoriale qui a entrepris la procédure disciplinaire après avis des autres autorités territoriales concernées.

La sanction s'applique sur l'ensemble des collectivités.