

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 :

[Code général de la fonction publique - Titre III : DISCIPLINE \(Articles L530-1 à L533-6\),](#)

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.

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

I La notion de faute disciplinaire	p. 2
A – Caractérisation de la faute disciplinaire / prescription	p. 2
B – Appréciation de la gravité de la faute et proportionnalité de la sanction à l'encontre de l'agent	p. 3
II Les sanctions disciplinaires	p. 3
A – Sanctions applicables aux agents titulaires	p. 4
1 - les sanctions du 1 ^{er} groupe	p. 4
2 - les sanctions du 2 ^{ème} groupe	p. 5
3 - les sanctions du 3 ^{ème} groupe	p. 5
4 - les sanctions du 4 ^{ème} groupe	p. 6
B – Sanction applicable aux agents stagiaires :	p. 6
C - Sanction applicable aux agents contractuels de la fonction publique territoriale :	p. 7
III La procédure disciplinaire	p. 7
Droit à l'information	
Droit d'être représenté	
Droit de se taire	
A – la procédure disciplinaire en dehors du conseil de discipline	p. 8
B – la procédure disciplinaire avec saisine du conseil de discipline	p. 8
IV la suspension de fonction	p. 10
V Les voies de recours	p. 12
Mention relative aux agents intercommunaux	p. 12

I LA NOTION DE FAUTE DISCIPLINAIRE

A – Caractérisation de la faute disciplinaire

Le code général de la fonction publique dans son article L530-129 dispose 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 (Article L532-1 du CGFP) 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 L121-9 du code général de la fonction publique : « 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° code général de la fonction publique susvisée, Titre II : OBLIGATIONS, articles L121-1 à L125-3) 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).

- **Protection des témoins**

L'article L532-6 du CGFP prévoit que toute personne ayant qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire peut demander à être assistée, devant l'organisme siégeant en conseil de discipline, d'une tierce personne de son choix lorsqu'elle s'estime victime de la part du fonctionnaire convoqué devant cette même instance, des agissements mentionnés au chapitre Ier du titre III du livre Ier relatif à la protection contre les discriminations. Ces dispositions sont également applicables aux agents contractuels

- **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.

L'article L121-9 du CGFP 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 et conformément à l'article L532-2 du Code général de la fonction publique, 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

Conformément à l'article L532-5 du code général de la fonction publique, aucune sanction disciplinaire autre que celles classées dans le premier groupe de l'échelle des sanctions de l'article L. 533-1 ne peut être prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire sans consultation préalable de l'organisme siégeant en conseil de discipline au sein duquel le personnel est représenté.

L'avis de cet organisme et la décision prononçant une sanction disciplinaire doivent être motivés.

La code fixe une liste exhaustive des sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires territoriaux titulaires, en dehors desquelles l'autorité territoriale ne saurait légalement agir.

L'article L533-1 du CGCT prévoit quatre groupes de sanctions disciplinaires.



Les sanctions du 1^{er} groupe sont prises directement par l'autorité.



Les sanctions des 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupe nécessitent, avant toute décision, de recueillir l'avis du conseil de discipline

■ les sanctions du 1^{er} 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 fonctionnaire est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis, si, pendant une période de cinq ans après le prononcé d'une exclusion temporaire de fonctions, il n'a fait l'objet d'aucune autre sanction que l'avertissement ou le blâme. Cette période est réduite à trois ans à compter du prononcé d'une exclusion temporaire de fonctions du premier groupe. Toute exclusion temporaire d'une durée maximale de 3 jours ou toute nouvelle sanction 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 L533-5 du CGFP). (*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 2^{ème} groupe :

-  **la radiation du tableau d'avancement**

Cette sanction fait perdre le bénéfice de l'avancement de grade prévu sur le tableau d'avancement. Elle peut également être prononcée en complément d'une sanction du 2^{ème} ou 3^{ème} groupe.

-  **l'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent**

Cette sanction fait perdre le bénéfice d'un avancement d'échelon à un agent.

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

(voir supra exclusion 3 jrs)

(Voir ci-dessous après les sanctions du 3^{ème} groupe pour l'effacement des sanctions)

■ les sanctions du 3^{ème} 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**

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.

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

(voir supra exclusion 3 jrs) **Concernant le sursis, 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.**

☞ 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).

La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des 2^{ème} et 3^{ème} groupes. (Article L533-2 du CGFP)

Concernant les sanctions des 2^{ème} et 3^{ème} groupes :

Ces sanctions disciplinaires sont inscrites au dossier du fonctionnaire.

Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des 2^{ème} et 3^{ème} groupes **peut, après 10 années de services effectifs** à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période. (Article L533-6 du CGFP).

■ les sanctions du 4^{ème} 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 entrainer 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 :

L'article L530-1 du Code général de la fonction publique est applicable aux contractuels. 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 de fonctions pour une durée maximale de 3 jours**
-  **L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 jours à 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de 4 jours à 1 an pour les agents recrutés pour une 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, le blâme et l'exclusion maximum de 3 jours 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 (article L532-4).

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.

3) **Droit de se taire**

« Aux termes de l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : " Tout homme étant présumé innocent jusqu'à ce qu'il ait été déclaré coupable, s'il est jugé indispensable de l'arrêter, toute rigueur qui ne serait pas nécessaire pour s'assurer de sa personne doit être sévèrement réprimée par la loi ". Il en résulte le principe selon lequel nul n'est tenu de s'accuser, dont découle le droit de se taire. Ces exigences s'appliquent non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives mais aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition. *Elles impliquent que le fonctionnaire faisant l'objet de poursuites disciplinaires ne puisse être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire* ». ([CAA de PARIS, 02/04/2024, 22PA03578](#))

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

Toutes les sanctions prononcées doivent être motivées.

B – la procédure disciplinaire avec saisine du conseil de discipline

Lors d'une procédure disciplinaire, l'autorité territoriale saisit le conseil de discipline par un rapport précisant les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis. (L532-9)

L'autorité territoriale et le fonctionnaire poursuivi peuvent faire entendre des témoins par le 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.

Dans la fonction publique territoriale, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision portant sanction et ses motifs. (Article L533-4 du CGFP)

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, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun.
(Article L531-1 du Code général de la fonction publique)

- 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
- des agents contractuels

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. Si, à l'expiration de ce délai de 4 mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, **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 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.~~ (L'information de la CAP a disparu du CGFP)

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 second alinéa de l'article L. 531-1 du CGFP. 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 [son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement](#), 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.

Concernant l'agent contractuel de droit public, depuis le 15 août 2022, le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale prévoit en son [article 36 A](#) :

« En cas de faute grave commise par un agent contractuel, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité territoriale. La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat.

L'agent **contractuel suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires**. **Sauf en cas de poursuites pénales**, l'agent ne peut être suspendu au-delà d'un délai de **quatre mois**. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité territoriale, l'intéressé est rétabli dans ses fonctions sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales.

L'agent contractuel qui, **en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions** peut subir une **retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent**. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République sont informés des mesures prises à l'égard de l'agent. La commission consultative paritaire est également tenue informée de ces mesures.

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions de l'agent. »

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.
- **Pour les recours formés avant le 07/08/2019, 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^{ème} et 3^{ème} groupe, si l'autorité territoriale a prononcé une sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline.
- pour une sanction du 4^{ème} 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 conséquence. 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.