

## ANNEXE 3

### GÉNÉRALITÉS SUR LE DROIT DISCIPLINAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

#### 1. Principaux textes applicables

- [article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires (titre I du statut général des fonctionnaires) qui prévoit que « toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale » ;
- [article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat qui détaille l'échelle des sanctions susceptibles d'être infligées aux fonctionnaires (voir infra) ;
- [décret n° 84-961 du 25 octobre 1984](#) relative à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat.

A noter que le [code du travail](#) n'est **aucunement applicable** en matière disciplinaire dans la fonction publique.

#### 2. La notion de faute

Aucun texte législatif ou réglementaire ne donne une définition légale de la faute disciplinaire : quelques textes énumèrent des fautes de nature à entraîner des sanctions (cf. à titre d'exemple les articles 25 à 28 de la loi du 13 juillet 1983 précitée relatifs aux obligations des fonctionnaires). C'est donc l'administration qui apprécie, sous le contrôle du juge administratif, si l'acte ou le comportement d'un agent est fautif. C'est également à elle d'apprécier s'il y a lieu d'engager ou non des poursuites.

D'une manière générale, les fautes sont des actes ou omissions constituant des manquements aux obligations qu'imposent les fonctions exercées. Ces obligations peuvent toutefois varier d'un service à l'autre et peuvent être appréciées différemment selon le rang occupé par le fonctionnaire dans la hiérarchie.

Il peut s'agir d'une faute purement professionnelle mais également d'une faute commise en dehors de l'activité professionnelle (comportement jugé incompatible avec l'exercice des fonctions ou portant atteinte à la dignité des fonctions exercées, à la considération du corps auquel ils appartiennent et à la réputation de l'administration).

L'éviction pour abandon de poste (article 69 de la loi du 11 janvier 1984 précitée), le licenciement pour insuffisance professionnelle (article 70 de la même loi) ou celui prononcé à l'égard du fonctionnaire ayant refusé successivement trois postes proposés par l'administration lors de sa réintégration suite à une période de disponibilité ne constitue pas une sanction disciplinaire même si, s'agissant du licenciement pour insuffisance professionnelle, celui-ci ne peut être prononcé qu'après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire (CE, 1er juillet 1983, « RAVEAU »).

Une retenue pour absence de service fait ou une baisse de la notation ne constituent pas non plus des sanctions disciplinaires et n'exigent donc pas le respect de la procédure prévue à ce titre.

### **3. Droit disciplinaire et droit pénal**

Le droit disciplinaire est autonome par rapport au droit pénal. La répression disciplinaire et la répression pénale s'exercent donc distinctement. Un même fait peut justifier à l'encontre du même agent une sanction pénale et une sanction disciplinaire.

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire n'est pas liée par la décision intervenue au pénal, sauf en ce qui concerne la constatation matérielle des faits. Par conséquent, même si le comportement de l'agent n'est pas constitutif d'une infraction, il pourra être sanctionné par la voie disciplinaire dès lors qu'il a entravé le bon fonctionnement du service ou qu'il a porté atteinte à la considération du service par le public.

### **4. Délai d'action**

L'action disciplinaire n'était jusqu'à l'intervention de la [loi n° 2016-483 du 20 avril 2016](#) relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires enfermée dans aucun délai. Le législateur a désormais prévu que la procédure disciplinaire engagée contre un fonctionnaire sera prescrite dans un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective des faits passibles de sanction. Ce délai est suspendu en cas de poursuites pénales contre le fonctionnaire.

### **5. La suspension des fonctions**

Elle est prévue par les [dispositions de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#).

L'objet de la suspension de fonctions d'un fonctionnaire titulaire ou stagiaire, auteur d'une faute d'une certaine gravité, est de permettre son éloignement du service en attendant le résultat de la procédure disciplinaire ou pénale le concernant.

En vertu de l'[article 43 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986](#) relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels de l'État, un agent non titulaire peut également être suspendu de ses fonctions, dans la limite naturellement de la durée du contrat.

Il s'agit d'une mesure conservatoire, par définition temporaire, qui ne préjuge pas de ce qui sera ultérieurement décidé sur le plan pénal ou disciplinaire.

L'autorité compétente est celle investie du pouvoir de nomination, sauf délégation expresse.

Pour le fonctionnaire détaché, la suspension est prononcée par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'administration d'accueil.

Des circonstances particulières peuvent exiger que, même en l'absence de délégation, la suspension soit prononcée d'urgence et sans délai et dans ce cas par une autre autorité que celle investie du pouvoir de nomination.

La suspension n'est pas une sanction disciplinaire : elle échappe logiquement aux principes généraux des droits de la défense (communication du dossier, rapport l'ayant motivée, motivation - même si cela est souhaitable).

Elle n'a pas de caractère rétroactif. Elle prend effet, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou de

congé, au jour de reprise des fonctions par l'intéressé.

Le fonctionnaire suspendu conserve l'intégralité de son traitement, l'indemnité de résidence, le SFT et les prestations familiales obligatoires (les primes de rendement peuvent être supprimées). Sa situation doit être définitivement réglée dans un délai de quatre mois, délai qui peut être prolongé en cas de poursuites pénales (dans ce cas, une retenue sur traitement est possible sans toutefois pouvoir excéder 50% de son traitement).

Le fonctionnaire suspendu est assimilé pour sa carrière au fonctionnaire en activité (droits à avancement, aux congés annuels, ...). L'agent peut exercer une activité privée rémunérée pendant la suspension.

La situation du fonctionnaire suspendu doit être réglée définitivement dans un délai de quatre mois au terme duquel il est rétabli dans ses fonctions si aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire et si le fonctionnaire ne fait pas l'objet de poursuites pénales.

S'il fait l'objet de telles poursuites, la loi du 20 avril 2016 précitée est venue clarifier la situation administrative du fonctionnaire suspendu pour faute grave, à l'issue du délai de quatre mois de suspension :

- le fonctionnaire peut être rétabli dans ses fonctions s'il fait l'objet de poursuites pénales mais que les mesures édictées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service le permettent ;
- le fonctionnaire poursuivi pénalement n'est pas rétabli dans ses fonctions sur décision motivée, il peut dans ce cas être affecté provisoirement dans un emploi ou détaché provisoirement dans un corps ou cadre d'emplois, dans les deux cas de figure compatible avec les obligations de son contrôle judiciaire.

Cette situation prend fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation. L'administration peut mettre fin à la mesure de suspension à tout moment mais sa prolongation au-delà du délai de quatre mois est illégale en l'absence de poursuites pénales (CE 15 novembre 1995, « Ville de Chartres »).

En revanche l'engagement de la procédure disciplinaire elle-même n'est pas obligatoirement enfermé dans le délai de quatre mois.

L'acte de suspension est une décision exécutoire qui fait grief et peut donc être attaquée avant et indépendamment de la décision disciplinaire.

## **6. L'échelle des sanctions susceptibles d'être infligées**

### **- Sanctions du 1er groupe**

- avertissement ;
- blâme ;
- exclusion temporaire de fonctions (ETF) d'une durée de trois jours.

Elles sont prononcées sans consultation du conseil de discipline. Le fonctionnaire doit cependant être mis en mesure de consulter son dossier et de produire des observations et informé de son droit à se faire assister de la personne de son choix. Aucun entretien formel avec son supérieur hiérarchique n'est en revanche requis.

L'avertissement ne figure pas au dossier de l'agent (mais dans un registre séparé) et le blâme et

l'exclusion temporaire doivent être retirés du dossier au bout d'une période de trois ans, si aucune nouvelle sanction n'a été prononcée dans ce délai.

**- Sanctions du 2ème groupe**

- radiation du tableau d'avancement ;
- abaissement d'échelon ;
- ETF pour une durée maximale de 15 jours (peut être assortie d'un sursis total ou partiel) privative des droits à rémunération, à l'avancement et à la retraite sauf dans l'hypothèse d'un sursis) ;
- déplacement d'office (doit être suivie le plus rapidement possible d'une décision portant affectation de l'agent).

Cette dernière sanction doit être impérativement distinguée de la mutation d'office dans l'intérêt du service de l'agent qui provoque une perturbation dans les conditions de travail sans adopter un comportement fautif.

**- Sanctions du 3ème groupe**

- rétrogradation ;
- ETF pour une durée de 3 mois à 2 ans (sursis partiel ou total sauf 1 mois).

**- Sanctions du 4ème groupe**

- mise à la retraite d'office (elle ne peut être prononcée que si le fonctionnaire justifie de la condition de 2 années de services effectifs valables pour l'ouverture des droits à pension, même si l'intéressé n'a pas atteint l'âge requis pour l'entrée en jouissance de la pension qui est alors différée) ;
- révocation.

## **7. Les agents contractuels et les stagiaires**

**S'agissant des stagiaires**, ils sont soumis aux [dispositions des articles 10 et suivants du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994](#) fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics. Les règles applicables sont proches de celles applicables aux titulaires. Les sanctions possibles sont :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'ETF avec retenue de rémunération à l'exclusion du SFT pour une durée maximale de 2 mois ;
- le déplacement d'office ;
- l'exclusion définitive du service.

**- S'agissant des agents contractuels :**

Le régime disciplinaire des agents non titulaires de l'État est précisé par le [décret n° 86-83 du 17 janvier 1986](#) relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'[article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

La procédure diffère de celle applicable aux fonctionnaires principalement car il n'y a pas lieu de recueillir l'avis du conseil de discipline (sauf dans le cas où a été instituée une commission

consultative paritaire) ;

Le pouvoir disciplinaire appartient, sauf délégation expresse, à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

Les sanctions possibles sont :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'ETF, avec retenue de traitement, pour une durée maximale de 6 mois pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée et d'une année pour ceux titulaires d'un contrat à durée indéterminée ;
- le licenciement sans préavis ni indemnités de licenciement.

Dans tous les cas où une sanction disciplinaire est susceptible d'être prononcée, les éléments de procédure suivants doivent être respectés :

- information de l'agent des griefs retenus contre lui ;
- information de l'agent de son droit à une communication intégrale du dossier ;
- l'intéressé doit pouvoir présenter utilement ses observations et disposer d'un délai suffisant pour préparer sa défense (CE, 20 janvier 1956, « NEGRE ») ;
- l'agent peut se faire assister d'un défenseur (avocat, représentant du personnel ou autre) lors de la communication du dossier (CE, 11 juillet 1988, « COIFFIER »).