



Droit disciplinaire

Fiches pratiques



Cadre Législatif et réglementaire

Le droit disciplinaire dans la Fonction Publique Territoriale est défini par :

- La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires
- La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale
- Le décret n°89-677 du 18 septembre 1989 modifié relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux

La faute

En vertu des dispositions susmentionnées, l'autorité territoriale peut être amenée à mettre en place une sanction disciplinaire pour sanctionner un agent public qui aurait commis une faute.

- L'article 29 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice où **à l'occasion de l'exercice de ses fonctions**, l'expose à une sanction disciplinaire.

La faute correspond à une faute professionnelle dans :

- Le comportement de l'agent dans ses relations avec les administrés
- Le comportement de l'agent à l'égard de l'administration
- La faute peut également résulter de certains comportements **répréhensibles ne pouvant être rattachés à ces obligations**.

Ex : Condamnation pour homicide : mention incompatible au casier judiciaire.

Ex : Un fonctionnaire condamné au pénal à une peine d'emprisonnement et à la perte des droits civiques peut être radié des cadres à la suite de cette décision.

Les sanctions disciplinaires

- Principe général -

- **Indépendance** des procédures pénales et disciplinaires
- Toute ***faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions*** ainsi que dans le cadre de sa privée l'expose à une sanction disciplinaire.
- Les ***fautes susceptibles de justifier une sanction*** ne sont ***pas définies par les textes***= l'autorité territoriale doit apprécier la gravité de la faute commise par l'agent et de proposer une sanction proportionnée.
- Une ***autre sanction, autre que celle prévue par les textes, ne peut être prononcée*** par l'autorité territoriale.
- Une sanction ***ne peut avoir une portée rétroactive***.
- Les sanctions disciplinaires aux fonctionnaires sont réparties ***en quatre groupes***.
- Le fait qu'un agent soit en arrêt maladie ne fait pas obstacle à la poursuite d'une ***procédure disciplinaire***. Toutefois, il semble opportun de prononcer une exclusion temporaire qu'au retour d'un agent à la fin de son congé de maladie.
- Seules les sanctions ***du 1^{er} groupe ne nécessitent par l'avis du conseil de discipline***.
- **Inscription au dossier de toutes les sanctions, excepté l'avertissement**. Les sanctions du 1^{er} groupe sont **automatiquement effacées au bout de 3 ans**, quand le fonctionnaire n'a fait l'objet d'aucune autre sanction durant ces années.

Les sanctions des **2^{ième} et 3^{ième} groupes sont effaçables au bout de 10 ans** de services effectifs après le prononcé de la sanction. Toutefois, l'effacement n'est pas automatique et doit faire l'objet d'une ***demande expresse de l'agent***. La collectivité peut refuser en motivant obligatoirement sa décision à l'agent

1. Pour les titulaires

- Les sanctions du 1^{er} groupe -

Elles ne nécessitent pas l'avis du conseil de discipline

SANCTION	JURISPRUDENCE
Avertissement Observations orales ou écrites qui répriment le comportement fautif de <u>peu de gravité</u> d'un agent. Il n'a aucune incidence dans la carrière de l'agent et <u>ne figure pas au dossier</u> de celui-ci et ne <u>nécessite pas la prise d'un arrêté</u>.	L'utilisation exagérée du téléphone professionnel à des fins personnelles et des assouplissements pendant les heures de service. <i>CAA Paris 04PA01977 du 21.12.2006 / Mme B.</i> La qualification grossière par un agent, des tâches qui lui ont été demandées, constitue un manquement au devoir de correction auquel il est tenu à l'égard de sa hiérarchie. La manifestation publique d'une attitude d'insubordination dans la manière dont un agent répond à une convocation à un entretien en mettant en cause son autorité. <i>CAA Bordeaux 08BX01158 du 10.02.2009</i> Les fautes de surveillance et un manque de respect envers le supérieur hiérarchique. <i>CAA Nantes 98NT02084 du 14.12.2000 / Mlle V.</i>
Blâme Observations présentant un caractère plus grave n'ayant pas d'influence sur le déroulement de la carrière. Il <u>s'inscrit au dossier de l'agent</u> et doit faire l'objet d'un <u>arrêté</u>.	L'agression verbale de ses collègues et le fait de menacer l'une d'entre elles. <i>CAA Paris 04PA01977 du 21.12.2006 / Mme B.</i> Le refus d'obéir au vice-président du CCAS de la part de la Directrice du CCAS. <i>CAA LYON 98LY00695 du 03.10.2000 / CCAS de la ville de Vif</i> La production d'un arrêt de travail qui n'est pas médicalement fondé (le médecin agréé, lors de son contrôle, avait estimé que l'agent ne présentait aucun symptôme particulier le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions). <i>CAA Bordeaux 96BX00003 du 15.07.1997 / M. C.</i> Justifie un blâme le fait pour un attaché territorial exerçant les fonctions de secrétaire général de la commune d'établir une attestation mentionnant des faits relatifs au déroulement du scrutin municipal à l'intention d'un électeur dans le cadre d'un recours contentieux. Attestation établie à l'insu du maire. Manquement à l'obligation de discrétion professionnelle. <i>TA Clermont-Ferrand 9638 du 07.05.1997 / Mlle T. c/ Commune de Nohanent</i>
Exclusion temporaire de 1 à 3 Jours Exclusion pendant laquelle l'agent est privé de toute rémunération, suspend ses droits à avancement et à retraite. Elle doit porter sur des jours ouvrables.	La dégradation volontaire de matériel et les insultes, calomnies et menaces systématiques, régulières et répétées. <i>TA Lyon 0103637 du 21.10.2003 / M.L. c/ Commune de B.</i> Le fait pour un technicien supérieur chef de demander des attestations de bonne conduite pendant son temps de service à des partenaires professionnels extérieurs avec lesquels il était amené à travailler (constitue un manquement à l'obligation de réserve). <i>CAA Bordeaux 08BX00449 du 30.12.2008 / M J. S.</i>

Elle s'inscrit au dossier de l'agent et doit faire l'objet d'un arrêté.

- Les sanctions du 2^{ème} groupe -

Elles nécessitent l'avis du conseil de discipline

SANCTION	JURISPRUDENCE
Abaissement d'échelon Cette sanction place le fonctionnaire dans un échelon inférieur à celui qu'il détenait entraînant une baisse de ses indices. Elle s'inscrit au dossier de l'agent et doit faire l'objet d'un arrêté.	Les erreurs et négligences dans l'exercice de ses tâches, le retard accumulé dans le traitement de certaines affaires et le refus d'exécuter un ordre du maire par la secrétaire de mairie. <i>CAA Bordeaux 00BX01109 du 23.07.2002 / Mme L.</i> L'abaissement d'échelon est justifié à l'encontre du responsable de la cuisine d'un hôpital local qui ne respecte pas les règles d'hygiène prévues (la vaisselle n'est pas nettoyée de manière satisfaisante, les températures de stockage des aliments ne sont pas respectées, les contrôles bactériologiques ne sont pas effectués régulièrement, les poubelles ne sont pas nettoyées et désinfectées quotidiennement). <i>CAA Bordeaux 98BX01120 du 21.05.2002 / Hôpital local de Penne d'Agenais</i> Le refus d'exécuter certains travaux et le comportement agressif de l'agent à l'égard de ses collègues et de la hiérarchie. <i>CAA Nantes 97NT00279/97NT01888 du 29.12.2000 / M. N.</i>
Exclusion temporaire de 4 à 15 jours Exclusion pendant laquelle l'agent est privé de toute rémunération, suspend ses droits à avancement et à retraite. Elle doit porter sur des jours ouvrables. Elle s'inscrit au dossier de l'agent et doit faire l'objet d'un arrêté.	Le fait de tenter d'agresser physiquement son supérieur hiérarchique lui ayant demandé de prendre ses fonctions de manière anticipée pour raisons de service, l'absence lors des contrôles effectués pendant les congés de maladie et l'absence de disponibilité pour le service. <i>CAA Marseille 99MA00385 du 24.06.2003 / M S.</i> Le refus par un éducateur des activités physiques et sportives de participer à des réunions de travail, de contribuer à l'entretien du matériel de la piscine, de respecter les usages vestimentaires de l'établissement. Exclusion temporaire de 15 jours. <i>CAA Nantes 98NT02191 M.C. du 26.04.2002</i> Refus d'obéissance répétés de l'agent, insubordination, absences irrégulières, irrégularités en matière de congés de maladie et accusations outrancières proférées envers ses supérieurs hiérarchiques. <i>CAA Paris 97PA01220 du 21.03.2002 / Mme S.</i>

- Les sanctions du 3^{ème} groupe -

Elles nécessitent l'avis du conseil de discipline

SANCTION	JURISPRUDENCE
rétrogradation Cette sanction place l'agent dans un grade inférieur à celui qu'il détenait. Toutefois, cette sanction ne peut aller jusqu'à prévoir l'exclusion du fonctionnaire du cadre d'emplois auquel il appartient. Elle <u>s'inscrit au dossier de l'agent</u> et doit faire l'objet d'un <u>arrêté</u>.	Le fait, pour une éducatrice principale de jeunes enfants occupant l'emploi de responsable de halte-garderie, de tenir des propos particulièrement déplacés et grossiers à l'égard des enfants, d'avoir recours à des méthodes brutales et une attitude blessante vis-à-vis des enfants et des agents. <i>CAA Paris 07PA01567 du 06.05.2008 / Mme S. P.</i> Un adjoint administratif occupant les fonctions de secrétaire de mairie se fait verser, en même temps que son traitement du mois d'avril 2005, un rappel de prime indu sur la base d'un mandat préparé par lui-même et ne comportant aucune précision permettant d'identifier l'existence, la nature et le montant de ce rappel de prime alors que la prime en question est une prime de fin d'année qui lui avait été versée en 1998 et 1999 et qu'il n'avait pas été prévu de verser les années suivantes. <i>CAA Bordeaux 05BX02354 du 19.01.2006 / Commune de Pechereau</i> Un cadre qui commet des faits d'approche séductrice réitérée auprès de plusieurs femmes du service ou stagiaires, des gestes inconvenants malgré les réserves et refus des agents, assortis de propos vexatoires et d'allusions voilées consistant en chantage et menaces relatifs à leur emploi, a une attitude inadmissible. <i>CAA Paris 00PA01923 du 05.06.2001 / Banque de France</i>
Exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans Exclusion pendant laquelle l'agent est privé de toute rémunération, suspend ses droits à avancement et à retraite. Elle doit porter sur des jours ouvrables. Elle <u>s'inscrit au dossier de l'agent</u> et doit faire l'objet d'un <u>arrêté</u>.	La conduite brutale à une vitesse excessive du bus de transport des enfants, diverses imprudences mettant en danger leur sécurité, des arrêts imprévus, des modifications d'itinéraire de la desserte, l'oubli d'un enfant dans un bus après avoir garé celui-ci dans un parking, justifient une exclusion temporaire de 6 mois. <i>CAA Nancy 06NC01090 du 14.06.2007 / M. R. c/ Syndicat intercommunal scolaire de Sézanne</i> Le trafic de pierre tombale par un agent technique : 6 mois d'exclusion. <i>CAA Douai 04DA00315 du 29.12.2005 / Ville de Lille</i>

- Les sanctions du 4^{ème} groupe -

Elles nécessitent l'avis du conseil de discipline

SANCTION	JURISPRUDENCE
Mise à la retraite d'office Elle entraîne la radiation des cadres de la fonction publique ainsi que la perte de la qualité de fonctionnaire et ne peut être prononcée que lorsque le fonctionnaire justifie d'une ouverture des droits à pension. Elle <u>s'inscrit au dossier de l'agent</u> et doit faire l'objet d'un <u>arrêté</u>.	La consultation de sites pornographiques, par le directeur général des services, sur son lieu de travail et pendant son temps de travail au moyen de matériels informatiques appartenant à la commune et a envoyé à de nombreuses reprises à son assistante des courriers électroniques anonymes constitutifs d'un harcèlement pour obtention de faveurs sexuelles et de harcèlement moral. <i>CAA Bordeaux 06BX00317 du 08.07.2008 / Commune de Montauban - M. P.</i> Le manquement au devoir de réserve, de discrétion professionnelle et de loyauté envers son employeur par un responsable d'une école de musique du fait de sa prise de position publique à l'encontre de la mise en place d'un nouveau conservatoire, accompagné du lancement d'une pétition et de la divulgaration de documents confidentiels, et ayant transmis à une personnalité politique, alors qu'il était suspendu du service, des écrits contenant des propos très désobligeants, voire diffamatoire à l'encontre du nouveau directeur de ce conservatoire et des personnes ayant concouru à son recrutement. <i>CAA Marseille 05MA02639 du 15.01.2008 / M. P.</i>
Révocation La sanction la plus grave, elle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. Le fonctionnaire révoqué peut prétendre au bénéfice des allocations pour perte d'emploi. Elle <u>s'inscrit au dossier de l'agent</u> et doit faire l'objet d'un <u>arrêté</u>.	Un rédacteur a, dans le cadre d'une instance judiciaire relative à une procédure de divorce le concernant, fait usage d'une lettre rédigée à l'insu du maire, contrefaisant sa signature, établie sur papier à en-tête de la commune et ayant pour objet de souligner que agent avait renoncé au bénéfice d'un logement au profit de son épouse. La gravité de la faute commise a pour conséquence la disparition du lien de confiance nécessaire au bon accomplissement des missions confiées à l'agent. <i>CAA Nantes 09NT00600 du 27.03.2009 / M. D. B.</i> Est légale la sanction de révocation prononcée à l'encontre d'un agent qui a proféré des menaces de mort à l'encontre d'un supérieur et a utilisé des véhicules de service à des fins personnelles et avait déjà fait l'objet d'une sanction pour avoir violemment agressé un des agents du service de salubrité et menacé un agent de maîtrise. L'implication d'autres agents des services techniques dans l'utilisation de véhicules de services à des fins personnelles est sans incidence sur la légalité de la sanction. <i>CAA Paris 02PA00877 du 15.02.2005 / M. A.-J.</i>

2. Pour les fonctionnaires à temps non complet

Article 15 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991

Ils sont soumis aux règles et procédures des fonctionnaires à temps complet, avec la même échelle de sanctions. Les dispositions statutaires de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 s'appliquent.

Concernant les fonctionnaires intercommunaux :

L'autorité territoriale avant de prononcer une sanction **doit recueillir l'avis des autres autorités territoriales concernées.**

La sanction infligée **s'applique à l'agent dans toutes les collectivités** où l'agent occupe le même grade.

En cas d'exclusion temporaire de fonctions, le sursis peut être accordé séparément par chaque autorité territoriale concerné.

3. Pour les fonctionnaires stagiaires

Article 6 du décret N° 92-1194 du 4/11/1992

Les sanctions disciplinaires **sont au nombre de cinq** et **deux nécessitent** l'avis du Conseil de Discipline :

- L'avertissement
- Le blâme
- L'exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximale de 3 jours
- L'exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours (conseil de discipline)
- L'exclusion définitive de service (conseil de discipline)

En cas d'exclusion temporaire de fonctions, la date d'effet de la titularisation est retardée.

4. Pour les agents contractuels de droit public

Article 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Les sanctions disciplinaires sont au **nombre de quatre** :

- L'avertissement
- Le blâme
- L'exclusion temporaire de 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
- Licenciement sans préavis ni indemnités.

L'autorité territoriale prononce la sanction **disciplinaire sans avis préalable du conseil de discipline**. Elle doit néanmoins respecter la procédure disciplinaire (communication du dossier)

L'agent contractuel licencié pour motif **disciplinaire bénéficie des allocations pour perte d'emploi**. Néanmoins, la collectivité a le choix entre assurer la charge financière de la collectivité ou adhérer au régime d'assurance chômage.