

Tout savoir sur

La discipline

Les agents employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont soumis à des obligations professionnelles comme tout salarié.

A ce titre, les agents publics ne disposent pas d'un statut « privilégié » qui les protégerait de toute sanction. En effet, les fonctionnaires et contractuels de droit public, de par leur statut d'agent public et en raison de leur participation à l'exécution du service public sont soumis à des obligations déontologiques et statutaires qui leur sont propres et qui n'ont pas d'équivalent dans le secteur privé.

Le fait de contrevenir à ces obligations expose l'agent public à une sanction disciplinaire qui s'étend du simple avertissement à la révocation (l'équivalent d'un licenciement pour faute grave).

La particularité, pour l'agent public, tient seulement à ce que les règles en matière de discipline reposent sur des textes spécifiques qui diffèrent de celles du secteur privé. Ces textes définissent les différentes obligations professionnelles auxquelles sont soumis les agents et les procédures disciplinaires qui doivent être mises en œuvre s'ils ne respectent pas ces obligations.

Ces textes sont essentiellement le Code général de la fonction publique complété par des décrets, notamment le décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire et par une jurisprudence abondante.

La présente étude offre un panorama des différentes procédures disciplinaires applicables aux agents publics territoriaux (fonctionnaires titulaires et stagiaires et contractuels de droit public). Elle peut utilement être complétée par la lecture des documents (fiches, études) relatifs aux différentes procédures de licenciement existantes.

Enfin, il est souligné que lorsqu'elles emploient des salariés sous contrat de droit privé (apprenti, contrat aidé, etc.), les collectivités territoriales doivent appliquer les règles du Code du travail pour les fautes commises par ces agents dans l'accomplissement de leurs tâches.

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
RÉFÉRENCES JURIDIQUES	7
LE CHAMP D'APPLICATION	8
LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE DES FONCTIONNAIRES TITULAIRES ET STAGIAIRES	9
<i>0/ Schémas de procédure</i>	<i>9</i>
0-1/ La procédure disciplinaire sans saisie du Conseil de discipline	9
0-2/ La procédure disciplinaire avec saisie du Conseil de discipline	11
<i>1/ La faute disciplinaire</i>	<i>13</i>
1-1/ La définition de la faute disciplinaire	13
1-2/ Les faits non constitutifs d'une faute disciplinaire	13
1-2-1/ L'inaptitude de l'agent	13
1-2-2/ L'insuffisance professionnelle	14
1-2-3/ Les faits commis en dehors du service, qui n'entachent pas la réputation de la collectivité ou n'ont pas de lien avec les fonctions exercées par l'agent.	15
<i>2/ Le délai de prescription</i>	<i>15</i>
<i>3/ La constitution d'un dossier disciplinaire</i>	<i>16</i>
3-1/ La constatation de la faute	16
3-1-1/ La charge de la preuve	16
3-1-2/ La réalisation d'une enquête	17
3-2/ L'appréciation de la gravité de la faute	20
<i>4/ L'engagement de la procédure disciplinaire</i>	<i>21</i>
4-1/ L'autorité territoriale compétente	21
4-1-1/ Pour le fonctionnaire à temps non complet occupant plusieurs emplois chez plusieurs employeurs publics (agent intercommunal).	21
4-1-2/ Pour le fonctionnaire mis à disposition	21
4-1-3/ Pour le fonctionnaire détaché	21
4-2/ L'obligation d'envoi d'un courrier	26
4-2-1/ Les mentions	26
4-2-2/ Le droit de se taire	26
<i>5/ Le respect du principe du contradictoire</i>	<i>27</i>
5-1/ La connaissance de son interlocuteur	27
5-2/ Le droit à la communication du dossier	27
5-2-1/ La composition du dossier	27
5-2-2/ La communication intégrale du dossier	28

5-2-3/ Le délai de consultation _____	30
5-2-4/ Le lieu de consultation _____	31
5-2-5/ Les personnes habilitées à consulter _____	31
5-2-6/ Le droit de copie _____	31
5-3/ Le droit à l'assistance du défenseur de son choix _____	33
5-4/ La tenue d'un entretien préalable _____	33
<i>6/ La procédure suivie devant le conseil de discipline _____</i>	<i>34</i>
6-1/ La compétence _____	34
6-1-1/ La compétence à l'égard des fonctionnaires titulaires _____	34
6-1-2/ La compétence à l'égard des fonctionnaires stagiaires _____	34
6-2/ La composition _____	35
6-2-1/ La présidence _____	35
6-2-2/ Les membres du Conseil de discipline _____	36
6-3/ La saisine du Conseil de discipline _____	41
6-3-1/ Le rapport disciplinaire _____	41
6-3-2/ L'information de l'agent poursuivi _____	43
6-4/ La convocation _____	43
6-5/ La séance du conseil de discipline _____	45
6-5-1/ Le lieu de la séance _____	45
6-5-2/ Le délai de tenue de la séance _____	45
6-5-3/ La vérification du quorum _____	46
6-5-4/ Le déroulé de la séance _____	47
6-5-5/ L'avis du Conseil de discipline _____	50
6-5-6/ L'information du conseil de discipline _____	52
6-6/ Les frais afférents à la tenue du Conseil de discipline _____	52
6-6-1/ Le Président _____	52
6-6-2/ Le secrétariat _____	53
6-6-3/ Le membre du conseil de discipline _____	53
6-6-4/ Le fonctionnaire déféré et les personnes convoquées _____	53
6-6-5/ Les conseils et témoins du fonctionnaire déféré _____	53
<i>7/ La décision de sanction _____</i>	<i>54</i>
7-1/ Le pouvoir souverain de l'autorité territoriale _____	54
7-2/ Le principe de non cumul des sanctions _____	54
7-3/ L'échelle des sanctions disciplinaires _____	54
7-4/ Le rappel à l'ordre _____	55

7-5/ Le principe de rejet des sanctions déguisées	56
7-5-1/ L'illégalité des sanctions déguisées	56
7-5-2/ La légalité des sanctions complémentaires	58
7-6/ Le délai de prise de décision	60
7-7/ La forme de la décision	60
7-8/ La motivation de la décision	60
7-9/ La date d'effet de la décision	61
<i>8/ La notification de la sanction</i>	<i>62</i>
8-1/ Les formes de la notification	62
8-2/ Les modalités de la notification	62
8-2-1/ La notification est faite au domicile de l'agent	62
8-2-2/ La notification est faite à l'agent en personne ou une personne présente au domicile	63
8-3/ La date de validité de la notification	64
<i>9/ L'exécution de la sanction</i>	<i>65</i>
9-1/ La règle de l'exécution immédiate	65
9-2/ Les règles particulières	65
9-2-1/ L'adaptation à l'état de santé du fonctionnaire	65
9-2-2/ La révocation et le versement des allocations chômage	68
9-2-3/ Le sursis	68
9-2-4/ L'interdiction de pose de congés annuels en cas d'exclusion	69
<i>10/ La publicité de la sanction</i>	<i>70</i>
<i>11/ Les recours</i>	<i>70</i>
11-1/ le délai	70
11-2/ Le recours gracieux	71
11-3/ Le référé suspension	71
11-4/ Le recours pour excès de pouvoir	72
<i>12/ La disparition de la sanction</i>	<i>73</i>
12-1/ L'effacement d'une sanction disciplinaire	73
12-1-1/ Les sanctions du premier groupe	73
12-1-2/ Les sanctions des deuxième et troisième groupes	73
12-1-3/ Les sanctions du quatrième groupe	74
12-2/ L'annulation contentieuse de la sanction disciplinaire	74
12-2-1/ La réintégration définitive de l'agent	74
12-2-2/ L'enclenchement d'une nouvelle procédure disciplinaire	76
12-2-3/ L'annulation contentieuse du jugement d'annulation de la sanction disciplinaire	76

12-3/ L'amnistie	77
LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE DES CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC	78
<i>1/ Les sanctions applicables aux contractuels</i>	78
1-1/ La suspension	78
1-2/ Les sanctions disciplinaires	79
<i>2/ La procédure disciplinaire</i>	80
2-1/ Le manquement disciplinaire	80
2-2/ Le délai d'engagement des poursuites	80
2-3/ La tenue d'un entretien préalable	81
2-4/ Le respect des droits de la défense	81
2-5/ La consultation obligatoire de la Commission consultative paritaire (CCP)	82
2-6/ La prise de la sanction	83
2-6-1/ La prise d'une sanction est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale (Maire/Président)	83
2-6-2/ L'obligation de motivation	83
2-6-3/ Les spécificités du licenciement pour motifs disciplinaires	83
2-7/ Les recours	84
2-7-1/ Le recours gracieux	84
2-7-2/ Le recours contentieux	84
2-8/ Schéma de procédure d'un licenciement pour motif disciplinaire	85
LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE ET LA PROCEDURE PENALE	86
<i>1/ L'articulation des procédures pénales et disciplinaires</i>	86
1-1/ l'indépendance des procédures disciplinaires et pénales.	86
1-2/ Le décalage dans le temps des procédures	87
1-2-1/ L'engagement de la procédure disciplinaire sans attendre le jugement pénal	87
1-2-2/ La mise en attente de la procédure disciplinaire	88
<i>2/ La réintégration de l'agent en l'absence de sanction pénale</i>	90
2-1/ Le procès-verbal de rétablissement dans les fonctions	90
2-2/ Le paiement de la rémunération	91
<i>3/ L'incarcération de l'agent</i>	92
3-1/ La situation statutaire	92
3-2/ La rémunération	92
3-2-1/ L'absence de service fait	92
3-2-2/ La suspension de l'agent	93
3-3/ Les droits à maladie	94
3-3-1/ L'arrêt maladie est antérieur à l'incarcération	94

3-3-2/ L'arrêt maladie postérieur à l'incarcération	94
3-4/ Les règles de notification à un agent incarcéré	95
4/ L'agent sous contrôle judiciaire	96
4-1/ L'information de l'employeur	96
4-2/ L'intervention de l'employeur	96
4-2-1/ La suspension de l'agent	96
4-2-2/ Le changement d'affectation	96
4-2-3/ L'engagement de la procédure disciplinaire	97
5/ la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public	97
5-1/ L'obligation de radiation des cadres	98
5-1-1/ Le fondement juridique – la condition d'accès à l'emploi public	98
5-1-2/ L'obligation d'une condamnation pénale prise sur le fondement des articles L.131-26 et 131-27 du Code pénal	98
5-1-3/ La situation de compétence liée de l'employeur	99
5-1-4/ L'absence de saisine du conseil de discipline	100
5-2/ Les effets de la radiation des cadres	101
5-2-1/ Le droit aux allocations chômage	101
5-2-2/ La réintégration potentielle de l'agent	101
6/ L'incapacité d'exercer ses fonctions	102
7/ La mention au casier judiciaire – l'appréciation de la compatibilité avec les fonctions exercées	103
7-1/ L'obligation de consultation du casier judiciaire	103
7-1-1/ Le fondement juridique	103
7-1-2/ La typologie de bulletins de casier judiciaire	104
7-1-3/ La délivrance du bulletin n°2 du casier judiciaire	104
7-2/ La compatibilité du B2 du casier judiciaire avec les fonctions exercées : PAS D'AUTOMATICITÉ !	107
7-2-1/ L'appréciation au moment du recrutement	107
7-2-2/ L'appréciation après le recrutement	108
7-2-3/ L'appréciation de la compatibilité des condamnations avec les fonctions exercées	112

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Articles [L.530-1](#) à [L.533-6](#) du Code général de la fonction publique
- Articles [36](#), [36-1](#), [37](#) et [42](#) du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié 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
- [Article 15 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#) modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- [Article 6 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#) modifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale
- [Décret n°2016-1155 du 24 août 2016](#) modifié relatif à la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions pris en application de l'article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983
- Articles [23](#) à [27](#) du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 modifié relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale
- [Circulaire NOR INTB0800134C du 16 juillet 2008](#) relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale
- [Circulaire NOR JUSD1506570C du 11 mars 2015](#) relative à la communication aux administrations publiques et aux organismes exerçant une prérogative de puissance publique d'informations ou copies de pièces issues des procédures pénales diligentées contre des fonctionnaires et agents publics

LE CHAMP D'APPLICATION

L'ensemble des agents employés par les collectivités territoriales et les établissements publics peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. La procédure et l'échelle de sanction divergent selon le statut de l'agent

« *L'agent public peut faire l'objet de poursuites disciplinaires et pénales à raison des actes accomplis dans l'exercice de ses fonctions.* » → [Article L.125-1 du Code général de la fonction publique](#)

▶ Les fonctionnaires titulaires et stagiaires

[L'article L.530-1 du Code général de la fonction publique](#) édicte 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* ».

▶ Les agents contractuels de droit public :

[L'article L.530-1 du Code général de la fonction publique](#) édicte 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. Les dispositions de cet article sont applicables aux agents contractuels.* »

[L'article 36 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#) dispose que « *tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis 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* ».

▶ Les agents contractuels de droit privé

Il s'agit par exemple des agents en contrat d'engagement éducatif, en contrat aidé, des apprentis, etc. Ils sont régis par les règles du Code du Travail et sont soumis à une procédure disciplinaire différente.

→ Articles [L.1332-1](#) à [L.1332-3](#) du Code du travail

→ Cf. [fiche du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion](#)

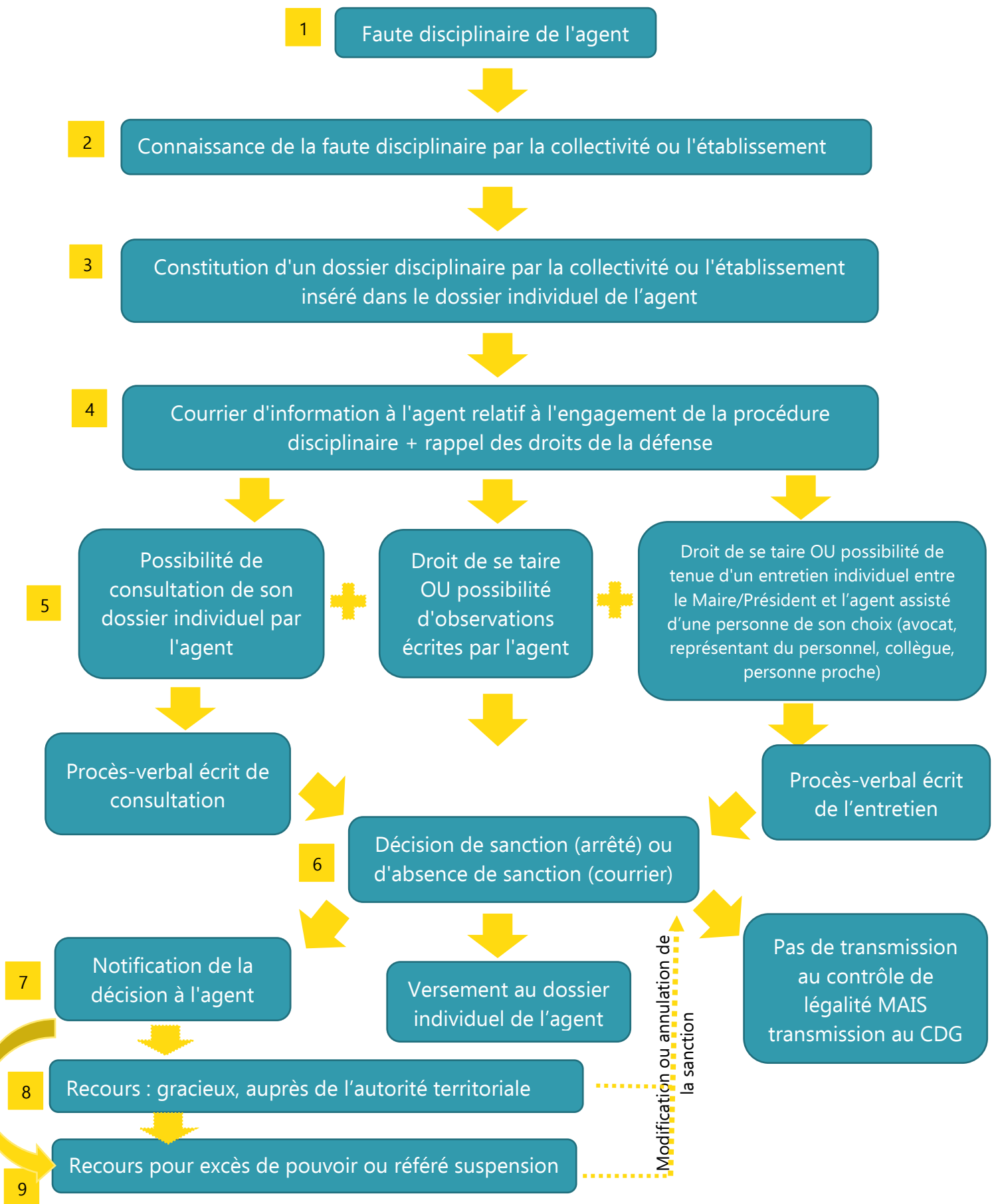
→ Cf. [fiche service public.fr](#)

LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE DES FONCTIONNAIRES TITULAIRES ET STAGIAIRES

0/ Schémas de procédure

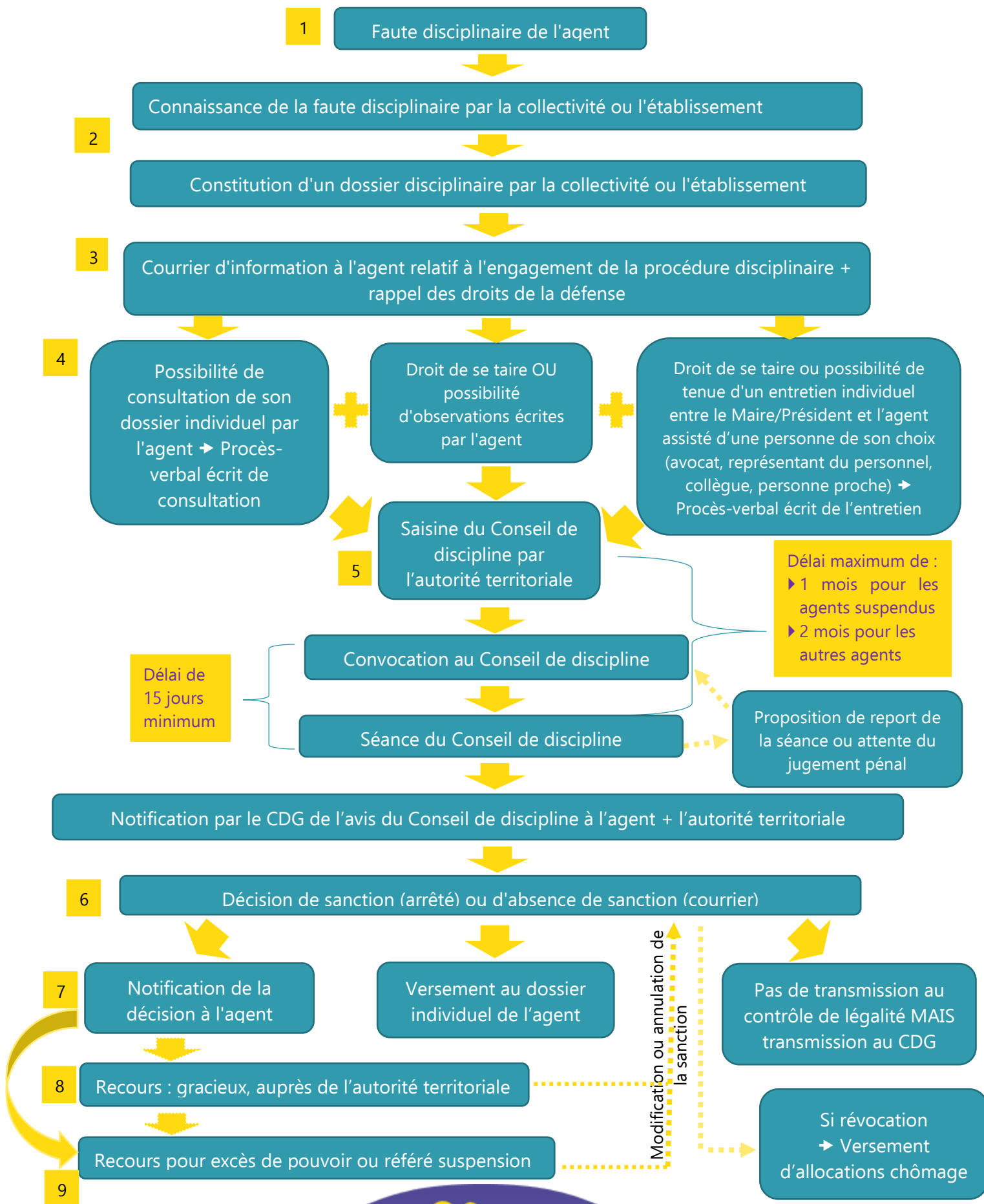
0-1/ LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE SANS SAISIE DU CONSEIL DE DISCIPLINE

→ Cf. schéma page suivante



0-2/ LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE AVEC SAISIE DU CONSEIL DE DISCIPLINE

→ Cf. schéma page suivante



1/ La faute disciplinaire

Toutes les fautes commises par des agents de droit public ou privé qui, travaillent au sein des collectivités territoriales et établissements publics ne constituent pas des fautes disciplinaires.

1-1/ LA DEFINITION DE LA FAUTE DISCIPLINAIRE

[L'article L.530-1 du Code général de la fonction publique](#) ne donne aucune définition de la faute disciplinaire.

Dans les faits, la faute disciplinaire est constituée de l'existence de manquements concrets et vérifiables à des obligations professionnelles et des règles déontologiques. A l'inverse, des rumeurs, des calomnies, des faux témoignages ne peuvent constituer une faute disciplinaire.

Ces manquements prennent la forme d'un :

- Manquement volontaire à une ou plusieurs des obligations statutaires ou déontologiques fixées par la loi ou la jurisprudence administrative → cf. [Étude droits et obligations](#).
- Crime ou délit prévu par le Code pénal → cf. [Étude La prévention des conflits d'intérêts](#) + cf. [Fiche La prévention des situations de violence et de harcèlement](#).
- Comportement privé de l'agent (faits intervenus en dehors du service) qui porte atteinte à la réputation de la collectivité ou l'établissement qui emploie l'agent et/ou jette le discrédit sur la fonction exercée par l'agent (ex : vol commis par un policier municipal)

1-2/ LES FAITS NON CONSTITUTIFS D'UNE FAUTE DISCIPLINAIRE

1-2-1/ L'INAPTITUDE DE L'AGENT

L'agent doit pouvoir être tenu pour responsable des faits qui lui sont reprochés. Si l'agent souffre d'une maladie qui altère son discernement et ne lui permet pas de comprendre la portée de ses actes, il ne pourra être tenu pour responsable sur le plan disciplinaire, ou sa sanction devra être amoindrie pour tenir compte de son état de santé au moment des faits.

« Il ressort des pièces du dossier et notamment des témoignages de collègues de celui-ci et des certificats médicaux établis par des médecins psychiatres, que celui-ci souffrait, antérieurement et au moment des faits, de troubles du comportement provoqués par un état dépressif et anxieux, qui ont été aggravés par la prise de médicaments psychotropes et l'absorption ponctuelle d'alcool ; que si ces troubles ne peuvent être regardés comme ayant aboli tout discernement chez l'intéressé et ne sont pas de nature à ôter ainsi aux faits qui lui sont reprochés leur caractère fautif et à faire obstacle à ce qu'une sanction disciplinaire pût légalement être prise contre lui, ils ont contribué à perturber son jugement et à lui faire perdre conscience de la gravité des actes auxquels il se livrait. Qu'ainsi, le ministre de l'intérieur, en prononçant, à raison des faits de la cause, la mise à la retraite d'office de M. Y, a entaché ladite sanction disciplinaire d'erreur manifeste d'appréciation » → [CAA de Marseille, 4 novembre 2003, n° 99MA02207](#)

En revanche, un agent en congé de maladie ordinaire, longue maladie, longue durée ou en CITIS n'est pas délié de ses obligations professionnelles. En particulier, l'agent ne peut exercer un emploi parallèle. Le juge administratif confirme régulièrement les sanctions, ; notamment de révocation, infligées aux fonctionnaires qui utilisent des périodes de congé maladie, maladie professionnelle ou accident de service à d'autres fins que celles de se soigner, notamment pour exercer un ou des emplois dans le secteur privé.

 Exemple de révocation d'un agent confirmée en appel :

« Le 21 novembre 2016, le président de la communauté d'agglomération Clermont Auvergne Métropole a engagé une procédure disciplinaire aux motifs que du 21 au 26 octobre 2014, alors qu'elle était en arrêt de travail pour accident de service, puis au cours du mois de mai 2016, alors qu'elle était placée dans cette même position pour maladie, elle a, sans en informer son employeur, participé, d'une part, aux championnats du Monde " vétérans " d'épée, qui se sont déroulés en Hongrie puis d'autre part, aux championnats d'Europe " vétérans " de la même spécialité, qui se sont déroulés en Grande-Bretagne. Entre le printemps et l'été 2015, l'intéressée, relevant toujours du congé de maladie, a sans davantage informer son employeur, participé au tournage de l'émission de télé-réalité " Koh Lanta ". Enfin, sans interruption depuis 2014, et sans autorisation de son employeur, celle-ci a dispensé des cours de gymnastique d'entretien, de circuit training et d'entretien musculaire de façon hebdomadaire dans le cadre d'un centre de loisirs. La requête de Mme G. tendant à l'annulation du jugement du tribunal administratif confirmant sa révocation est rejetée ! » → [CAA de Lyon, 09 avril 2020, n°19LY03578](#)

1-2-2/ L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Il s'agit de l'incapacité professionnelle de l'agent à assumer les missions qui lui sont confiées et qui relèvent des missions inscrites dans le décret portant statut particulier de son cadre d'emplois.

Le Conseil d'Etat encadre l'insuffisance professionnelle dans la définition ci-dessous :

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que les faits ayant fondé la décision attaquée révélaient, de la part de l'intéressé, un manque de diligence et de rigueur dans l'exécution de son travail, une inaptitude à exercer ses tâches professionnelles, un absentéisme important et des difficultés relationnelles dans les équipes au sein desquelles il avait été affecté ; que ces faits, dont la matérialité est établie, étaient de nature, contrairement à ce que soutient le requérant, à justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle » → [CE, 17 mars 2004, n°205436](#)



A NOTER : L'insuffisance professionnelle est à distinguer de la mauvaise volonté qui, elle, est fautive, et justifie une sanction disciplinaire.

L'insuffisance professionnelle relève des articles [L.553-1](#) à [L.553-3](#) du Code général de la fonction publique

1-2-3/ LES FAITS COMMIS EN DEHORS DU SERVICE, QUI N'ENTACHENT PAS LA REPUTATION DE LA COLLECTIVITE OU N'ONT PAS DE LIEN AVEC LES FONCTIONS EXERCEES PAR L'AGENT.

Ces faits peuvent donner lieu à des condamnations pénales mais ne peuvent amener la collectivité ou l'établissement à sanctionner l'agent sur le plan disciplinaire.

Exemple :

« Considérant que, par le jugement déjà mentionné du Tribunal correctionnel de Lille, M. X a été condamné à trois ans de prison dont un avec sursis, et à deux ans de mise à l'épreuve, pour agressions sexuelles sur mineure de 15 ans par ascendant ;

Considérant, d'une part, qu'il est constant que les faits reprochés à M. X ont été commis en dehors du service ; qu'il est constant que l'emploi de terrassier-fossoyeur en chef de la commune, que l'agent occupe, ne comporte pas de relations avec des mineurs ; que, dans ces conditions et compte tenu du niveau de responsabilité de l'agent au sein des services publics communaux, les faits commis, si graves soient-ils, sont sans lien avec le service ;

Considérant, d'autre part, qu'il n'est nullement établi que ces agissements et le procès auquel ils ont donné lieu, aient été rapportés dans la presse ou eu un retentissement quelconque à Tourcoing, ni que le maintien en fonctions de M. X aurait été de nature à troubler le fonctionnement du service ; qu'ainsi, cette affaire n'a pas porté atteinte au bon renom de l'administration municipale ; que, par suite, et sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre moyen de la requête de la COMMUNE DE TOURCOING, c'est par une exacte qualification des faits dont s'agit que le Tribunal administratif de Lille a estimé qu'ils n'avaient pas le caractère d'une faute disciplinaire et ne pouvaient en conséquence justifier une sanction → [CAA de Douai du 28 mai 2008, n° 07DA00492](#)

2/ Le délai de prescription

[L'article L.532-2 du Code général de la fonction publique](#) instaure une prescription triennale pour les fautes disciplinaires.

« Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois 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 du fonctionnaire avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire. »

La rédaction actuelle de cet article est issue de [l'article 36 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016](#). Le Conseil d'Etat a considéré que l'entrée en vigueur de cet article devait être interprété de la manière suivante : *lorsqu'une loi nouvelle institue ainsi, sans comporter de disposition spécifique relative à son entrée en vigueur, un délai de prescription d'une action disciplinaire dont l'exercice n'était précédemment enfermé dans aucun délai, le nouveau délai de prescription est immédiatement applicable aux procédures en cours mais ne peut, sauf à revêtir un caractère rétroactif, courir qu'à compter de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle* » → [CE, 20 décembre 2017, n° 403046](#)

Dans ces conditions, ce délai de prescription de 3 ans s'applique à compter de l'entrée en vigueur de la loi déontologie, soit le lendemain de sa publication au Journal officiel, c'est-à-dire le 22 avril 2016. De ce fait, les fautes disciplinaires commises antérieurement à cette loi pourront être poursuivies dans un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. Cela signifie que toutes les fautes commises avant le 22 avril 2016 pouvaient faire l'objet d'une procédure disciplinaire jusqu'au 22 avril 2019.

3/ La constitution d'un dossier disciplinaire

3-1/ LA CONSTATATION DE LA FAUTE

3-1-1/ LA CHARGE DE LA PREUVE

La procédure disciplinaire est une procédure accusatoire. La charge de la preuve appartient à l'autorité territoriale (Maire-Président).

« Considérant qu'en l'absence de disposition législative contraire, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, à laquelle il incombe d'établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public, peut apporter la preuve de ces faits devant le juge administratif par tout moyen ; qu'il appartient au juge administratif, saisi d'une sanction disciplinaire prononcée à l'encontre d'un agent public, d'en apprécier la légalité au regard des pièces ou documents que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire produit devant lui ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, notamment des témoignages concordants présentés devant le conseil de discipline qu'une altercation est survenue le 25 mars 2015 entre M. C... et deux usagers de la déchetterie ; que, toutefois, il ne ressort d'aucune de ces mêmes pièces que l'intéressé serait à l'origine de cette altercation ; que la métropole Nice-Côte d'Azur n'assortit d'aucun commencement de preuve et notamment d'aucun témoignage ses allégations relatives aux violences qu'aurait commises l'intéressé sur ses collègues et les sapeurs-pompiers venus l'évacuer ; que les insultes et l'attitude incorrecte reprochées à M. C... à l'égard du public ne repose sur aucun fait précis ou aucun élément circonstancié ; qu'il n'est pas davantage établi que l'intéressé aurait agi le 25 mars 2015 sous l'emprise d'un état alcoolique ; qu'ainsi, la sanction disciplinaire en litige ne repose sur aucun élément matériel pouvant légalement en constituer le fondement ; que, par suite, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, l'arrêté du 15 juillet 2015 du président de la métropole Nice-Côte d'Azur doit être annulé ; »

→ [CAA de Marseille, 26 octobre 2018, n°17MA01401](#)

« Alors qu'il ressort des pièces du dossier que les attestations produites ainsi par la commune de Montauriol sont peu circonstanciées et reposent sur des propos vagues et imprécis, [...], et ne permettent pas d'établir la réalité de la gravité des manquements ou des fautes reprochés à Mme B..., il résulte ainsi de ce qui précède que les faits précédemment évoqués, [...] n'établissent pas les fautes alléguées qui seraient de nature à justifier une sanction du 3ème groupe et, en l'espèce, une exclusion temporaire de fonctions pour dix-huit mois. Par suite, le tribunal, qui a pris en compte tous les éléments produits dans le cadre de ce litige, a pu, sans commettre d'erreur d'appréciation, jugé que le maire de Montauriol a pris une sanction disproportionnée en décidant de prononcer à l'encontre de Mme B. une exclusion temporaire de fonctions de dix-huit mois, sanction relevant du troisième groupe. »

→ [CAA de Bordeaux, 16 janvier 2024, n°23BX00053](#)

Le Centre de gestion insiste sur la nécessité impérative de transcrire les atteintes récurrentes aux règles déontologiques et statutaires sous la forme d'écrits :

- Courriels avec accusés de réception
- Lettre de rappel à l'ordre
- Procès-verbal reprenant la teneur d'un entretien où l'agent s'est vu rappeler à ses obligations par son ou ses responsable(s) hiérarchique(s).
- Appréciation formulée dans le document relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle. Sur ce dernier point, il est indispensable de mettre en cohérence les appréciations portées sur l'agent et la réalité du travail réalisé par ce dernier. L'autorité territoriale rencontrera les plus grandes difficultés à sanctionner un agent pour des fautes récurrentes si ses appréciations annuelles ne comportent que des avis élogieux ou des avis passe-partout, tels que « bon agent » !

3-1-2/ LA REALISATION D'UNE ENQUETE

La procédure disciplinaire peut comporter la réalisation d'une enquête. L'enquête peut prendre la forme :

- D'une enquête administrative
- D'une enquête conduite par un détective privé
- D'une enquête préliminaire menée par la police nationale ou la gendarmerie.

3-1-2-1/ L'enquête préliminaire.

L'autorité territoriale peut s'appuyer sur les conclusions d'une enquête préliminaire de la police nationale ou de la gendarmerie. Cette enquête préliminaire sera conduite dans le respect des articles 75 et suivants du code de procédure pénale. Cela donne le droit à la police nationale ou la gendarmerie d'auditionner les élus ou les agents de la collectivité territoriale ou l'établissement public si le crime ou délit commis par l'agent possède un lien avec son activité professionnelle. Cela lui permet aussi de solliciter des informations et des documents détenus par la collectivité territoriale ou l'établissement public pouvant intéresser l'enquête.

3-1-2-2/ L'enquête administrative

L'enquête administrative n'est encadrée par aucun texte. Il s'agit d'une simple pratique !

La réalisation d'une enquête administrative relève du libre choix de l'autorité territoriale (Maire-Président) lorsqu'elle estime indispensable de confirmer ou infirmer des faits et/ou des propos portés à sa connaissance. Un agent ne peut pas exiger qu'une enquête soit menée dans le cadre d'une procédure disciplinaire dont il fait l'objet.

« Considérant qu'aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucun principe général du droit, n'obligeait l'administration à procéder à une enquête disciplinaire et, notamment, à entendre les témoins éventuels des faits invoqués par M. A dans la lettre du 6 mars 2002 » → [CE, 15 mars 2004, n° 255392](#)

L'autorité territoriale détermine les modalités, le champ d'investigation et la personne en charge de l'enquête. L'agent choisi pour conduire l'enquête doit présenter des gages d'impartialité.

Exemples :

« Considérant enfin que l'enquête administrative réalisée dans le cadre du protocole de prévention de harcèlement moral mis en place par LA POSTE n'a pas davantage permis de conclure à l'existence d'actes de harcèlement moral de la part du supérieur hiérarchique en cause ; que si Mme A...fait valoir que la direction de cette enquête aurait été confiée à un proche de son supérieur, cette circonstance ne permet toutefois pas, à elle seule, d'établir que cette enquête n'aurait pas été conduite en toute impartialité » → [CAA de Versailles, 30 janvier 2014, n° 12VE03477](#)

« Considérant, d'une part, que la circonstance que l'enquête administrative a été confiée à l'un des supérieurs hiérarchiques de M. B...contre lequel ce dernier avait déposé plainte auprès de l'inspection générale des services pour harcèlement en juillet 2006 ainsi qu'au moment des faits en litige n'est pas, par elle-même, de nature à établir, alors qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que ce supérieur hiérarchique aurait manifesté une animosité particulière à l'égard de M.B..., qu'il aurait fait preuve de partialité à son égard » → [CAA de Paris, 8 décembre 2016, n°15PA02276](#)

Toutefois, afin d'éviter la critique, le CDG 45 préconise que l'enquête soit dirigée par un agent « extérieur à l'affaire », qui n'appartient pas au service de l'agent en cause et n'exerce pas une autorité hiérarchique directe (n+1) sur cet agent. A titre d'exemple, l'affaire peut être confiée à la direction/au service des ressources humaines, à un membre de la direction (DGA, DGST, DST, DGS, secrétaire de mairie ou de syndicat), ou à une personne formée spécifiquement. L'enquête peut être conduite par un agent ou par un collègue d'agents (2 ou 3 maximum). L'enquête peut également être confiée à un prestataire privé spécialisé dont les coordonnées peuvent vous être communiquées par la compagnie d'assurance en charge de votre police d'assurance statutaire.

L'enquête permet de collecter tous documents, renseignements ou témoignages de nature à s'assurer de la véracité des informations portées à la connaissance de l'autorité territoriale.

S'agissant du recueil de témoignages, la ou les personne(s) en charge de l'enquête peut(vent) décider d'entendre l'ensemble des agents concernés par l'affaire. Ce n'est aucunement une obligation !

« *Considérant, en premier lieu, que l'administration est en droit de rechercher, en recueillant tous les témoignages qu'elle juge nécessaires, les éléments de nature à établir les agissements fautifs de ses agents* »

→ [CAA de Douai, 5 juillet 2005, n°04DA00555](#).

A cet effet, il est recommandé d'établir une grille d'entretien qui servira à interroger l'ensemble des agents concernés et apportera une garantie d'objectivité à l'enquête.

Lorsque des auditions sont décidées, l'enquêteur n'a pas l'obligation :

- De procéder à l'audition de l'agent concerné après l'avoir mis à même de demander la communication de son dossier ou en présence son défenseur → [CAA de Versailles, 20 décembre 2016, n° 15VE00395](#)
- D'organiser une confrontation entre les agents concernés et les témoins
→ [CAA de Nancy, 20 décembre 2016, n° 15NC02371](#),
- De faire droit à la demande de l'agent objet de l'enquête tendant à ce que d'autres agents soient appelés à témoigner → [CAA de Bordeaux, 9 octobre 2007, n° 05BX01597](#)
- De faire droit à la demande de l'agent objet de l'enquête tendant à ce que leurs témoignages soient obligatoirement recueillis en sa présence → [CAA de Marseille, 14 février 2012, n° 09MA03872](#)

Il est préconisé que les convocations des agents soient écrites. Même placés en congé de maladie, les agents peuvent être convoqués à un entretien. Ils doivent être entendus durant leur temps de travail. Les entretiens doivent donner lieu à des procès-verbaux écrits signés par les agents. Cela n'est pas une obligation juridique mais évite tout reniement de la part des agents qui ont témoigné et toute contestation ultérieure de la part de l'agent mis en cause.

La durée de l'enquête n'est pas encadrée. Il revient à l'autorité territoriale d'apprécier la durée nécessaire et de délimiter dans le temps la durée de l'enquête afin d'éviter le double obstacle d'une durée trop courte synonyme d'empressement et de manque de rigueur et d'une durée trop longue synonyme d'enlisement voire de disparition de l'affaire.

S'agissant des documents (rapports ou attestations écrites), ils peuvent être collectés sous forme papier ou par messagerie électronique.

A l'issue de l'enquête, il est proposé la rédaction d'un rapport de synthèse. Ce dernier devra formuler un avis sur la réalité des faits qui se sont déroulés, leur caractère concordant ou à l'inverse contradictoire, l'existence ou l'absence d'une faute disciplinaire et les suites qu'il conviendrait d'apporter.

L'agent concerné par l'enquête administrative n'a pas à présenter ses observations avant la validation définitive du rapport d'enquête et sa diffusion à l'autorité territoriale.

« Considérant, en premier lieu, que la circonstance alléguée que l'enquête administrative menée sur les faits de harcèlement dont la requérante se dit victime aurait été irrégulière, dès lors qu'elle n'a pu présenter d'observation sur le pré-rapport d'enquête, n'est pas de nature à faire présumer un harcèlement »

→ [CAA de Douai, 22 juin 2017, n° 14DA02045](#)

L'autorité territoriale qui a le pouvoir disciplinaire sur l'agent s'appuiera sur le rapport d'enquête pour déterminer la décision à prendre (absence de sanction, rappel à l'ordre, sanction disciplinaire, saisine du procureur de la République, etc.).

Si l'enquête administrative n'a pas à être contradictoire, à l'inverse, le rapport d'enquête et tous ses documents annexes (rapports disciplinaires des supérieurs hiérarchiques, témoignages, etc.) sont accessibles à l'agent à l'encontre duquel est engagé la procédure disciplinaire → [Cf. point 5-2-2](#)

3-1-2-3/ L'enquête confiée à un détective privé

Le détective privé appartient à une « profession libérale qui consiste, pour une personne, à recueillir, même sans faire état de sa qualité ni révéler l'objet de sa mission, des informations ou renseignements destinés à des tiers, en vue de la défense de leurs intérêts. » → [Article L.621-1 du Code de la sécurité intérieure.](#)

Rien n'interdit à une autorité territoriale de confier à un détective privé, la mission de vérifier les soupçons de faute disciplinaire commise en dehors du service.

Considérant qu'en confiant à une agence de détectives privés une mission étroitement encadrée de vérification de soupçons de l'activité professionnelle occulte de M. A, alors en position d'activité, la COMMUNE DE JOUY-EN-JOSAS n'a pas porté atteinte au droit à la vie privée de son agent une atteinte insusceptible d'être justifiée par les intérêts légitimes de la commune et le souci de protection de l'image de l'administration territoriale ;

Considérant, en second lieu, que ni le conseil de discipline, ni le maire de la commune, ni le conseil de discipline de recours d'Ile-de-France ne se sont appuyés que sur les seuls faits établis par l'enquête diligentée par le cabinet Faralicq ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède, la commune de Jouy-en-Josas est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Versailles a annulé l'arrêté du 1er octobre 2007 par lequel le maire de la commune a prononcé la révocation de M. A ainsi que l'avis du conseil de discipline de recours d'Ile-de-France en date du 5 février 2008 au seul motif tiré de ce qu'ils se fondent sur une faute établie par un mode de preuve illicite ; → [CAA Versailles, 20 octobre 2011, n° 010VE01892](#)

Sur la même affaire, le Conseil d'Etat, saisi comme juge de cassation a confirmé la position de la Cour administrative d'appel par un arrêt rendu en section du contentieux.

« Considérant que la cour administrative d'appel a relevé dans l'arrêt attaqué, par une appréciation souveraine non contestée devant le juge de cassation, qu'afin d'établir que M. A... exerçait sans autorisation, en lien avec son épouse, une activité lucrative privée par l'intermédiaire de deux sociétés, la commune avait confié à une agence de détectives privés le soin de réaliser des investigations dans le but " de mettre en évidence les activités professionnelles du couple et d'en administrer les preuves par des surveillances " et que cette agence avait réalisé un rapport reposant sur des constatations matérielles du comportement de M. A... à l'occasion de son activité et dans des lieux ouverts au public ; qu'en estimant que de tels constats ne traduisaient pas un manquement de la commune à son obligation de loyauté vis-à-vis de son agent et qu'ils pouvaient donc légalement constituer le fondement de la sanction disciplinaire litigieuse, la cour n'a commis ni erreur de droit, ni erreur de qualification juridique »

→ [CE, Section du contentieux, 16 juillet 2014, n°355201](#)

Il ressort de ces deux arrêts que le recours à un détective privé s'effectue selon les conditions suivantes :

- Le détective privé doit détenir un agrément délivré par la CNAPS s'il est dirigeant de son agence de détective privé → [Article L.622-6 du Code de la sécurité intérieure](#)
- Le détective privé doit détenir une carte professionnelle s'il est salarié de son agence de détective privé → [Article L.622-19 du Code de la sécurité intérieure](#)
- La collectivité doit respecter les principes de la commande publique. Elle peut solliciter la prestation d'un détective privé sans mise en concurrence ni publicité préalable si le montant est inférieur à 40.000 € → [Article R.2122-8 du Code de la commande publique](#)

3-2/ L'APPRECIATION DE LA GRAVITE DE LA FAUTE

Une fois constatée l'existence d'une faute, il revient à l'autorité territoriale d'en apprécier la gravité et de choisir la sanction proportionnée. Ce pouvoir d'appréciation discrétionnaire repose sur l'article suivant :


« Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou à l'autorité territoriale qui l'exerce dans les conditions prévues aux sections 2 et 3. » → [Article L.532-1 du Code général de la fonction publique](#)


Il n'existe pas de barème de correspondance entre fautes et sanctions. Il en résulte que des faits similaires peuvent donner lieu à des sanctions radicalement différentes. → [CE, 30 juillet 1997, n°147383](#)

Cette divergence s'explique par la prise en compte de plusieurs critères d'appréciation de l'importance de la faute. En règle générale, les études et le juge administratif prennent en compte les critères suivants :

- Le niveau hiérarchique des fonctions exercées par l'agent → [CE, 8 juillet 1991, n° 97560](#)
- La nature particulière des fonctions → [CAA Nancy, 14 juin 2007, n°06NC01090](#)
- La décision du juge pénal → [CE, 29 mai 1987, n°82357](#)
- Le caractère répétitif du comportement répréhensible → [CE, 15 mai 2009, n°311151](#)
- Le comportement général de l'agent → [CE, 25 juin 1982, n°325569](#)
- Les troubles causés dans le fonctionnement du service → [CE, 26 mars 1996, n°119908](#)
- La charge de travail de l'agent → [CAA de Nantes, 21 février 2003, n°01NT00659](#)

Si la sanction est disproportionnée, le juge administratif constatera une erreur manifeste d'appréciation ce qui constitue un motif d'annulation.

 Le CDG 45 propose, sur son site internet, une fiche qui présente les corrélations entre des faits et des sanctions qui ont été validées par le juge administratif. Cette fiche constitue une aide à la décision pour l'appréciation du niveau de sanction à appliquer. → [Cf. Tableau d'illustrations de sanctions disciplinaires](#)

 Il est rappelé que le Centre de gestion n'a pas vocation à se substituer à l'autorité territoriale pour décider de la sanction à retenir. Son rôle se limite au conseil sur le respect de la procédure et l'aide à l'élaboration du dossier disciplinaire.

4/ L'engagement de la procédure disciplinaire

4-1/ L'AUTORITE TERRITORIALE COMPETENTE

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale (Maire/Président).

« Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou à l'autorité territoriale qui l'exerce dans les conditions prévues aux sections 2 et 3. » → [Article L.532-1 du Code général de la fonction publique](#)

4-1-1/ POUR LE FONCTIONNAIRE A TEMPS NON COMPLET OCCUPANT PLUSIEURS EMPLOIS CHEZ PLUSIEURS EMPLOYEURS PUBLICS (AGENT INTERCOMMUNAL).

La sanction disciplinaire est prononcée par l'autorité territoriale qui a entrepris la procédure disciplinaire après avis des autres autorités territoriales concernées → [Article 15 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

4-1-2/ POUR LE FONCTIONNAIRE MIS A DISPOSITION

« L'autorité de l'administration d'origine ayant pouvoir de nomination exerce le pouvoir disciplinaire. Elle peut être saisie par l'administration ou l'organisme d'accueil » qui a constaté des manquements aux obligations professionnelles de la part du fonctionnaire mis à disposition.

→ [Article 7 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008](#)

« En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine et l'organisme d'accueil »

→ [Article 5 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008](#)

4-1-3/ POUR LE FONCTIONNAIRE DETACHE

4-1-3-1/ Le fonctionnaire en détachement pour stage

Il est sanctionné disciplinairement par l'autorité territoriale de la collectivité ou l'établissement d'origine.

« 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. » → [Article 6 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)

4-1-3-2/ Le fonctionnaire en détachement

➤ L'autorité compétente

“ Par principe, il est sanctionné par l'autorité territoriale de la collectivité ou l'établissement d'origine !

Le fonctionnaire est soumis aux règles régissant son emploi de détachement.

→ [Article L.513-3 du Code général de la fonction publique](#)

« Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou à l'autorité territoriale qui l'exerce dans les conditions prévues aux sections 2 et 3. » → [Article L.532-1 du Code général de la fonction publique](#)

Or, il est rappelé que « La nomination aux grades et emplois de la fonction publique territoriale est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale. » → [Article L.415-1 du Code général de la fonction publique](#)

De ce fait, la jurisprudence interprète les textes comme donnant une compétence exclusive pour engager des poursuites disciplinaires et prendre un arrêté de sanction disciplinaire à l'encontre de l'agent :

- Soit à l'autorité territoriale de la collectivité d'origine, ce qui implique que, préalablement, l'agent soit remis à disposition de sa collectivité d'origine par la collectivité d'accueil
- Soit à l'autorité territoriale de la collectivité d'accueil

→ [CE, 9 octobre 1968, n°70886](#)

S'agissant de la suspension, celle-ci peut être mise en œuvre par l'autorité territoriale de la collectivité d'accueil, mais cela implique mécaniquement qu'elle conduit la procédure disciplinaire jusqu'à son terme puisqu'elle est obligée de saisir le conseil de discipline suite à sa décision de suspension.

« Le fonctionnaire, auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. » → [Article L.531-1 du Code général de la fonction publique](#)

- Les obligations professionnelles sont celles fixées aux articles L.121-1 à L.125-2 du Code générale de la fonction publique
- Les infractions de droit commun sont les crimes et délits → [Cf. fiche d'information du site associathèque](#)

➤ La procédure

Elle est double :

➔ Le fonctionnaire est remis à disposition de sa collectivité territoriale ou son établissement public d'origine par son organisme d'accueil → [Article L.513-21 du Code général de la fonction publique](#)

La remise à disposition de l'agent, auprès de sa collectivité ou son établissement d'origine, n'est soumise à aucun délai si l'agent a commis une faute grave. A défaut, le délai de prévenance est de 3 mois

→ [Article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

La collectivité d'origine est en situation de compétence liée lorsque la collectivité d'accueil lui remet l'agent à disposition. Elle ne peut pas refuser la réintégration de cet agent.

« Il résulte de ces dispositions que l'administration d'origine, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination, est seule compétente pour mettre fin au détachement avant le terme fixé. Saisie d'une demande en ce sens du fonctionnaire intéressé ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, elle est tenue d'y faire droit. »

→ [CE, 21 octobre 2016, n°380433](#)

Le Conseil d'Etat a précisé que *« l'administration d'origine, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination, est seule compétente pour mettre fin au détachement avant le terme fixé. Saisie d'une demande en ce sens du fonctionnaire intéressé ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, elle est tenue d'y faire droit. Si elle ne peut le réintégrer immédiatement, le fonctionnaire continue à être rémunéré par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à ce qu'il soit réintégré, à la première vacance, si la demande de fin de détachement émanait de cet administration ou organisme d'accueil »*

L'arrêté mettant fin au détachement :

- Ne nécessite pas de motivation, puisqu'il n'abroge pas une décision créatrice de droit au sens de l'article L. 211-2 du Code de relation entre le public et l'administration. En effet, un fonctionnaire n'a aucun droit au maintien de son détachement → [CE, 6 mai 1988, n° 65630](#)
- Ne constitue pas une sanction même quand elle est motivée par une faute du fonctionnaire
« Considérant, en troisième lieu, que le caractère révocable du détachement permet à l'administration d'accueil d'y mettre fin avant son terme sans engager de procédure disciplinaire, alors même que sa décision est fondée sur des fautes susceptibles de relever d'une telle procédure ; que, par suite, le moyen tiré de l'absence de consultation du conseil de discipline doit être écarté comme inopérant »
→ [CAA Paris, 1er décembre 2016, n°15PA02555](#)
- Nécessitera le respect d'une procédure contradictoire préalable dès lors qu'elle sera motivée par une faute de l'agent. En effet, elle constituera une décision prise en considération de la personne au sens de l'article L. 121-1 du Code des relations entre le public et l'administration. Cela implique que l'agent soit mis en mesure de prendre connaissance de son dossier et de présenter des observations avant l'intervention de la décision.

« Considérant, en premier lieu, que les décisions attaquées étaient fondées, notamment, sur la circonstance que M. X... avait "fait preuve de duplicité" et fourni des informations inexactes à l'administration concernant sa situation conjugale en vue d'obtenir son détachement en Polynésie française puis le renouvellement de celui-ci ; qu'alors même que M. X..., qui arrivait au terme de la période de deux ans prévue pour son détachement, n'avait aucun droit au renouvellement de celui-ci, les décisions contestées ont ainsi été prises en considération de la personne ; qu'elles ne pouvaient dès lors légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier ; que par suite le moyen tiré de ce que M. X... n'aurait pas été invité à prendre connaissance de son dossier est propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de ces décisions »

→ [CE, 25 novembre 2002, n°249336](#).

→ Le fonctionnaire remis à disposition est sanctionné par l'autorité territoriale de sa collectivité ou établissement d'origine.

« Considérant que M. X..., secrétaire général adjoint du conseil général du Vaucluse, a été, par arrêté du président du conseil général du 18 avril 1985, mis en position de détachement sur sa demande auprès de la mairie d'Avignon pour une durée d'un an à compter du 1er mai 1985 ; qu'il a sollicité sa réintégration dans le délai fixé par ledit arrêté ; que, par décision du 10 avril 1986, le président a refusé cette réintégration en se fondant sur le comportement de l'intéressé au cours de son détachement ;

Considérant qu'un tel motif ne pouvait justifier légalement le refus de réintégration opposé à l'intéressé ; qu'il appartenait au président du conseil général, s'il estimait que le comportement de l'intéressé au cours de son détachement justifiait une sanction disciplinaire, d'engager à son encontre la procédure prévue à cet effet ».

→ [CE, 29 janvier 1992, n°89337](#)

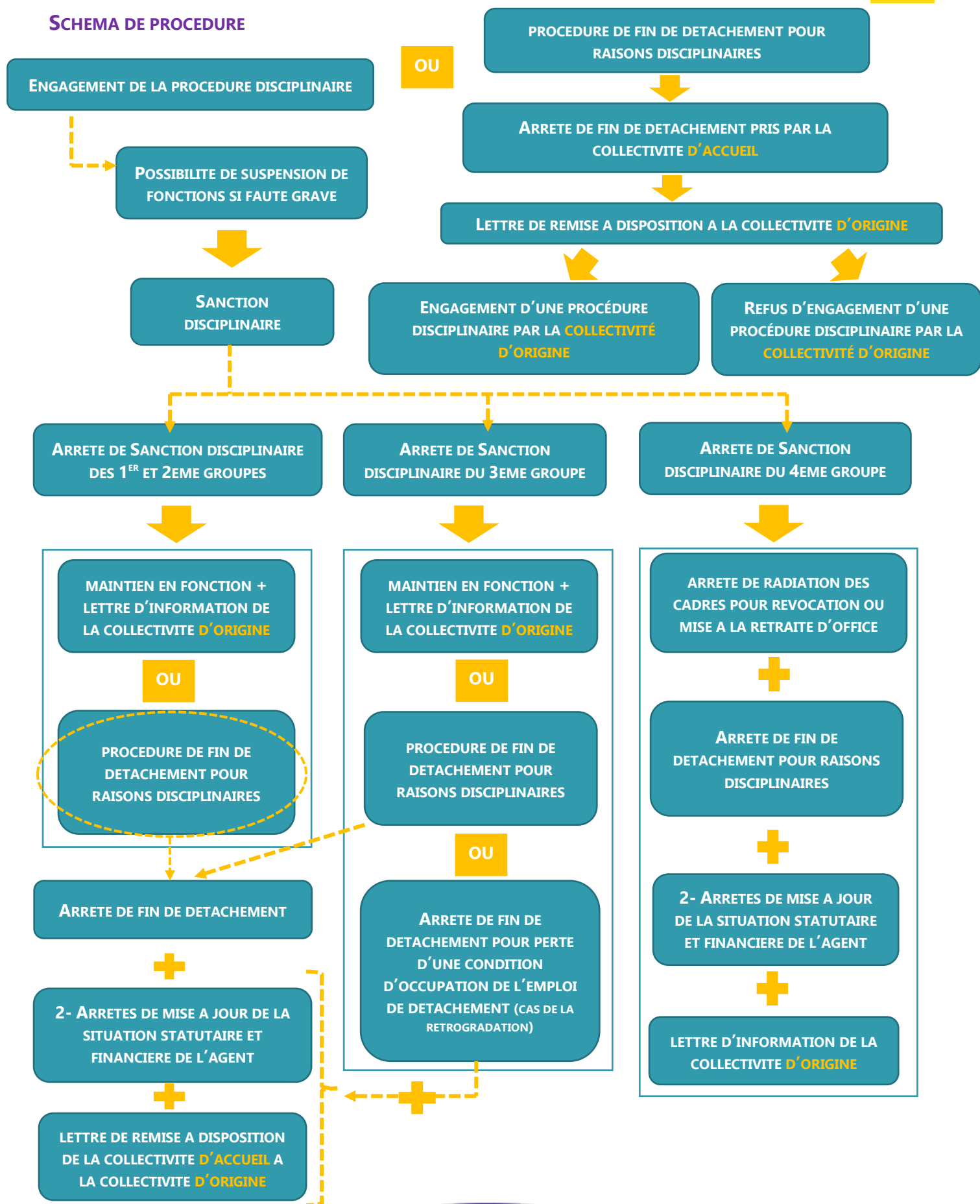


A NOTER :

- La décision de sanctionner un agent ne peut jamais être prise par l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'établissement ou faire l'objet d'un avis d'une « commission du personnel ».
- La mutation de l'agent peut interrompre la procédure disciplinaire. L'autorité territoriale de la collectivité ou l'établissement d'origine perd son pouvoir disciplinaire qui est transmis automatiquement à la nouvelle autorité territoriale de l'agent n'a aucune obligation de poursuivre la démarche engagée par

→ Cf. Schéma récapitulatif en page suivante

SCHEMA DE PROCEDURE



4-2/ L'OBLIGATION D'ENVOI D'UN COURRIER

4-2-1/ LES MENTIONS

L'autorité territoriale doit adresser à l'agent concerné un courrier comprenant les mentions suivantes :

- L'annonce qu'une procédure disciplinaire est engagée à son encontre,
- L'indication des faits reprochés,
- L'information de son droit à prendre connaissance de son dossier individuel au siège de la collectivité territoriale ou de l'établissement public,
- La possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.
- Le droit de se taire

→ [Article 4 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

La charge de la preuve incombant à l'autorité territoriale, il convient d'adresser ce courrier en recommandé avec accusé de réception ou remettre celui-ci en main propre à l'intéressé contre signature pour justifier que cette formalité a été respectée.

4-2-2/ LE DROIT DE SE TAIRE

A l'occasion d'une question prioritaire de constitutionnalité en matière de procédure disciplinaire à l'encontre d'un notaire, le Conseil constitutionnel a dégagé un principe selon lequel une personne soumise à une procédure disciplinaire doit être informée qu'elle dispose du droit de se taire tout au long du processus.

« 9. 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 professionnel 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. »

→ [CC, Décision n° 2023-1074 QPC du 8 décembre 2023](#)

Au regard de cette décision du Conseil constitutionnel, le juge administratif considère désormais que ce principe est directement transposable aux procédures disciplinaires engagées à l'encontre des agents publics. Une première application de ce principe est intervenue à l'occasion d'une affaire jugée en appel.

« 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, 2 avril 2024, n°22PA03578](#)



A NOTER : Le CDG 45 préconise d'appliquer d'ores et déjà cette exigence de notification aux agents de leur droit de se taire, et ce dès l'ouverture de la procédure disciplinaire dans le courrier qui leur est adressé par l'employeur puis à l'ouverture de la séance du conseil de discipline par le Président.

5/ Le respect du principe du contradictoire

Il s'agit d'un principe général du droit affirmé par le juge administratif

→ [CE, 5 avril 1944, Dame Veuve Trompier-Gravier](#)

Et repris dans le code des relations entre le public et l'administration (CRPA)

→ [Article L.121-1 du CRPA](#)

5-1/ LA CONNAISSANCE DE SON INTERLOCUTEUR

Un agent qui fait l'objet d'une procédure disciplinaire a le droit de connaître les prénom, nom, qualité et adresse administrative de l'agent chargé de traiter l'affaire qui le concerne. La méconnaissance de ces dispositions n'a pas d'incidence sur la légalité de la décision prise par l'autorité administrative compétente.

→ [Article L.111-2 du Code des relations entre le public et l'administration](#)

5-2/ LE DROIT A LA COMMUNICATION DU DOSSIER

« Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes.

L'administration doit l'informer de son droit à communication du dossier. »

→ [Article L.532-4 du Code général de la fonction publique](#)

Toutefois, l'autorité territoriale n'est pas tenue de communiquer spontanément son dossier à l'agent

→ [CAA de Nancy, 19 décembre 2002, n°98NC02555](#)

5-2-1/ LA COMPOSITION DU DOSSIER

Le dossier auquel l'agent peut accéder se compose :

- Du dossier disciplinaire comprenant le rapport disciplinaire et l'ensemble des pièces annexes qui justifient la demande de sanction (témoignages, rapport des supérieurs hiérarchiques, courriels, procès-verbaux d'entretien, décision de justice si les faits ont donné lieu à des poursuites civiles et/ou pénales, etc.),



A NOTER : aucun texte ne détermine la composition du dossier disciplinaire ni son contenu.

- Du dossier individuel de l'agent comprenant tous les actes relatifs à son parcours professionnel.

Les pièces de chaque dossier et les documents annexés doivent être enregistrées, numérotés et classés sans discontinuité → [Article L.137-1 du Code général de la fonction publique](#)

Cependant, l'absence de numérotation ne constitue pas, à elle seule, une irrégularité de nature à faire annuler la sanction disciplinaire.

« Considérant [...] qu'il ne ressort aucunement des pièces du dossier que la sanction intervenue a été prise au vu de pièces autres que celles figurant au dossier dont il a ainsi pris connaissance ; que, dans ces circonstances, l'absence de numérotation des pièces des dossiers consultés ne constitue pas un vice de procédure de nature à entraîner l'annulation de la mesure disciplinaire attaquée » → [CAA de Marseille 15 novembre 2005, n° 02MA00023](#).

5-2-2/ LA COMMUNICATION INTEGRALE DU DOSSIER

5-2-2-1/ L'obligation de communication de la totalité des pièces du dossier

- ➔ L'absence au dossier d'une pièce ayant contribué à fonder la sanction entache d'irrégularité la procédure disciplinaire

« *Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que ne figurait pas au dossier communiqué à M. Y... le 7 octobre 1998 le rapport du lieutenant-colonel Z... ; que des éléments figurant dans ce rapport ont néanmoins été retenus à l'encontre de M. Y... et ont contribué à fonder la décision attaquée ; que dans ces conditions, M. Y... n'a pas eu communication de l'intégralité de son dossier et n'a pu avoir connaissance de tous les griefs formulés contre lui ; qu'ainsi la mutation contestée a été prononcée sur une procédure irrégulière ; que M. Y... est, par suite, fondé à en demander l'annulation* » → [CE 8 décembre 1999, n°204270](#)

- ➔ A contrario, L'absence au dossier d'une pièce n'entache pas d'irrégularité la procédure disciplinaire dès lors que la sanction n'est pas fondée sur cette pièce qui n'a pas été communiqué

« *Considérant qu'il n'est pas contesté que M. X... a eu connaissance des pièces de son dossier relatives aux faits qui lui étaient reprochés ; que la circonstance, à la supposer établie, que d'autres éléments de son dossier ne lui auraient pas été communiqués est sans incidence sur la régularité de la procédure, dès lors que la décision attaquée a été prise au vu des pièces dont l'intéressé a eu connaissance* » → [CE, 12 novembre 1997, n°134752](#)

- ➔ Ce droit à communication intégrale signifie que si l'autorité territoriale prononce une sanction suite à une enquête et sur le fondement de cette dernière, l'agent doit y avoir préalablement accès pour en connaître le contenu et préparer utilement sa défense.

« *Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que l'autorité militaire a sollicité les témoignages écrits des membres de la section législation que M. B...dirigeait afin d'apprécier les conséquences du comportement du commandant à l'égard de son adjointe ; qu'il est constant que ni le dossier disciplinaire communiqué le 18 décembre 2015 au requérant par l'auteur de la demande de sanction, ni le dossier de demande de déplacement d'office communiqué le 6 janvier 2016 à M. B...ne comportaient ces témoignages pourtant utiles à sa défense ; qu'ils auraient dû y figurer en application des dispositions précitées de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 ; que celles-ci ont donc été méconnues par l'autorité militaire ; que par suite, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, M. B...est fondé à demander l'annulation des décisions de sanction et de mutation qu'il attaque* ».

→ [CE, 23 novembre 2016, n°397733](#)

Le Conseil d'État a réitéré sa position, dans un considérant de principe :

« *Lorsqu'une enquête administrative a été diligentée sur le comportement d'un agent public, y compris lorsqu'elle a été confiée à des corps d'inspection, le rapport établi à l'issue de cette enquête, ainsi que, lorsqu'ils existent, les procès-verbaux des auditions des personnes entendues sur le comportement de l'agent faisant l'objet de l'enquête font partie des pièces dont ce dernier doit recevoir communication en application de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, sauf si la communication de ces procès-verbaux serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné.* » → [CE, 05 février 2020, n°433130](#)

Il rattache ce droit à [l'article 19 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) devenu [l'article L.532-4 du Code général de la fonction publique](#)

« Lorsqu'une enquête administrative a été diligentée sur le comportement d'un agent public ou porte sur des faits qui, s'ils sont établis, sont susceptibles de recevoir une qualification disciplinaire ou de justifier que soit prise une mesure en considération de la personne d'un tel agent, le rapport établi à l'issue de cette enquête, y compris lorsqu'elle a été confiée à des corps d'inspection, ainsi que, lorsqu'ils existent, les procès-verbaux des auditions des personnes entendues sur le comportement de l'agent faisant l'objet de l'enquête font partie des pièces dont ce dernier doit recevoir communication en application de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983, sauf si la communication de ces procès-verbaux serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné.

Si le requérant n'était pas en droit d'obtenir communication d'éventuels procès-verbaux d'auditions réalisées, pour son rapport, par la Cour des comptes, dont la mission portait, de manière générale, sur le fonctionnement de l'INSEP, il résulte de ce qui a été dit au point 3 et alors même que l'administration ne s'est pas bornée à reprendre les préconisations de l'inspection générale de la jeunesse et des sports, que M. C... était en droit d'obtenir communication des procès-verbaux d'audition des personnes entendues par les auteurs de ce rapport. Ainsi, le requérant, qui n'a pas reçu communication de l'ensemble des pièces qu'il était en droit d'obtenir en vertu de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 préalablement à l'intervention de la sanction de mise à la retraite d'office et a ainsi été privé d'une des garanties de la procédure disciplinaire, est fondé à soutenir que la sanction qui lui a été infligée a été prise au terme d'une procédure irrégulière. Par suite, et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de sa requête, il est fondé à demander l'annulation pour excès de pouvoir du décret qu'il attaque ».

→ [CE, 28 janvier 2021, n°435946](#)

L'intérêt réside dans la possibilité pour l'agent de relever d'éventuelles incohérences ou divergences au sein des témoignages ou de relever l'absence des témoignages en sa faveur dont l'autorité territoriale n'aurait pas fait état.

5-2-2-2/ L'anonymisation des pièces du dossier

Dans ce cadre-là, certains agents sont réticents à ce que leurs témoignages soient rendus publics, par peur des réactions des collègues, des représailles ou pour toute autre raison.

De ce fait, le juge administratif accepte la démarche de l'anonymat dès lors que les faits rapportés sont entendus et consignés par écrit par 2 ou 3 personnes supervisant l'enquête administrative.

« Que si certains de ces témoignages ont été présentés anonymement, à la demande des agents qui craignaient des représailles de la part de leur collègue, ils ont été recueillis en présence du directeur de l'établissement, de la directrice adjointe ainsi que d'un représentant syndical qui les ont signés ; qu'ainsi, et contrairement aux allégations de M. A..., ces témoignages particulièrement circonstanciés ont été librement établis ; qu'il n'y a pas lieu de les écarter du débat ; qu'ils ont été corroborés par trois autres agents qui attestent du comportement déplacé de M.A... ; que le requérant a pu prendre connaissance et discuter de l'ensemble de ces témoignages présentés lors de la séance du conseil de discipline » → [CAA de Lyon, 3 février 2015, n°14LY00014](#)

Le Conseil d'Etat a confirmé la validité de témoignages rendus anonymes pour éviter toutes représailles

« Lorsqu'une enquête administrative a été diligentée sur le comportement d'un agent public, y compris lorsqu'elle a été confiée à des corps d'inspection, le rapport établi à l'issue de cette enquête, ainsi que, lorsqu'ils existent, les procès-verbaux des auditions des personnes entendues sur le comportement de l'agent faisant l'objet de l'enquête font partie des pièces dont ce dernier doit recevoir communication en application de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, sauf si la communication de ces procès-verbaux serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné » → [CE, 5 février 2020, n°433130](#)

Si l'autorité territoriale estime que la communication du rapport établi à l'issue d'une enquête et les procès-verbaux des auditions des collègues entendus sur le comportement de l'agent porterait gravement préjudice à ces personnes, elle peut décider de ne pas les transmettre à l'agent poursuivi mais dans en contrepartie informer ce dernier de façon suffisamment précise afin qu'il puisse se défendre efficacement et en connaissance de cause

« Lorsqu'une enquête administrative a été diligentée sur le comportement d'un agent public, y compris lorsqu'elle a été confiée à des corps d'inspection, le rapport établi à l'issue de cette enquête, ainsi que, lorsqu'ils existent, les procès-verbaux des auditions des personnes entendues sur le comportement de l'agent faisant l'objet de l'enquête font partie des pièces dont ce dernier doit recevoir communication en application de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, sauf si la communication de parties de ce rapport ou de ces procès-verbaux serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné. Dans ce cas, l'administration doit informer l'agent public, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur, de telle sorte qu'il puisse se défendre utilement. »

→ [CE, 28 avril 2023, n°443749](#)

Enfin, l'anonymisation des témoignages peut amener l'agent poursuivi à contester leur véracité ou leur authenticité. Dans cette hypothèse, le conseil d'état a précisé que l'employeur doit apporter tous les éléments de nature à prouver la qualité des témoins et la réalité de leurs propos.

« L'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut légalement infliger à un agent une sanction sur le fondement de témoignages qu'elle a anonymisés à la demande des témoins, lorsque la communication de leur identité serait de nature à leur porter préjudice. Il lui appartient cependant, dans le cadre de l'instance contentieuse engagée par l'agent contre cette sanction et si ce dernier conteste l'authenticité des témoignages ou la véracité de leur contenu, de produire tous éléments permettant de démontrer que la qualité des témoins correspond à celle qu'elle allègue et tous éléments de nature à corroborer les faits relatés dans les témoignages. La conviction du juge se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

Après avoir relevé que Pôle Emploi s'est exclusivement fondé sur des témoignages qui émaneraient d'agents qui auraient participé à la session de formation, rapportant des propos qui auraient alors été tenus, ces témoignages ayant été anonymisés et ne permettant ainsi pas d'identifier leurs auteurs, ainsi que sur une synthèse, également anonymisée et dont l'auteur reste ainsi inconnu, rapportant des propos qui auraient été tenus à l'occasion d'une enquête téléphonique avec des agents dont l'identité n'est pas davantage précisée et qui ont refusé de confirmer leurs propos par écrit, la cour a estimé, par une appréciation souveraine exempte de dénaturation, que les éléments anonymisés produits ne suffisaient pas à apporter la preuve de la réalité des faits contestée par l'intéressée. Elle n'a ce faisant pas commis d'erreur de droit. » → [CE, 5 avril 2023, n°463028](#)

5-2-3/ LE DELAI DE CONSULTATION

L'agent doit disposer d'un délai suffisant pour prendre connaissance de ce dossier et organiser sa défense.

Un délai de 2 jours a ainsi été considéré comme suffisant par le juge administratif

« Considérant, d'une part, que le Sieur X a reçu le 10 mai 1972 une lettre du Recteur de l'Académie de Rennes l'invitant à prendre connaissance de son dossier avant le 12 mai 1972 à 17 heures ; que, le 11 mai étant un jour férié, le requérant a disposé pour ce faire d'une journée ; que ce délai, pour réduit qu'il eut été, permettait au requérant de consulter utilement son dossier ; qu'ainsi la procédure n'a pas été viciée par la brièveté de ce délai ; considérant, d'autre part, que le délai de quatre jours dont le requérant a disposé entre le jour où il a pu consulter son dossier et le jour où la commission s'est réunie, était suffisant pour lui permettre de préparer sa défense »

→ [CE, 20 janvier 1975, n°92836](#)

Toutefois, le délai doit tenir compte des weekends et des jours fériés.

« *Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que par la lettre susmentionnée du vendredi 26 février 1988, qui constitue le seul document par lequel M. X... a été expressément informé dans les conditions prévues par les dispositions précitées de l'article 37, alinéa 2, du décret du 15 février 1988 de son droit à obtenir communication de son dossier, le maire d'Epinay-sur-Seine n'a pas mis à même l'intéressé d'exercer ce droit en temps utile, préalablement à son arrêté de licenciement en date du 29 février 1988; qu'ainsi cet arrêté a été pris sur une procédure irrégulière* » → [CE 27 février 1995, n°1104722](#).

Dans ces conditions, le CDG 45 préconise d'octroyer un délai minimum de 5 jours pour permettre à l'agent de consulter son dossier, notamment si le dossier disciplinaire est relativement volumineux

Une autorité territoriale peut inviter un agent à venir consulter son dossier disciplinaire même si celui-ci est en congé de maladie ordinaire.

« *Considérant, en troisième lieu, que si la requérante fait valoir que le 8 avril 2002, date à laquelle la lettre du 3 avril 2002 l'invitait à venir consulter son dossier disciplinaire, elle se trouvait en congé de maladie, il ne ressort pas des pièces du dossier que les troubles dont elle souffrait mettaient Mme X, qui a au demeurant consulté son dossier à la date indiquée, hors d'état de présenter utilement sa défense ;* » → [CAA de Lyon, 24 juin 2008, n°06LY01005](#)

5-2-4/ LE LIEU DE CONSULTATION

La consultation du dossier s'effectue obligatoirement au siège de l'autorité territoriale

→ [Article 4 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

5-2-5/ LES PERSONNES HABILITEES A CONSULTER

L'agent peut mandater la personne de son choix pour consulter son dossier. L'avocat de l'agent n'a pas besoin de justifier d'un mandat → [Article 416 du Code de procédure civile](#)

5-2-6/ LE DROIT DE COPIE

Le droit de communication ne se limite pas à la simple possibilité de consultation du dossier. L'agent doit pouvoir prendre copie de son dossier pour se défendre sur le plan disciplinaire et pénal.

« *Considérant que, pour juger que la décision de licenciement était intervenue au terme d'une procédure irrégulière, la cour a relevé que l'affirmation de Mme B...selon laquelle le maire de Villecerf ne lui avait pas permis de prendre copie de son dossier, mais seulement de le consulter, n'était pas contredite par la commune ; que, toutefois, il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que la commune avait produit, l'appui de son mémoire en défense, des pièces, notamment les pièces n° 24 et 25, mentionnant que le maire avait informé l'agent de son droit à la communication de son dossier ; que l'obligation d'information prévue à l'article 37 du décret du 15 février 1988 précité n'impliquait pas, ainsi qu'il a été dit au point 1, que l'agent fût expressément informé de la possibilité de prendre une copie de son dossier ; qu'ainsi, en estimant que la commune ne contestait pas que le maire n'avait pas permis à Mme B...de prendre copie de son dossier, la cour a inexactement interprété les écritures de la commune ; que, par suite, son arrêt doit, pour ce motif et sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre moyen du pourvoi, être annulé* » → [CE, 2 avril 2015, n°370242](#)

L'agent, notamment en cas d'empêchement physique à se déplacer (maladie, incarcération, etc.), peut demander qu'une copie de son dossier lui soit adressée.

Si le dossier est géré sur support électronique, l'agent peut obtenir, à sa demande, une copie de tout ou partie des éléments de son dossier :

- Par transmission des documents correspondants à son adresse électronique professionnelle nominative ou par remise d'un support numérique ;
- Ou par remise d'une copie sur support papier conforme à l'original.

→ [Article 14 du décret n° 2011-675 du 15 juin 2011](#)

Si le dossier est géré sur support papier, il peut également en obtenir une copie partielle ou complète sur support papier. S'il sollicite une copie papier, il doit, le cas échéant, payer le prix de la copie dans le respect du tarif fixé par délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'établissement public. Les tarifs maxima sont fixés par [l'article 2 de l'arrêté NOR : PRMG0170682A du 1^{er} octobre 2001](#) soit :

- 0,18 € par page de format A 4 en impression noir et blanc ;
- 2,75 € pour un cédérom.

→ [Article R.311-1 du Code des relations entre le public et l'administration](#)

Néanmoins, la demande peut être refusée si elle présente un caractère abusif

« Que si le droit à la communication du dossier comporte pour l'agent intéressé celui d'en prendre copie, à moins que sa demande ne présente un caractère abusif, ces dispositions n'imposent pas à l'administration d'informer l'agent de son droit à prendre copie de son dossier » → [CE, 2 avril 2015, n°370242](#)

En cas d'ajout d'une nouvelle pièce par la collectivité territoriale ou l'établissement public, celui-ci doit informer l'agent qui a déjà consulté son dossier qu'une nouvelle pièce y a été versée et qu'il a la possibilité de le consulter à nouveau. Cependant, si aucune pièce nouvelle n'a été versée au dossier d'un agent, l'autorité territoriale peut légalement s'opposer à ce que celui-ci procède à une seconde consultation de son dossier.

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M. X... a procédé à la consultation de son dossier le 20 septembre 1977 ; qu'il était informé de l'ensemble des faits qui lui étaient reprochés ; que le délai dont il a disposé lui a permis de préparer utilement sa défense devant le conseil de discipline ; qu'ainsi il n'est pas fondé à soutenir que le refus qui lui a été opposé de procéder à une seconde consultation de son dossier alors qu'aucune pièce nouvelle n'y avait été versée, a entaché d'irrégularité la procédure qui a conduit à sa révocation »

→ [CE 3 juillet 1987, n°22807](#)

À l'issue de la consultation du dossier, il est conseillé d'établir un procès-verbal signé par l'autorité territoriale et l'agent. → [cf. modèle de procès-verbal de consultation](#)

La procédure n'est pas entachée d'irrégularité et suit son cours lorsque l'agent, régulièrement invité, ne s'est pas présenté pour prendre connaissance de son dossier.

5-3/ LE DROIT A L'ASSISTANCE DU DEFENSEUR DE SON CHOIX

L'agent public à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à l'assistance de défenseurs de son choix et ce même si l'avis du conseil de discipline n'est pas requis

« *Considérant qu'il est constant que l'administration n'a pas averti M. X... de la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix lorsqu'elle a engagé à son encontre une procédure disciplinaire ; que cette omission a été de nature à entacher d'illégalité l'arrêté du 13 juin 1985 par lequel le directeur général de l'office national des forêts a infligé à M. X... la sanction de blâme avec publicité que cette formalité présente un caractère obligatoire, alors même que les sanctions envisagées ou prononcées sont celles de l'avertissement ou du blâme pour lesquelles l'avis du conseil de discipline n'est pas requis* » → [CE, 17 juin 1988, n°81815](#)

Ce choix peut porter sur :

- Un avocat
- Un représentant du personnel
- Un collègue
- Un membre de sa famille

Le recours à une assistance est facultatif. Il appartient à l'agent d'en apprécier la nécessité.

5-4/ LA TENUE D'UN ENTRETIEN PREALABLE

“ Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose l'organisation d'un entretien préalable à l'engagement d'une procédure disciplinaire !

« *Considérant que contrairement à ce que soutient le requérant, aucune disposition législative ou réglementaire n'obligeait l'administration à l'entendre préalablement à l'établissement du rapport de l'inspection générale des services qui a été soumis au conseil de discipline* » → [CE, 25 octobre 1993, n°114955](#)

Par ailleurs, si l'agent est sous tutelle ou curatelle, l'autorité territoriale doit informer le tuteur et le curateur de la tenue d'un entretien préalable. Toutefois, si la collectivité ou l'établissement n'a pas connaissance de l'existence d'un tuteur ou curateur, son absence à l'entretien préalable et l'absence de réception d'une copie de la convocation par ce dernier ne vicie pas la procédure. → [CAA de Douai, 26 juin 2019, n°18DA02210](#)

6/ La procédure suivie devant le conseil de discipline

6-1/ LA COMPETENCE

« 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. »

→ [Article L.532-5 du Code général de la fonction publique](#)

Le conseil de discipline est une émanation de la Commission administrative paritaire - CAP (pour les fonctionnaires) ou de la Commission consultative paritaire - CCP (pour les contractuels).

6-1-1/ LA COMPETENCE A L'EGARD DES FONCTIONNAIRES TITULAIRES

Pour les fonctionnaires titulaires, il revient à la Commission Administrative Paritaire - CAP de formuler un avis sur les propositions de sanction disciplinaire envisagées par les autorités territoriales à l'encontre de leurs agents.

« Au sein d'une commission administrative paritaire, les fonctionnaires d'une catégorie examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie, sans distinction de corps ou cadre d'emplois et de grade. » → [Article L.263-1 du Code général de la fonction publique](#)

« Dans la fonction publique territoriale, les commissions administratives paritaires examinent les décisions individuelles mentionnées aux articles [L. 327-4](#), [L. 514-8](#), [L. 521-5](#), [L. 532-5](#), [L. 551-2](#), [L. 553-2](#), [L. 557-1-1](#) et [L. 612-13](#). » → [Article L.263-3 du Code général de la fonction publique](#)

[L'article 1^{er} du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#) dispose, en complément, que « Le conseil de discipline est une formation de la commission administrative paritaire dont relève le fonctionnaire poursuivi. »

La CAP, en formation disciplinaire est donc chargée de donner un avis sur la sanction sollicitée par l'autorité territoriale.

6-1-2/ LA COMPETENCE A L'EGARD DES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

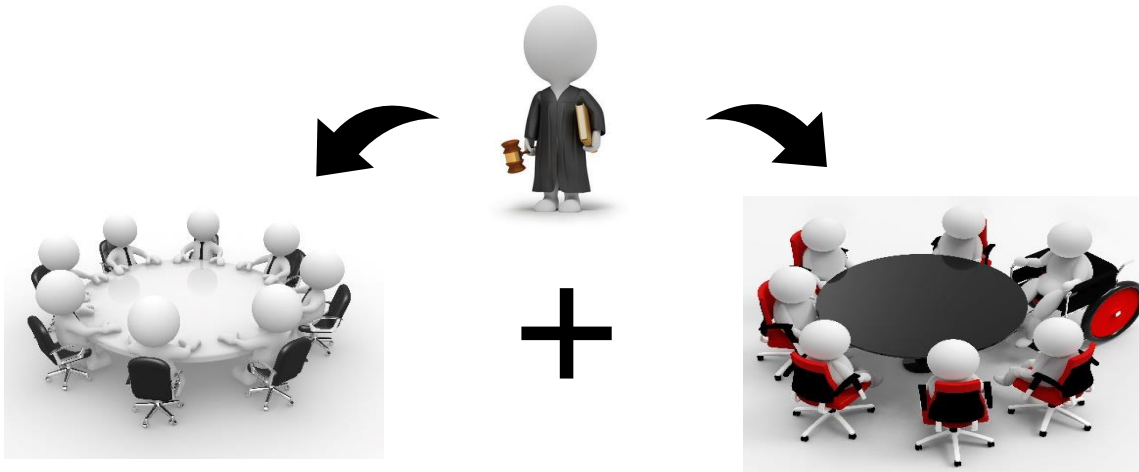
Pour les fonctionnaires stagiaires, il revient à la Commission Administrative Paritaire - CAP de formuler un avis sur les propositions de sanction disciplinaire envisagées par les autorités territoriales à l'encontre de leurs agents.

« Les sanctions disciplinaires prévues aux 4° et 5° ci-dessus sont prononcées après avis du conseil de discipline et selon la procédure prévue par le décret du 18 septembre 1989 susvisé. »

→ [Article 6 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)

6-2/ LA COMPOSITION

Magistrat du tribunal administratif – Président



Représentants du personnel 50%

Représentants de la collectivité (hors CDG) ; de la collectivité et des établissements (CDG) 50%

6-2-1/ LA PRESIDENCE

« Les commissions administratives paritaires sont présidées [...], lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, 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. »

→ [Article L.264-1 du Code général de la fonction publique](#)

« Lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, les commissions consultatives paritaires 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. »

→ [Article L.532-11 du Code général de la fonction publique](#)

« Le conseil de discipline est présidé par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel le conseil de discipline a son siège. Lorsque le magistrat est affecté dans une cour administrative d'appel ou dans un autre tribunal administratif que celui présidé par l'autorité de désignation, sa désignation ne peut intervenir qu'avec l'accord préalable du président de cette juridiction. Deux suppléants du président sont désignés dans les mêmes conditions. »

→ [Article 1 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)



→ Pour le Loiret, les magistrats titulaire et suppléants sont désignés par la [décision en date du 15 septembre 2023 du président du tribunal administratif d'Orléans](#)

6-2-2/ LES MEMBRES DU CONSEIL DE DISCIPLINE

6-2-2-1/ Le principe de parité numérique

En dehors de la présidence, la composition du Conseil de discipline est soumise au principe de la parité numérique :

- Pour les fonctionnaires, « *La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants du personnel doit être assurée au sein de la commission administrative paritaire siégeant en formation disciplinaire, au besoin par tirage au sort des représentants des collectivités territoriales au sein de la commission.* » → [Article L.532-7 du Code général de la fonction publique](#)
- Pour les contractuels, « *La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics et représentants du personnel doit être assurée au sein de la commission consultative paritaire siégeant en conseil de discipline.* » → [Article L.532-12 du Code général de la fonction publique](#)

En vertu de ce principe, à chaque début de séance de conseil de discipline, il appartient au Président du conseil de discipline de vérifier le respect de cette parité et le cas échéant d'amener une ou les deux représentations à diminuer leur nombre de représentants.

- Pour les fonctionnaires « *en cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans la représentation des élus ou dans celle du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux.* » → [Article L.532-8 du Code général de la fonction publique](#)
- Pour les contractuels, « *en cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans la représentation des élus ou dans celle du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux.* » → [Article L.532-12 du Code général de la fonction publique](#)

Le centre de gestion de la fonction publique territoriale du département où est située la collectivité territoriale ou l'établissement assure le secrétariat du conseil de discipline pour les collectivités et établissements qui relèvent de la CAP ou de la CCP placée auprès du Centre de gestion.

Pour les collectivités territoriales et les établissements publics qui ne sont pas affiliées à titre obligatoire ou volontaire au Centre de gestion de leur département, le conseil de discipline est une émanation de leurs propres CAP et CCP.

Le Conseil de discipline comprend :

- ➔ Pour les fonctionnaires hors sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A et B :
 - Des représentants du personnel, membres titulaires de la commission administrative paritaire appartenant à la même catégorie hiérarchique (A, B ou C) que l'agent poursuivi. (50%)
 - Des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (50%)
- ➔ Pour les sapeurs-pompiers professionnels dont les emplois sont classés en catégorie A et B :
 - Des représentants du personnel (50%)
 - Des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (25%)
 - Des représentants du préfet de département (25%)

→ [Article 1 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)



A NOTER : depuis 2022, l'organisation des conseils de discipline en **groupes** hiérarchiques est supprimée. Seule subsiste l'organisation en **catégories** hiérarchiques

6-2-2-2/ La désignation

- **Les membres du conseil de discipline des fonctionnaires (hors sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A et B)**
 - **Les représentants du personnel**
 - Ils sont au moins au nombre de 3.
 - Il s'agit des membres titulaires de la CAP **qui appartient à la même catégorie hiérarchique (A, B ou C) que l'agent poursuivi**. Ils sont automatiquement désignés pour chaque séance.

La procédure de complément :

Si le nombre de représentants du personnel est inférieur à 3, deux démarches sont menées :

- La participation des membres suppléants : « *Les membres suppléants ne siègent que lorsque les membres titulaires qu'ils remplacent sont empêchés. Toutefois, lorsque le nombre de représentants titulaires du personnel appelés à siéger est inférieur à trois, les suppléants siègent avec les titulaires et ont voix délibérative.* » → [Article 1 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

- Le tirage au sort :
 - Parmi les fonctionnaires en activité, de même catégorie hiérarchique, dans la collectivité ou l'établissement (s'il est non affilié au CDG) ou dans le ressort du CDG (s'il est affilié au CDG) :

« Si l'application de l'alinéa précédent ne permet pas d'avoir un nombre de représentants du personnel pouvant siéger au moins égal à trois, cette représentation est complétée ou, le cas échéant, constituée par tirage au sort parmi les fonctionnaires en activité. »

→ [Article 1 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

- Parmi les représentants du personnel de la catégorie supérieure membres de la CAP si le 1^{er} tirage au sort n'est pas suffisant. Pour les représentants de la catégorie A, il convient d'utiliser la liste des fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel.

« Dans le cas où le nombre de fonctionnaires ainsi obtenu demeure inférieur à trois, la représentation est complétée ou, le cas échéant, constituée par tirage au sort parmi les représentants du personnel à la commission administrative paritaire de la catégorie supérieure. »

→ [Article 1 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

Lorsque les dispositions de l'article 1er n'ont pas permis la composition du conseil de discipline en ce qui concerne un fonctionnaire de catégorie A autre qu'un sapeur-pompier professionnel, la liste prévue à l'alinéa précédent [liste des agents occupant un emploi fonctionnel dans la région] est utilisée dans les mêmes conditions pour compléter ou, le cas échéant, constituer la représentation du personnel au conseil de discipline. → [Article 2 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

Dans tous les cas de figure, le tirage au sort est effectué par le président du conseil de discipline !

➤ **Les représentants des collectivités territoriales et des établissements publics**

« Les représentants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics sont désignés par le président du conseil de discipline par tirage au sort, en présence d'un représentant du personnel et d'un représentant de l'autorité territoriale :

1° Lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public dont relève le fonctionnaire poursuivi est affilié à un centre de gestion, parmi l'ensemble des représentants des collectivités et établissements à la commission administrative paritaire placée auprès du centre de gestion ;

2° Lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public dont relève le fonctionnaire poursuivi n'est pas affilié à un centre de gestion, parmi l'ensemble des représentants de la collectivité ou de l'établissement à la commission administrative paritaire ;

3° Lorsque le fonctionnaire poursuivi est un sapeur-pompier professionnel, parmi l'ensemble des représentants des collectivités et des établissements publics à la commission administrative paritaire compétente. »

→ [Article 1 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

➤ Les membres du conseil de discipline des contractuels

Il est fixé à 2 au lieu de 3 pour les représentants du personnel dans les conseils de discipline des fonctionnaires.

2 situations sont alors possibles :

- « Lorsque le nombre de représentants titulaires du personnel appelés à siéger est inférieur à deux, le suppléant siège avec le titulaire et a voix délibérative.
- Si l'application de la solution précédente ne permet pas d'avoir un nombre de représentants du personnel pouvant siéger égal à deux, cette représentation est complétée ou, le cas échéant, constituée par tirage au sort parmi les agents contractuels relevant de cette commission consultative paritaire. Dans le cas où le nombre d'agents contractuels ainsi obtenu demeure inférieur à deux, la représentation est complétée ou, le cas échéant, constituée par tirage au sort parmi les représentants du personnel à la commission consultative paritaire de la catégorie immédiatement supérieure. Le tirage au sort est effectué par le président du conseil de discipline. »

→ [Article 24 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016](#)

➤ Les membres du conseil de discipline des agents occupant un emploi de direction dit fonctionnel

- **Pour les fonctionnaires, hors sapeurs-pompiers professionnels, occupant un emploi fonctionnel**

La publication du Code général de la fonction publique a fait surgir une légère contradiction entre les textes

« Les représentants du personnel au sein d'un conseil de discipline appelé à donner un avis sur les sanctions applicables à un fonctionnaire territorial occupant l'un des emplois de direction mentionnés à l'article L. 412-6 sont tirés au sort sur des listes comportant le nom de tous les fonctionnaires occupant ces emplois, établies par catégorie dans un cadre interdépartemental ou national. » → [Article L.523-7 du Code général de la fonction publique](#)

« Lorsque le fonctionnaire poursuivi occupe un des emplois fonctionnels mentionnés à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, siègent en qualité de représentants du personnel trois fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel, tirés au sort par le président du conseil de discipline parmi une liste dressée par le secrétariat du conseil de discipline et comportant tous les agents occupant un emploi fonctionnel dans la région. »

→ [Article 2 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

Dans ces conditions, le CDG 45 recommande d'établir une liste régionale ce qui correspond a minima au contenu des deux articles (liste au moins interdépartementale pour l'un et liste régionale pour l'autre).

➤ **Pour les fonctionnaires, sapeurs-pompiers professionnels, occupant un emploi fonctionnel**

« Lorsque le conseil de discipline est appelé à donner un avis sur les sanctions applicables à un sapeur-pompier professionnel occupant l'emploi fonctionnel de directeur départemental, de directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours ou un emploi classé équivalent en application de l'article 12 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels, les représentants du personnel sont tirés au sort sur une liste nationale d'agents occupant ces emplois dressée par le ministre chargé de la sécurité civile, à l'exclusion de ceux du service d'incendie et de secours de l'intéressé. »

→ [Article 2 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

Les emplois classés évoqués par l'article ci-dessus sont fixés par [l'arrêté n° NOR : IOME2216939A du 15 juillet 2022](#) fixant les équivalences entre les emplois dans les services d'incendie et de secours et les emplois occupés par les sapeurs-pompiers professionnels dans les services de l'Etat et de ses établissements publics

➤ **Pour les contractuels, occupant un emploi fonctionnel**

Par dérogation à l'article 24 précité, « lorsque l'agent contractuel poursuivi occupe un des emplois fonctionnels mentionnés à l'article [L. 343-1](#) du code général de la fonction publique, siègent en qualité de représentants du personnel trois agents occupant un emploi fonctionnel au titre de ce même article. Ces agents sont tirés au sort par le président du conseil de discipline sur une liste comportant les noms de tous les agents occupant ces emplois dans la région. Elle est dressée par le secrétariat du conseil de discipline. »

→ [Article 25 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016](#)

6-2-2-3/ L'impartialité des membres

➤ **Un principe général du droit**

Les membres du conseil de discipline doivent respecter, de manière absolue, le principe d'impartialité.

Ce principe d'impartialité est un principe à valeur constitutionnelle

→ [CC, 28 juillet 1989, n°89-260](#)

Le Conseil d'État :

- A fait de ce principe un principe général du droit → [CE, Ass., 3 décembre 1999, n°207434](#)
- A appliqué aux membres des conseils de discipline → [CE, 27 octobre 1999, n°196251](#)

➤ **Les modalités d'application**

Le juge administratif considère que :

Un membre est empêché de siéger :

- S'il est l'autorité territoriale de l'agent → [Article 3 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)
- S'il fait lui-même l'objet de poursuites disciplinaires en cours → [CE, 14 octobre 2002, n°201138](#)
- S'il est impliqué dans les faits pour lesquels l'agent est poursuivi → [CAA de Paris, 06 juillet 1999, n°97PA00363](#)
- S'il exerce ses fonctions au sein du même service que le fonctionnaire poursuivi, et ait par le passé manifesté une animosité notoire envers lui → [CE, 10 mai 1996, n°115303](#)
- S'il fait preuve d'animosité durant la séance elle-même → CAA de Bordeaux, 24 octobre 2002, n°99BX01102 ; la séance est alors interrompue et le membre concerné est remplacé + la séance renvoyée à une date ultérieure.

Un membre peut siéger :

- S'il est le président et qu'il a déjà présidé un conseil de discipline pour une affaire concernant le même fonctionnaire → [CE, 30 mai 1994, n°107740](#)
- S'il est le supérieur hiérarchique du fonctionnaire poursuivi et a eu connaissance, en raison de ses fonctions, de la situation administrative de l'agent et des griefs formulés contre lui → [CE, 28 septembre 1994, n°124222](#)
- S'il est le DRH de la collectivité où exerce l'agent et siège au conseil de discipline en qualité de représentant de l'administration, dès lors qu'il ne fait pas preuve de partialité → [CE, 16 octobre 1992, n°125844](#)
- S'il a établi un rapport signalant les faits sur la base desquels la procédure disciplinaire a été engagée n'est pas de nature à vicier l'avis du conseil, dès lors qu'il n'a ni manqué d'impartialité ni manifesté d'animosité à l'encontre de l'agent poursuivi → [CE, 27 septembre 1991, n°117854](#)

Dans tous les cas de figure, la réglementation précise que les membres des conseils de discipline sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle pour tous les faits et documents dont ils ont connaissance en leur qualité
→ [Article 30 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

6-3/ LA SAISINE DU CONSEIL DE DISCIPLINE

6-3-1/ LE RAPPORT DISCIPLINAIRE

Pour les fonctionnaires, il est précisé que « 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. »
→ [Article L.532-9 du Code général de la fonction publique](#)

Le juge administratif a déjà eu l'occasion de rappeler que « *Considérant qu'aux termes de l'article 2 du décret du 25 octobre 1984 susvisé : "L'organisme siégeant en conseil de discipline ... est saisi par un rapport émanant de l'autorité qui a le pouvoir disciplinaire. Ce rapport doit indiquer clairement les faits reprochés au fonctionnaire et préciser les circonstances dans lesquelles ils se sont produits »* » → [CAA de Lyon, 10 juillet 1996, n°94LY01879](#)

Pour les contractuels, il est indiqué que « *Le conseil de discipline est saisi d'un rapport émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire pour l'une des sanctions disciplinaires prévues aux 3° et 4° de l'article 36-1 du décret du 15 février 1988 susvisé. Ce rapport doit indiquer les faits reprochés à l'agent contractuel et préciser les circonstances dans lesquelles ils se sont produits.* » → [Article 26 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016](#)

Le rapport de saisine est daté et signé par l'autorité territoriale.

Quand bien même le rapport est rédigé par le supérieur hiérarchique de l'agent, il sera valable s'il est repris à son compte par l'autorité territoriale.

« *Considérant qu'aux termes de l'article 2 du décret du 25 octobre 1984 susvisé : "l'organisme siégeant en conseil de discipline (...) est saisi par un rapport émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire" ; qu'il ressort des pièces du dossier que, si la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline a été saisie d'un rapport rédigé par le chef de service du requérant, ce rapport a été repris à son compte par le directeur départemental de l'équipement, qui dispose du pouvoir disciplinaire* » → [CE, 31 janvier 1996, n°142173](#)

Le rapport évoqué par l'article L.532-9 précité contient :

- Un document présentant les faits et leurs circonstances
- Les pièces annexes explicitant les faits et le contexte de l'affaire (témoignages, photographies, condamnation pénale, lettres d'habitants, etc.)
- Des pièces relatives à la situation administrative de l'agent : fiche de poste, arrêtés de carrière, appréciations de la valeur professionnelle, etc.
- La copie de la lettre informant l'agent de la procédure disciplinaire engagée à son encontre et l'invitant à prendre connaissance de son dossier individuel, accompagnée de la/des personnes de son choix
- Le procès-verbal de communication du dossier individuel, le cas échéant, portant la liste des pièces consultées par l'agent
- Les observations de l'agent s'il en a présentées

Le rapport n'a pas l'obligation de mentionner une proposition de sanction :

« *Qu'il ne ressort d'aucune disposition législative ou réglementaire que ce rapport devait contenir les propositions de sanction de l'administration* » → [CAA de Lyon, 10 juillet 1996, n°94LY01879](#)

Le rapport peut être collectif, c'est-à-dire relater des faits et mettre en exergue des fautes commises par plusieurs agents. Dans ce cas de figure, le Conseil de discipline est seulement astreint à vérifier que le rapport comporte de manière identifiable les faits et les circonstances reprochés à chacun d'entre eux et examine la responsabilité et la situation de chaque agent.

« *que la circonstance qu'un rapport collectif concernant les agissements de plusieurs fonctionnaires, parmi lesquels M. Y..., ait été présenté au conseil de discipline est sans influence sur la régularité de la procédure, dès lors d'une part que, contrairement aux allégations du requérant, le rapport indiquait clairement les faits qui lui étaient reprochés et les circonstances dans lesquelles ils s'étaient produits, et, d'autre part, qu'il n'est pas établi ni même allégué que le conseil de discipline n'aurait pas procédé à un examen individuel de chacun des cas qui lui étaient soumis* »
→ [CE, 25 octobre 1993, n°114 954](#)

Une fois le rapport communiqué à l'agent et transmis au conseil de discipline, le rapport ne pourra plus être complété ou modifié sauf erreur matérielle (ex : pièce oubliée mais mentionnée dans la liste des pièces transmises)

→ [Cf. modèle de trame de rapport disciplinaire](#)

6-3-2/ L'INFORMATION DE L'AGENT POURSUIVI

L'autorité territoriale doit informer le fonctionnaire de la saisine du Conseil de discipline. Le courrier doit lui indiquer qu'il peut :

- Prendre connaissance du rapport transmis au conseil de discipline et des pièces annexées à ce rapport.
- Obtenir la communication auprès de l'autorité territoriale de son dossier individuel qui comprend son dossier administratif et son dossier disciplinaire
- Se faire assister par un ou plusieurs de son choix
- Choisir de se taire

→ [Article 5 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

Il est précisé que l'autorité territoriale a l'obligation de répondre à la demande de communication lorsqu'elle est présentée par l'agent avant qu'elle ne prenne sa décision, même si le Conseil de discipline s'est déjà réuni.

« Considérant que ces dispositions impliquent notamment qu'il soit fait droit à la demande de communication de son dossier à l'agent concerné par une procédure disciplinaire dès lors que cette demande est présentée avant que l'autorité disposant du pouvoir de sanction se prononce ; qu'en estimant que le refus opposé à la demande de communication des pièces de son dossier présentée par M. B...n'entachait pas d'irrégularité la procédure de révocation au motif que cette demande était postérieure à la tenue du conseil de discipline, alors qu'il ressortait des pièces du dossier qui lui était soumis que cette demande était antérieure à l'intervention de l'arrêté ministériel de révocation, la cour administrative d'appel de Bordeaux a commis une erreur de droit ; que, par suite, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi, son arrêt doit être annulé ; » → [CE, 25 juillet 2013, n°360899](#)

6-4/ LA CONVOCATION


Le Conseil de discipline est convoqué par son Président → [Article 3 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

Le fonctionnaire poursuivi est convoqué par le président du conseil de discipline, quinze jours au moins avant la date de la réunion, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

→ [Article 6 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

L'autorité territoriale est convoquée dans les formes prévues à l'article 6.

→ [Article 7 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

 **A NOTER :** Le délai de quinze jours est calculé entre la date d'envoi de la convocation et la date de la tenue réelle de la réunion du conseil de discipline. Si cette date a été reportée, les reports sont pris en compte dans le délai. Dans les faits, cela signifiera parfois, l'obligation d'adresser une nouvelle convocation pour respecter ce délai impératif de 15 jours.

« Considérant qu'aux termes de l'article 4 du même décret : "Le fonctionnaire poursuivi est convoqué par le président du conseil de discipline quinze jours au moins avant la date de la réunion, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception" ; qu'il résulte des dispositions susmentionnées qui précisent les droits et garanties du fonctionnaire passible d'une sanction disciplinaire, que le respect du délai de quinze jours précité s'impose, y compris lorsque, en raison du report de la date d'une réunion du conseil de discipline, l'administration convoque de nouveau cette formation consultative afin, notamment, que l'intéressé puisse faire appel au défenseur de son choix ;

qu'en estimant que, dès lors qu'un délai supérieur à quinze jours séparait la date de la première convocation adressée à M. X... et, après plusieurs reports, celle de la tenue du conseil de discipline au cours de laquelle le requérant a été entendu, aucune irrégularité n'entachait la procédure disciplinaire litigieuse, la cour administrative d'appel a entaché son arrêt d'erreur de droit » → [CE, 9 février 2000, n°191227](#)

Le délai de 15 jours est impératif !

« Le délai de quinze jours [...] constitue pour l'agent concerné une garantie visant à lui permettre de préparer utilement sa défense. Par suite, la méconnaissance de ce délai a pour effet de vicier la consultation du conseil de discipline, sauf s'il est établi que l'agent a été informé de la date du conseil de discipline au moins quinze jours à l'avance par d'autres voies.

Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que la lettre recommandée par laquelle le centre social d'Argonne a convoqué Mme B. à la réunion du conseil de discipline du 27 juin 2014 a été expédiée le 10 juin 2014, qu'elle a été vainement présentée à son domicile le 12 juin 2014 et qu'elle a été retirée le 20 juin 2014, soit sept jours avant la réunion. Pour juger que l'intéressée n'avait pas été privée de la garantie prévue par l'article 2 du décret du 7 novembre 1989, la cour administrative d'appel a relevé, d'une part, qu'elle aurait pu retirer sa convocation dans le délai réglementaire, d'autre part, que le directeur du centre social d'Argonne avait adressé le 19 juin 2014 à son avocat un courrier contenant le rapport disciplinaire, la liste des témoins et la convocation. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses propres constats que Mme B n'avait pas bénéficié d'un délai de quinze jours pour préparer sa défense, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit. »

→ [CE, 24 juillet 2019, n°416818](#)

Si le Président du Conseil de discipline ne peut tenir la réunion, cela ne doit pas bloquer la procédure disciplinaire engagée par l'employeur. Dans ces conditions, l'employeur doit :

- Mettre en demeure le président du conseil discipline de réunir cette instance sous un délai de 15 jours minimum
- Être destinataire d'un procès-verbal de carence rédigé par le secrétariat du conseil de discipline et signé du Président
- Proposer à l'agent de présenter ses observations dans un délai de 15 jours.
- Prendre une décision de sanction s'il estime que celle-ci est toujours justifiée et indispensable

« L'impossibilité de réunir un conseil de discipline qui n'a pas pu être constitué pour des raisons étrangères à l'autorité compétente ne saurait avoir pour effet ni de priver celle-ci du pouvoir d'exercer ses attributions en matière disciplinaire, ni de priver l'agent concerné des garanties de la procédure disciplinaire, et notamment du délai de quinze jours de convocation devant le conseil de discipline prévu à l'article 6 du décret du 18 septembre 1989 visé ci-dessus. Il appartient dans ce cas au maire de mettre le conseil disciplinaire en demeure de se prononcer dans un délai déterminé. S'il n'est pas fait droit à cette demande, et sauf impossibilité matérielle pour le conseil de se réunir, le maire est en droit de passer outre à la carence du conseil et de prononcer la sanction sans avis de ce conseil, après avoir invité le fonctionnaire à présenter sa défense, dans les mêmes conditions que devant le conseil de discipline. Il en va ainsi alors même que la convocation initiale de l'intéressé au conseil de discipline est intervenue plus de quinze jours avant la date prévue pour la tenue de ce conseil, et que cette date a été reportée à la demande de l'intéressé. »

→ [CAA de Paris, 28 août 2023, n°22PA03737](#)

6-5/ LA SEANCE DU CONSEIL DE DISCIPLINE

6-5-1/ LE LIEU DE LA SEANCE

Le Conseil de discipline se réunit :

- Soit au Centre de gestion (CDG) du département.
- Soit au tribunal administratif lorsque ce dernier a son siège dans le département où est installé le Centre de gestion

L'ancienne option prévoyant que le conseil de discipline se réunit au siège du CNFPT pour le sapeur-pompier professionnel de la catégorie A ou B n'existe plus depuis l'entrée en vigueur des résultats des élections professionnelles de 2022 !

→ [Article 1 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

6-5-2/ LE DELAI DE TENUE DE LA SEANCE

6-5-2-1/ Le principe : 2 mois

« Le conseil de discipline doit se prononcer dans le délai de deux mois à compter du jour où il a été saisi par l'autorité territoriale. » → [Article 13 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

6-5-2-2/ Les dérogations :

› Le report

« Le report de l'affaire peut être demandé par le fonctionnaire poursuivi ou par l'autorité territoriale : il est décidé à la majorité des membres présents [du Conseil de discipline]. Le fonctionnaire et l'autorité territoriale ne peuvent demander qu'un seul report. » → [Article 8 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)



A NOTER : Le délai de 15 jours s'imposera à nouveau pour la convocation du conseil de discipline
→ [CE, 9 février 2000, n°191227](#)

› La suspension

Lorsque l'agent fait l'objet d'une mesure de suspension, le Conseil de discipline doit se prononcer dans un délai raccourci à 1 mois : « Le délai est ramené à un mois lorsque le fonctionnaire poursuivi a fait l'objet d'une mesure de suspension. » → [Article 13 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

➤ Les poursuites pénales

« Lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites devant un tribunal répressif, le conseil de discipline peut, à la majorité des membres présents, proposer de suspendre la procédure disciplinaire jusqu'à l'intervention de la décision du tribunal. Si, néanmoins, l'autorité territoriale décide de poursuivre la procédure, le conseil doit se prononcer dans les délais précités [2 mois ou 1 mois] à compter de la notification de cette décision. »

→ [Article 13 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

➤ L'enquête complémentaire

Si l'autorité territoriale décide de procéder à une enquête pour confirmer/infirmier/compléter les éléments contenus dans son rapport disciplinaire, elle ne peut prétexter de cette enquête pour allonger le délai de saisine et par exemple ne saisir le conseil de discipline qu'à l'issue de l'enquête.

« Ce délai n'est pas prorogé lorsqu'il est procédé à une enquête. »

→ [Article 13 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

6-5-3/ LA VERIFICATION DU QUORUM

« Le conseil de discipline délibère valablement lorsque le quorum, fixé, pour chacune des représentations du personnel et des collectivités, à la moitié plus une voix de leurs membres respectifs, est atteint. »

Si le quorum n'est pas atteint lors de la première réunion, le conseil de discipline, après une nouvelle convocation, délibère valablement quel que soit le nombre des présents. »

En cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans la représentation des élus ou dans celle du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux. » → [Article 90 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

Toutefois, cette réduction ne peut avoir pour effet de porter à moins de 3 le nombre des représentants respectifs des collectivités et du personnel. Ce respect de la parité s'impose même en cas de report de la séance. Dans ce cas de figure, le quorum ne sera pas exigé mais la parité continuera de s'imposer.

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que, lors de sa réunion du 22 juin 1990, le conseil de discipline intercommunal, qui avait à examiner le cas de M. Michel X..., brigadier-chef de la police municipale de Saint-Lô (Manche), ne comportait que deux représentants des collectivités territoriales ; qu'alors et en méconnaissance des dispositions susmentionnées, le nombre des représentants du personnel a été pareillement réduit ; qu'il s'en est suivi que le quorum de trois membres représentant chacune des catégories, exigé par les dispositions précitées lors de la première réunion du conseil de discipline, n'était pas atteint et que ledit conseil ne pouvait valablement délibérer »

→ [CE, 19 mars 1997, n°147163](#)

6-5-4/ LE DEROULE DE LA SEANCE

Les séances du Conseil de discipline ne sont pas publiques → [Article 31 du décret 89-229 du 17 avril 1989](#)

Le fonctionnaire, comme l'autorité territoriale peuvent :

- Présenter des observations écrites ou orales,
- Citer des témoins
- Se faire assister par un ou plusieurs conseils de leur choix.

→ Articles [6](#) et [7](#) du décret n°89-677 du 18 septembre 1989

Le déroulé se présente de la manière suivante :

« Lorsque le conseil de discipline examine l'affaire au fond, son président porte à la connaissance des membres du conseil, en début de séance, les conditions dans lesquelles le fonctionnaire poursuivi et, le cas échéant, son ou ses conseils ont exercé leur droit à recevoir communication intégrale du dossier individuel et des documents annexés.

Le rapport établi par l'autorité territoriale et les observations écrites éventuellement présentées par le fonctionnaire sont lus en séance.

Le conseil de discipline entend séparément chaque témoin cité. Toutefois, le président peut décider de procéder à une confrontation des témoins ; il peut également décider de procéder à une nouvelle audition d'un témoin déjà entendu.

Les parties ou, le cas échéant, leurs conseils peuvent, à tout moment de la séance, demander au président l'autorisation d'intervenir afin de présenter des observations orales ; ils doivent être invités à présenter d'ultimes observations avant que le conseil ne commence à délibérer. » → [Article 9 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

6-5-4-1/ Les observations écrites

L'agent poursuivi et ses conseils disposent de la possibilité de produire des observations écrites.



A NOTER : La démarche consistant à transmettre des observations écrites au dernier moment, notamment la veille de la séance, est à proscrire ! Les membres du conseil de discipline doivent disposer, comme l'indique le juge administratif, en temps utile, des observations écrites de chacune des parties. Ces observations écrites sont lues en début de séance.

Considérant que les dispositions précitées imposent que le fonctionnaire traduit en conseil de discipline puisse présenter en temps utile des observations écrites, lues en séance, dans des conditions qui permettent à l'intéressé d'assurer sa défense et d'éclairer le conseil de discipline sur les données de l'affaire ;

Considérant qu'il est constant que seul le rapport établi par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire a été lu lors de la séance du 7 octobre 2005 de la commission administrative paritaire nationale des conseillers d'administration scolaire et universitaire siégeant en formation disciplinaire ; qu'il ne ressort pas du procès-verbal des débats du conseil de discipline, ni de son avis motivé, lequel vise uniquement le rapport d'enquête administrative établi par l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche et le rapport établi par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, que les membres du conseil de discipline aient pris connaissance des observations écrites de Mme X ; qu'ainsi, alors même que Mme X a pu présenter des observations orales lors de la séance du conseil de discipline, la procédure à l'issue de laquelle elle a été sanctionnée est entachée d'irrégularité ;

→ [CAA de Versailles, 7 mai 2009, n°07VE01563](#)

6-5-4-2/ Les observations orales

Le respect des droits de la défense suppose que l'agent doit être en mesure de présenter des observations orales pour expliquer sa situation et éclaircir le point de vue des membres du conseil de discipline

→ [CE, 26 mars 1982, n°20569](#)

Ce principe a été transposé dans le Code des relations entre le public et l'administration : « *Les décisions mentionnées à l'article L. 211-2 [décisions individuelles défavorables, notamment les sanctions] n'interviennent qu'après que la personne intéressée a été mise à même de présenter des observations écrites et, le cas échéant, sur sa demande, des observations orales.* » → [Article L.122-1 du Code des relations entre le public et l'administration](#)

6-5-4-3/ Les témoins

➤ La possibilité d'auditionner des témoins

« *L'autorité territoriale et le fonctionnaire poursuivi peuvent faire entendre des témoins par le conseil de discipline.* » → [Article L.532-10 du Code général de la fonction publique](#)

Le conseil de discipline entend séparément chaque témoin cité. Toutefois, le président peut décider de procéder à une confrontation des témoins ; il peut également décider de procéder à une nouvelle audition d'un témoin déjà entendu. → [Article 9 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

➤ L'obligation d'information de l'agent poursuivi

Les règles en matière d'audition des témoins ont été récemment précisées par le Conseil d'État mais ne s'engagent pas dans le sens de la simplification

« *Ni les dispositions précitées ni aucune autre disposition ou principe n'imposent à l'administration d'informer le fonctionnaire poursuivi, préalablement à la séance du conseil de discipline, de son intention de faire entendre des témoins ou de l'identité de ceux-ci. Il appartient au conseil de discipline de décider s'il y a lieu de procéder à l'audition de témoins. Il ne peut toutefois, sans méconnaître les droits de la défense et le caractère contradictoire de la procédure, entendre les témoins le jour même de la séance sans avoir mis en mesure le fonctionnaire poursuivi d'assister à leur audition. En l'absence du fonctionnaire, le conseil de discipline ne peut auditionner de témoin que si l'agent a été préalablement avisé de cette audition et a renoncé de lui-même à assister à la séance du conseil de discipline ou n'a justifié d'aucun motif légitime imposant le report de celle-ci.* » → [CE, 8 mars 2023, n°463478](#)

Il en résulte que :

- L'autorité territoriale, par principe n'a pas l'obligation d'informer l'agent poursuivi de l'audition de témoins
- Le conseil de discipline demeure libre d'entendre les témoins de la collectivité et de l'agent
- Le conseil de discipline ne peut auditionner les témoins qu'à la condition de s'assurer que le fonctionnaire pourra assister à leur audition. Concrètement le Président, via le secrétariat du conseil de discipline doit informer l'agent poursuivi de l'audition potentielle de témoins.
- Le conseil de discipline ne peut auditionner les témoins en l'absence du fonctionnaire le jour de la séance qu'à la double condition d'en avoir avisé l'agent poursuivi préalablement à la séance et d'avoir un écrit de l'agent ou de son représentant informant de son absence le jour de la séance ou sollicitant une demande de report légitime.

➤ La présence des avocats du témoin

Des témoins peuvent être entendus lors de la séance du Conseil de discipline. Même si le témoin n'est pas une partie à l'audience, il peut, le cas échéant, demander à être assisté de son avocat, notamment lorsqu'il a engagé une procédure pénale, en son nom, contre l'agent poursuivi.

En l'absence de réglementation sur le sujet, le CDG 45 propose de retenir le cadre d'intervention suivant :

- Les membres du Conseil de discipline entendent les témoins séparément et ne procèdent pas à l'audition de leurs avocats. Le seul avocat admis à intervenir est soit celui de l'agent poursuivi, soit celui de la collectivité.
- Les témoins n'ont pas à avoir peur d'être entendu, en présence de l'agent poursuivi. Si cela est le cas, ils peuvent dans ce cas adresser un témoignage écrit et refuser d'être appelé comme témoin lors de la séance. Par ailleurs, le magistrat - président a vocation à assurer la police des débats et à s'assurer que l'agent poursuivi ne « déborde pas » (ex : pas d'invectives ou d'agressions verbales ou physiques à l'égard des témoins). Toutefois, il faut être conscient qu'un témoignage oral peut amener l'agent à « être bousculé » par les membres du conseil de discipline qui ont besoin de comprendre et de s'assurer de la véracité et la fiabilité des faits retranscrits.
- L'avocat des témoins n'a pas à réguler leurs paroles
- L'avocat n'étant pas prévu parmi les personnes pouvant être convoquées à la séance, il n'a pas à être présent. L'audience d'un conseil de discipline n'est pas publique.
- L'avocat de la collectivité est en mesure d'accompagner les témoins cités par la collectivité lors de la séance et de les « rassurer ». A cet égard, rien n'interdit en effet, un temps de préparation de la séance entre la collectivité, ses témoins et leurs avocats respectifs.

Cependant, il existe un cas de figure où la présence des avocats des témoins est admise :

En effet, [l'article L.532-6 du Code général de la fonction publique](#) 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. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents contractuels »

Or, l'article L.131-3 du Code général de la fonction publique (qui relève du chapitre 1, titre 3 du livre 1^{er} du CGFP) rappelle que « Aucun agent public ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Dans ces conditions, il est possible, uniquement pour les situations où un témoin aurait fait l'objet d'une discrimination liée au sexe, à l'âge, à la santé ou son handicap de la part de l'agent poursuivi, qu'il puisse demander à être assisté, lors de l'audience du conseil de discipline par une tierce personne (collègue, représentant du personnel ou avocat !).

6-5-4-4/ Le droit de se taire !

A l'occasion d'une question prioritaire de constitutionnalité en matière de procédure disciplinaire à l'encontre d'un notaire, le Conseil constitutionnel a dégagé un principe selon lequel une personne soumise à une procédure disciplinaire doit être informée qu'elle dispose du droit de se taire tout au long du processus.

« 9. 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 professionnel 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. »

→ [CC, Décision n° 2023-1074 QPC du 8 décembre 2023](#)

Au regard de cette décision du Conseil constitutionnel, le juge administratif considère désormais que ce principe est directement transposable aux procédures disciplinaires engagées à l'encontre des agents publics. Une première application de ce principe est intervenue à l'occasion d'une affaire jugée en appel.

« 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, 2 avril 2024, n°22PA03578](#)

A NOTER : Le CDG 45 préconise d'appliquer d'ores et déjà cette exigence de notification aux agents de leur droit de se taire, et ce dès l'ouverture de la procédure disciplinaire dans le courrier qui leur est adressé par l'employeur puis à l'ouverture de la séance du conseil de discipline par le Président.

6-5-5/ L'AVIS DU CONSEIL DE DISCIPLINE

« Le conseil de discipline délibère à huis clos hors la présence du fonctionnaire poursuivi, de son ou de ses conseils et des témoins. » → [Article 10 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

6-5-5-1/ Le conseil de discipline peut formuler plusieurs avis

- Ordonner une enquête

Si le Conseil de discipline ne se juge pas suffisamment éclairé sur les circonstances de l'affaire, il peut, à la majorité des membres présents, ordonner une enquête → [Article 11 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

→ Rendre un avis circonstancié

« A cette fin, le président du conseil de discipline 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 l'échelle des sanctions disciplinaires en commençant par la plus sévère après la sanction proposée, jusqu'à ce que l'une d'elles recueille l'accord de la majorité des membres présents. »

Dans l'hypothèse où aucune des propositions soumises au conseil de discipline n'obtient l'accord de la majorité des membres présents, le Président propose qu'aucune sanction ne soit prononcée et en informe l'autorité territoriale

Si aucune proposition de sanction n'est adoptée, le président propose qu'aucune sanction ne soit prononcée. »

Aucun texte ne régit les modalités de vote des membres du Conseil de discipline. Le vote peut donc s'effectuer à mains levées, à l'appel du nom ou à bulletins secrets.

« La proposition ayant recueilli l'accord de la majorité des membres présents doit être motivée »

→ [Article 12 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

6-5-5-2/ La transmission de l'avis

« L'avis émis par le Conseil de discipline est communiqué sans délai au fonctionnaire intéressé ainsi qu'à l'autorité territoriale [...] » → [Article 14 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989](#)

Toutefois, le défaut de transmission n'est pas de nature à annuler la sanction disciplinaire.

« Considérant, qu'en l'absence de disposition législative ou réglementaire prévoyant cette formalité, le défaut de communication à l'intéressé de l'avis du conseil de discipline préalablement à l'intervention de la mesure disciplinaire contestée n'a pas été de nature à entacher d'irrégularité ladite mesure » → [CE du 21 juin 1996, n° 153 920](#)



A NOTER : l'avis du Conseil de discipline ne peut pas faire l'objet d'un recours gracieux ou contentieux. Il s'agit d'un acte préparatoire à la décision de sanction prise par l'autorité territoriale !

L'avis rendu par le Conseil de discipline est obligatoirement **préalable** à la sanction infligée à l'agent par l'autorité territoriale. Ce point ne peut pas être régularisé !

« Considérant que par un arrêté du 2 octobre 1972, le Maire de Saint-Paul a prononcé la rétrogradation du sieur X... au grade de chef de bureau 7ème échelon, avec prise d'effet de cette décision dès la date de sa notification qui a été effectuée le 3 octobre, et par un arrêté rectificatif du 6 octobre a décidé la comparution de l'intéressé devant le Conseil de discipline intercommunal ; [...] Considérant qu'il est constant que le maire de Saint-Paul n'a saisi le Conseil de discipline que le 20 octobre 1972 soit après avoir décidé la sanction disciplinaire prononcée le 2 octobre 1972 à l'encontre du sieur X... ; que l'intervention ultérieure de l'avis dudit Conseil est sans influence sur la légalité de l'arrêté et de l'arrêté rectificatif attaqués, laquelle doit être appréciée à la date où ils ont été pris ; qu'ainsi les dispositions précitées du Code de l'administration communale ont été méconnues » → [CE, 23.07.1976, n°95502](#)

6-5-6/ L'INFORMATION DU CONSEIL DE DISCIPLINE

Les textes (Code général de la fonction publique et ses textes d'application) et la jurisprudence ne prévoient pas l'obligation pour la collectivité ou l'établissement qui a reçu un avis du Conseil de discipline de tenir informé ce dernier de la décision de sanction (ou de l'absence de sanction) prise à l'égard de l'agent poursuivi.

L'article 14 du décret n°89-677 du 18.09.1989 prévoit uniquement que :

« *L'avis émis par le conseil de discipline est communiqué sans délai au fonctionnaire intéressé ainsi qu'à l'autorité territoriale qui statue par décision motivée.*

La sanction prononcée par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire est immédiatement exécutoire. »

6-6/ LES FRAIS AFFERENTS A LA TENUE DU CONSEIL DE DISCIPLINE

6-6-1/ LE PRESIDENT

Le magistrat qui préside le conseil de discipline est rémunéré à la vacation

→ [Article 30-1 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

Les taux de vacation sont fixés par l'arrêté NOR : FPPA9610165A du 2 décembre 1996.

Ils s'élèvent à :

- 74,91 € → séance de 3 h maximum
- 108,20 € → séance d'une durée supérieure à 3h
- 208,09 € → séance d'une journée entière

→ [Article 1 de l'arrêté du 2 décembre 1996](#)



La conversion des francs en euros s'appuie sur le [convertisseur officiel de l'INSEE](#) disponible sur son site Internet. La conversion prend en compte l'année 1996 pour les francs et l'année n-1 pour les euros (ex : 2020 pour le tarif 2021).

Ces montants sont à la charge de la collectivité territoriale ou de l'établissement public qui engage la procédure disciplinaire. Ils peuvent être d'abord versés par le Centre de gestion puis faire l'objet d'un remboursement au centre de gestion de la fonction publique territoriale par la personne publique.

→ [Article 3 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

6-6-2/ LE SECRETARIAT

Le secrétariat du conseil de discipline est assuré par la personne publique auprès de laquelle est placée la commission administrative paritaire → [Article 3 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

Elle est assurée par les services du Centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés.
→ [Article 23 9° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

Ses frais de fonctionnement sont à la charge de la collectivité territoriale ou de l'établissement public qui engage la procédure disciplinaire. Ils peuvent faire l'objet d'un remboursement au centre de gestion de la fonction publique territoriale lorsque ce dernier exerce la fonction de secrétariat pour la collectivité territoriale ou l'établissement dont dépend le fonctionnaire → [Article 3 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

Le conseil d'administration du Centre de gestion doit délibérer pour déterminer la nature et le montant des frais à rembourser. → [Cf. Modèle de délibération de remboursement des frais de secrétariat du conseil de discipline](#)

S'agissant des collectivités non affiliées, le secrétariat est assuré par leurs propres services.

6-6-3/ LE MEMBRE DU CONSEIL DE DISCIPLINE

Elle est gratuite puisqu'elle est assurée par les membres de la CAP (élus comme représentants du personnel).

→ [Article 37 du décret n°89-229 du 17 avril 1989](#) (représentants du personnel)

→ [Article L.2123-17 du CGCT](#) pour les élus municipaux (ce principe est appliqué à l'ensemble des élus)

« Les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil de discipline sont supportés par la personne publique auprès de laquelle il est placé, dans les conditions prévues par le décret n° 91-573 du 19 juin 1991 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. » → [Article 17 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

6-6-4/ LE FONCTIONNAIRE DEFERE ET LES PERSONNES CONVOQUEES

« Le fonctionnaire déféré et les autres personnes convoquées devant le conseil de discipline ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions prévues par le décret n° 91-573 du 19 juin 1991 précité. Ces frais sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement public auquel appartient le fonctionnaire. » → [Article 17 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

6-6-5/ LES CONSEILS ET TEMOINS DU FONCTIONNAIRE DEFERE

« Les frais de déplacement et de séjour des conseils et des témoins du fonctionnaire traduit devant le conseil de discipline et de l'autorité territoriale ou de son représentant ne sont pas remboursés. »
→ [Article 17 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

7/ La décision de sanction

7-1/ LE POUVOIR SOUVERAIN DE L'AUTORITE TERRITORIALE

En tout état de cause, « *Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou à l'autorité territoriale qui l'exerce dans les conditions prévues aux sections 2 et 3.* »

→ [Article L.532-1 du Code général de la fonction publique](#)

A l'issue de la procédure disciplinaire, l'autorité territoriale décide ou non de sanctionner l'agent.

Lorsque l'agent occupe plusieurs emplois à temps non complet, « *les sanctions disciplinaires sont prononcées par l'autorité territoriale qui a entrepris la procédure disciplinaire après avis des autres autorités territoriales concernées.* »

→ [Article 15 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991](#)

L'autorité territoriale n'est pas liée par l'avis du Conseil de discipline. Elle peut décider de :

- Ne pas prononcer de sanction
- Prononcer la sanction proposée par le conseil de discipline
- Prononcer une sanction plus ou moins sévère que celle proposée par le conseil de discipline

7-2/ LE PRINCIPE DE NON CUMUL DES SANCTIONS

Ce principe est une déclinaison du principe général du droit « non bis in idem » posé par [l'article 368 du Code de procédure pénale](#). Cela signifie qu'il ne doit être infligé qu'une seule sanction disciplinaire à raison des mêmes faits.

Le juge administratif a précisé que ce principe s'applique quand bien même l'autorité territoriale n'aurait pris aucune décision de sanction : « *Considérant qu'il découle du principe général du droit selon lequel une autorité administrative ne peut sanctionner deux fois la même personne à raison des mêmes faits qu'une autorité administrative qui a pris une première décision définitive à l'égard d'une personne qui faisait l'objet de poursuites à raison de certains faits, ne peut ensuite engager de nouvelles poursuites à raison des mêmes faits en vue d'infliger une sanction ; que cette règle s'applique tant lorsque l'autorité avait initialement infligé une sanction que lorsqu'elle avait décidé de ne pas en infliger une* » → [CE, 30 décembre 2016, n°395681](#)

Cependant, cette règle connaît 2 aménagements :

- Elle ne s'applique pas lorsque les mêmes faits peuvent ainsi être simultanément passibles de sanctions pénales et de sanctions disciplinaires.
- L'autorité territoriale peut tenir compte de faits déjà sanctionnés pour confirmer la récurrence d'un comportement fautif de l'agent et justifier une sanction pour de nouveaux faits.

7-3/ L'ECHELLE DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Les sanctions disciplinaires sont présentées dans la fiche dénommée « [Tableau des sanctions disciplinaires](#) » disponible sur le site internet du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret.

7-4/ LE RAPPEL A L'ORDRE

L'autorité territoriale (Maire ou Président) dispose de la possibilité de ne pas infliger une sanction disciplinaire et d'entamer une démarche de prévention à l'égard de l'agent. L'autorité territoriale s'inscrit dans une logique de « laisser sa chance » à l'agent. Dans ce cas de figure, l'autorité territoriale peut décider de recourir au dispositif du « rappel à l'ordre ».

La démarche du rappel à l'ordre revêt deux intérêts :

- Le juge administratif considère qu'une note de rappel à l'ordre ne constitue pas une décision de sanction disciplinaire faisant grief ou portant atteinte aux droits statutaires du fonctionnaire et n'est ainsi pas susceptible de recours pour excès de pouvoir (CAA de Douai du 09.06.2011).
- La note de rappel à l'ordre peut être invoquée parmi les griefs conduisant à une éventuelle future sanction disciplinaire.

Toutefois, cette note ne doit pas pouvoir être assimilée à une sanction disciplinaire, notamment un avertissement. Si tel était le cas, non seulement l'employeur n'aurait pas respecté la procédure disciplinaire mais de surcroît, il ne pourrait plus sanctionner les faits concernés en remplacement du rappel à l'ordre. Il est donc important de rédiger avec attention une note de rappel à l'ordre.

Pour cela :

- La note devra être signée du Maire/Président pour éviter tout souci de compétence de l'auteur de l'acte.
- La note devra indiquer en objet : rappel à l'ordre
- La note peut s'articuler autour de la trame suivante, à adapter par vos soins :

« Cher(e) M(me) ...

Malgré nos consignes concernant ou relatives à..., j'ai constaté que ... (énonciation des faits reprochés avec détails et dates). En conséquence, par la présente lettre, je vous adresse un rappel à l'ordre qui, je l'espère, vous fera changer d'attitude. Je ne manquerai pas de revenir vers vous pour vous renouveler les consignes de travail et vous accompagner dans l'accomplissement de vos missions. Par ailleurs, Je vous recevrai pour un entretien de bilan sur la semaine du...au... Si je constate que ce rappel à l'ordre reste sans effet, une procédure disciplinaire pouvant aboutir au prononcé d'une sanction pourra être déclenchée. Veuillez agréer, M..., l'expression de nos salutations distinguées.

Le Maire/ Le Président ... (nom/prénom) + signature ».

OU

« Cher(e) M(me) ...

Par la présente je fais suite à notre échange en date du...au cours duquel... En conséquence, je vous adresse un rappel à l'ordre qui, je l'espère, vous fera changer d'attitude. Je ne manquerai pas de revenir vers vous pour vous renouveler les consignes de travail et vous accompagner dans l'accomplissement de vos missions. Par ailleurs, Je vous recevrai pour un entretien de bilan sur la semaine du...au... Si je constate que ce rappel à l'ordre reste sans effet, une procédure disciplinaire pouvant aboutir au prononcé d'une sanction pourra être déclenchée. Veuillez agréer, M..., l'expression de nos salutations distinguées.

Le Maire (nom/prénom) + signature ».

7-5/ LE PRINCIPE DE REJET DES SANCTIONS DEGUISEES

7-5-1/ L'ILLEGALITE DES SANCTIONS DEGUISEES

Les seules sanctions disciplinaires possibles sont celles prévues par les textes législatifs et réglementaires. Si elle n'est pas prévue par un texte, la sanction est illégale !

7-5-1-1/ La définition de la sanction déguisée

La définition de la sanction disciplinaire déguisée figure de manière claire et limpide dans les conclusions de Bruno Genevois sur l'arrêt du Conseil d'Etat, section du contentieux, 9 juin 1978, Spire © Revue Adm. 1978 p. 631 :

« La sanction disciplinaire déguisée se caractérise par la conjonction d'un élément subjectif et d'un élément objectif :

1°) L'élément subjectif est constitué par l'intention de l'auteur de l'acte incriminé d'infliger une sanction, c'est-à-dire de porter une certaine atteinte à la situation professionnelle de l'agent sur la base d'un grief articulé contre lui ;

2°) L'élément d'ordre objectif est relatif aux effets de la mesure incriminée. Il faut qu'elle ait par elle-même les effets d'une sanction disciplinaire, qu'elle porte atteinte à la situation professionnelle de l'agent, c'est-à-dire qu'elle supprime ou limite des droits ou avantages actuels ou virtuels résultant du statut de l'intéressé. Dans le cas des mesures modifiant les attributions d'un agent, vous estimez qu'il y a objectivement un élément comportant une sanction, si la décision entraîne une réduction de la rémunération, la suppression d'un titre constituant un élément de la situation de l'agent, ou si elle a pour objet de porter atteinte au statut de l'agent en le privant par exemple de la totalité des attributions correspondant à son grade. Tel est le cas si un secrétaire de mairie se voit privé de la plupart des attributions inhérentes à son emploi »

7-5-1-2/ Les catégories de sanctions déguisées

5 catégories de sanctions déguisées sont annulées par le juge administratif :

› L'absence de motif disciplinaire

« Considérant, en second lieu, qu'il est constant que M. A a été licencié sans motif et sans avoir été mis à même de consulter son dossier et de faire valoir ses arguments ; que le requérant est ainsi fondé à soutenir que son licenciement est intervenu au terme d'une procédure irrégulière et, par suite, à demander l'annulation de la décision en date du 26 janvier 2009 du directeur du centre hospitalier de Troyes ; » → [CAA de Nancy, 27 janvier 2011, n°10NC00406](#)

› La réduction de rémunération

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que par l'arrêté du 23 septembre 1986, le maire d'Angers a mis fin à compter du 1er septembre 1986, au versement à M. X... de l'indemnité spéciale de fonctions à laquelle ont droit les agents de la police municipale et dont l'intéressé bénéficiait depuis le 26 juin 1983 ; que, dans les circonstances dans lesquelles elle est intervenue, cette décision revêtait un caractère disciplinaire ; que la suppression d'une indemnité ne figure pas au nombre des sanctions qui peuvent être infligées à un agent municipal ; que la mesure prise à l'encontre de M. X... est donc entachée d'illégalité » → [CE, 11 juin 1993, n°105576](#)

› Le retrait des fonctions

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que c'est en raison du comportement de Mme X... et de sa manière de servir jugée non satisfaisante que le maire de Brain-sur-l'Authion lui a progressivement retiré les attributions afférentes à son emploi de secrétaire général de la mairie ; qu'ainsi, et alors même que l'intéressée a conservé son titre et ses émoluments, les mesures prises à l'encontre de Mme X... ont constitué une sanction disciplinaire ; que cette sanction, non précédée de l'observation de la procédure disciplinaire, a été prise illégalement »

→ [CE, 25 septembre 1987, n°68745](#)

› La transformation du poste occupé par l'agent

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que la transformation de l'emploi qu'occupait Mme X... est motivée par la manière de servir de l'intéressée ; qu'ainsi, et alors même qu'elle serait également justifiée par une diminution de la charge de travail liée audit emploi, elle présente le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée ; que, par suite, le syndicat intercommunal n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Versailles a annulé ladite délibération, ainsi que, par voie de conséquence, la décision en date du 30 décembre 1987 par laquelle le président du syndicat a informé Mme X... de ses nouveaux horaires de travail et l'arrêté du 19 janvier 1988 pris par la même autorité et fixant le nouveau traitement de l'intéressée »

→ [CE 15 avril 1996, n°108819](#)

› Le changement d'affectation décidés en dehors de l'intérêt du service

« Considérant que par un arrêté en date du 22 juin 1987, le maire de Morne-à-l'Eau (Guadeloupe) a affecté Mme X., téléphoniste titulaire en poste à la mairie de cette commune, au poste public de téléphone de Vieux-Bourg, affectation située à 60 km de son domicile et comportant des responsabilités très réduites ;

Considérant qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que le changement d'affectation ainsi imposé à Mme X. ait été décidé dans l'intérêt du service ; qu'ainsi, la décision attaquée est entachée d'excès de pouvoir »

→ [CE, 6 décembre 1993, n°106907](#)

« Concédant que cette décision ordonnant la mutation d'office de M. X au service de collecte des ordures ménagères et comportant pour l'intéressé une modification importante dans la nature des fonctions qu'il exerçait, ainsi que dans ses conditions de travail, présente, contrairement à ce que soutient la ville de Béziers, le caractère d'une décision faisant grief à M. X, susceptible de recours pour excès de pouvoir ; qu'il ne ressort pas des pièces du dossier qu'elle ait constitué, dans les circonstances où elle est intervenue, une mesure prise dans l'intérêt du service ; qu'elle doit donc être analysée comme une sanction disciplinaire ne figurant pas au nombre des sanctions énumérées par l'article 89 de la loi susvisée du 26 janvier 1984, et prise en violation des règles de procédure fixée par cet article » → [CAA de Marseille, 8 février 2008, n°05MA00030](#)

7-5-2/ LA LEGALITE DES SANCTIONS COMPLEMENTAIRES

Le juge administratif apporte de nombreux bémols à l'interdiction de la sanction déguisée. Il admet notamment :

7-5-2-1/ L'intérêt du service

« Considérant, en premier lieu, que la mutation dans l'intérêt du service constitue une sanction déguisée dès lors qu'il est établi que l'auteur de l'acte a eu l'intention de sanctionner l'agent et que la décision a porté atteinte à la situation professionnelle de ce dernier ; qu'il ressort des pièces du dossier que la mutation de Mme B...est intervenue à la suite des difficultés rencontrées par cette dernière dans la gestion de la maison de retraite " L'Eglantine " ; qu'alors même que cette décision est intervenue après qu'une sanction d'exclusion d'une journée lui eut été infligée à l'issue d'une procédure disciplinaire pour les manquements qui lui ont été reprochés, elle était motivée par les nécessités du service ; que dès lors en estimant que la mutation dans l'intérêt du service de Mme B...ne constituait pas une sanction déguisée, le tribunal n'a pas donné aux faits une qualification juridique erronée »

→ [CE, 25 février 2013, n°348964](#)

7-5-2-2/ La réduction du régime indemnitaire

Sur ce point, il convient de rappeler que si une délibération relative au régime indemnitaire peut, dans ses critères d'attribution, fixer la manière générale de servir des agents et ainsi permettre à l'autorité territoriale de prendre en considération les sanctions disciplinaires infligées pour réduire le régime indemnitaire à l'occasion de l'examen individuel de la manière de servir de l'agent, elle ne peut pas prévoir une règle de suppression ou de diminution automatique de la prime en cas de sanction.

« Considérant que, si l'autorité hiérarchique peut se fonder sur la manière de servir, et prendre notamment en compte les attitudes sanctionnées disciplinairement, pour moduler le montant des primes liées à la valeur et à l'action des agents, elle ne peut se dispenser, à cette occasion, d'un examen individuel des mérites de chacun ; qu'ainsi le conseil d'administration de la caisse de crédit municipal de Dijon ne pouvait légalement instituer une règle de suppression ou de diminution automatique de la prime de fin d'année en cas de sanction disciplinaire »

→ [CAA de Nancy, 16 novembre 1995, n°94NC00042](#)

7-5-2-3/ Le refus de la promotion interne ou de l'avancement de grade

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que la décision du Premier président de la Cour des comptes de ne pas proposer M. A pour une nomination au grade de conseiller maître a été fondée sur le comportement de ce dernier lorsqu'il a exercé, en 2004 et 2005, les fonctions de président de la chambre territoriale des comptes de Nouvelle-Calédonie ; qu'il ressort également des pièces du dossier que ce comportement, qui a été à la source de graves difficultés relationnelles, a sérieusement affecté le fonctionnement de la chambre territoriale, a donné lieu à l'engagement de plusieurs procédures judiciaires dirigées contre M. A et a fait l'objet d'un rapport défavorable à l'intéressé, établi par une mission d'inspection diligentée par la Cour des comptes ; que de tels faits, sans qu'il soit besoin de rechercher s'ils étaient par ailleurs constitutifs de manquements à la discipline, étaient de nature à justifier la décision du Premier président de ne pas proposer la nomination de M. A [à la promotion interne]; qu'il résulte de qui précède que le moyen tiré de ce que la décision attaquée aurait revêtu le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée doit être écarté » → [CE 16 décembre 2009, n°320911](#)

« Considérant, en troisième lieu, qu'à supposer même que le maire de Lyon ait pris en considération, pour classer M. X en dernière position au tableau d'avancement, et pour refuser de le nommer au grade supérieur, outre les appréciations figurant sur sa fiche de notation pour 1999, le comportement fautif de l'agent le 15 septembre 1999, sanctionné par ailleurs par un arrêté du 3 décembre 1999, il n'aurait pas, ce faisant, commis d'illégalité ; que, par suite, la décision du 8 novembre 1999 n'est pas entachée d'erreur de droit et de détournement de pouvoir, et n'est pas constitutive d'une sanction disciplinaire déguisée » → [CAA de Lyon 12 décembre 2006, n°02LY00474](#)

7-5-2-4/ La retenue sur traitement

La retenue sur traitement n'est envisageable qu'à la condition de démontrer une absence de service fait.

→ [CE 17 mars 2010, n°330073](#)

7-5-2-5/ Le changement d'affectation-mutation interne justifié par l'intérêt du service

« Considérant, en troisième lieu, qu'il est constant que le directeur général du centre hospitalier universitaire de Fort-de-France a été saisi de critiques concordantes émanant de divers agents et d'organisations syndicales sur le comportement de M. X dans l'exercice de ses fonctions, et qui avaient créé, sur fond de conflit du travail au sein de l'établissement, un climat de très grande tension ; que, dans ces conditions, il ne saurait être reproché au directeur général du centre hospitalier universitaire de Fort-de-France d'avoir adopté une mesure de sauvegarde, dans l'attente du résultat des enquêtes sollicitées, visant à éviter la répétition de ces critiques et l'aggravation du climat de tension auquel il lui appartenait de mettre fin, dans l'intérêt du service hospitalier ; que, par suite, les motifs invoqués à l'appui de la décision du 22 juillet 2004 étaient de nature à justifier la mesure visant à modifier momentanément les missions confiées à M. X ; Considérant, en deuxième lieu, qu'à supposer même qu'en faisant référence au comportement personnel de M. X et en privant l'intéressé de l'essentiel de ses attributions, la décision en cause puisse être regardée comme manifestant l'intention de l'autorité administrative d'adopter une mesure de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire, il ne résulte pas de l'instruction que la mesure en cause constituerait, en elle-même, une sanction disciplinaire déguisée » → [CAA de Bordeaux 11 janvier 2011, n°09BX02903](#)

« Considérant, en deuxième lieu, qu'il ressort des pièces du dossier que la décision attaquée avait pour objet de mettre un terme à la situation conflictuelle qui s'était développée depuis 1995 à la suite d'un différend opposant plusieurs agents du service dont M. A était responsable, et qui compromettait le bon fonctionnement de ce dernier ; qu'eu égard aux circonstances dans lesquelles elle est intervenue, notamment en l'absence de volonté de l'Office de sanctionner un comportement fautif de l'intéressé, et à l'incidence de cette mutation sur sa situation professionnelle et matérielle, une telle décision est dépourvue de caractère disciplinaire ; qu'il suit de là que les moyens tirés de ce que la mesure litigieuse constituerait une sanction disciplinaire déguisée et de ce que les garanties procédurales entourant une sanction de cette nature n'auraient pas été respectées ne peuvent qu'être écartés »

→ [CE, 17 décembre 2007, n°301317](#)

7-5-2-6/ La suppression d'emploi

« La décision contestée a pour seul effet de maintenir Mme C. en surnombre dans les effectifs de l'OPH du Cher en dépit de la suppression par la délibération du 14 février 2014 du conseil d'administration du service " études et développements de l'accession sociale " auquel elle était affectée en qualité de chargée de mission. Par ailleurs, il ressort des pièces du dossier et notamment du tableau des effectifs de l'OPH du Cher au 1er mars 2014 et au 1er juin 2016 que le poste d'attaché principal ainsi que les deux postes d'attachés territoriaux étaient pourvus. Par suite, la requérante n'établit pas que l'arrêté litigieux constituerait une sanction disciplinaire déguisée ou serait entaché d'un détournement de procédure et de pouvoir » → [CAA de Nantes, 29 septembre 2020, n°18NT02823](#)

7-6/ LE DELAI DE PRISE DE DECISION

L'autorité territoriale n'est enfermée dans aucun délai pour prendre sa décision après réception de l'avis du Conseil de discipline. Aucune disposition ne fait obligation à l'administration de prendre sa décision dans un délai déterminé.

« Considérant qu'en application de l'article 9 du décret précité, le conseil de discipline doit se prononcer dans le délai d'un mois à compter du jour où il a été saisi par le rapport de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire ; qu'en revanche, aucune disposition ne fait obligation à l'administration de prendre sa décision dans un délai déterminé ; qu'il ressort des pièces du dossier qu'après avoir été saisi le 18 mars 1991, le conseil de discipline a délibéré le 10 avril suivant, la sanction ayant été prononcée le 27 juin 1991 » → [CE, 31 janvier 1996, n°142173](#)



A NOTER : Le CDG 45 préconise de ne pas laisser s'écouler trop de temps entre l'engagement de la procédure disciplinaire et la décision de sanction.

7-7/ LA FORME DE LA DECISION

Sauf pour l'avertissement, qui fait simplement l'objet d'un courrier notifié à l'agent, les sanctions disciplinaires sont prononcées par un arrêté signé par l'autorité territoriale.

7-8/ LA MOTIVATION DE LA DECISION

« L'avis de cet organisme [Le conseil de discipline] et la décision prononçant une sanction disciplinaire doivent être motivés. » → [Article L.532-5 du Code général de la fonction publique](#)

« Les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent.

A cet effet, doivent être motivées les décisions qui :

2° Infligent une sanction »

→ [Article L.211-2 du Code des relations entre le public et l'administration](#)

« L'avis émis par le conseil de discipline est communiqué sans délai au fonctionnaire intéressé ainsi qu'à l'autorité territoriale qui statue par décision motivée. » → [Article 14 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989](#)

L'arrêté de l'autorité territoriale doit être motivé, c'est-à-dire qu'il doit comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la sanction. L'absence de motivation entraîne l'annulation de la sanction. Une information ultérieure des motifs de la sanction ne couvre pas le défaut de motivation de la décision

« Considérant qu'aux termes de l'article 1er de la loi du 11 juillet 1979 : " (...) doivent être motivées les décisions qui : (...) infligent une sanction " ; qu'aux termes de l'article 3 de la même loi : " La motivation exigée par la présente loi doit être écrite et comporter les considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision " ; qu'aux termes de l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 applicable aux agents fonctionnaires de La Poste : " (...) la décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivé(e) " ; que par ces dispositions, le législateur a entendu imposer à l'autorité qui prononce une sanction disciplinaire l'obligation de préciser elle-même dans sa décision les griefs qu'elle entend retenir à l'encontre de la personne intéressée, de sorte que cette dernière puisse à la seule lecture de la décision qui lui est notifiée connaître les motifs de la sanction qui la frappe »

→ [CAA de Douai, 14 mars 2013, n°12DA00813](#)

La sanction doit être motivée, même s'il s'agit d'une sanction qui ne nécessite pas la saisine du Conseil de discipline

Cette obligation s'impose même si l'agent concerné a été informé avant l'intervention de la sanction, des faits reprochés et a pris connaissance de son dossier

« Considérant qu'il résulte de l'instruction que l'arrêté mettant fin aux fonctions de maître-auxiliaire d'éducation physique exercées par M. X... a été motivé par un ensemble de faits qui, bien que présentés comme établissant son inaptitude professionnelle, étaient en réalité constitutifs de fautes disciplinaires ; qu'en vertu des dispositions de la loi du 11 juillet 1979, cet arrêté devait mentionner les considérations de droit et de fait sur lesquelles était fondée cette mesure ; que même si l'intéressé avait été informé avant son licenciement des faits qui lui étaient reprochés et avait pris connaissance de son dossier, l'arrêté attaqué a méconnu ces dispositions en se bornant à indiquer, sans aucune autre précision, que le licenciement était fondé sur l'insuffisance professionnelle de M. X. ».

→ [CE, 19 décembre 1990, n°85669](#)

7-9/ LA DATE D'EFFET DE LA DECISION

Concernant les sanctions ne requérant pas l'avis préalable du Conseil de discipline, la date d'effet de la sanction sera celle de la notification à l'agent.

Toutefois, 2 éléments sont à prendre en compte :

- L'arrêté ne peut avoir un effet rétroactif

« Considérant que les décisions administratives ne peuvent légalement disposer que pour l'avenir ; que si l'annulation d'une décision ayant illégalement évincé un agent public oblige l'autorité compétente à réintégrer l'intéressé à la date de son éviction et à prendre rétroactivement les mesures nécessaires pour reconstituer sa carrière et le placer dans une position régulière, ladite autorité lorsqu'elle reprend sur une nouvelle procédure une mesure d'éviction ne peut légalement donner à sa décision un effet rétroactif » → [CE, sect., 27 mai 1997, n°93920](#)

- L'arrêté peut prévoir une date d'effet ultérieure à sa notification



RAPPEL : La décision notifiée doit obligatoirement comporter les délais et voies de recours

→ [Article R. 421-5 du Code de justice administrative](#)

8/ La notification de la sanction

La décision portant sanction disciplinaire doit être notifiée, c'est-à-dire portée à la connaissance de l'agent concerné.

La notification prend la forme de l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception ou d'une remise en mains propres avec récépissé.

La notification d'un acte administratif constitue une démarche obligatoire qui permet de s'assurer que l'agent a pris connaissance du document qui lui est adressé.

8-1/ LES FORMES DE LA NOTIFICATION

La notification s'effectue selon trois modalités :

- La lettre recommandée avec accusé de réception → [CE 15 novembre 2019, n°420509](#),
- La remise en mains propres contre signature d'une décharge :
 - Soit par un agent assermenté de la collectivité (ex : agent de police municipale), soit par un élu (ex : adjoint au Maire en sa qualité d'OPJ)
 - Soit par un huissier (remise d'un pli d'huissier) → Articles [654](#) à [656](#) du Code de procédure civile

La preuve de la date de la publication ou de la notification d'un acte incombe à la collectivité territoriale ou l'établissement → [CE, 23 septembre 1987, n°77204](#)

8-2/ LES MODALITES DE LA NOTIFICATION

8-2-1/ LA NOTIFICATION EST FAITE AU DOMICILE DE L'AGENT

« Considérant que par lettre recommandée en date du 13 février 1990, le maire de Bagnols-sur-Cèze a enjoint à M. X... de rejoindre son poste le 16 février 1990 en l'informant qu'il encourrait la radiation des cadres de l'administration communale s'il n'obtempérait pas à cette mise en demeure ; que toutefois, il n'est pas établi par les pièces du dossier que cette mise en demeure ait été notifiée à une adresse qui soit celle du domicile de M. X... ; que, dans ces conditions, l'intéressé qui allègue n'avoir jamais reçu ladite mise en demeure ne peut être regardé comme ayant rompu le lien qui l'unissait à l'administration » → [CE, 13 octobre 1995, n°145095](#)

- Mais ce domicile est la dernière adresse connue et déclarée auprès de l'employeur. Il appartient donc à l'agent d'informer son employeur de tout changement d'adresse.

« Considérant que M. A étant absent de son service le 21 mars 2008, sans justification, alors que sa demande de congé avait été rejetée, qu'il lui avait été enjoint, à plusieurs reprises, de reprendre ses fonctions, et notamment, en dernier lieu, ainsi qu'il a été dit, par une mise en demeure, en date du 20 mars 2008, qui l'informait de ce qu'à défaut de reprise des fonctions, une procédure de radiation serait mise en œuvre sans qu'il puisse bénéficier des garanties d'une procédure disciplinaire, son absence devait être regardée comme un abandon de poste, alors même que les lettres de mise en demeure adressées par l'administration n'avaient pu lui être remises, en raison de l'absence momentanée de son domicile de M. A, qui ne conteste pas n'avoir pas communiqué son adresse à l'administration et n'allègue pas non plus avoir été dans l'impossibilité de le faire ; que, dès lors, c'est à tort que, pour considérer que l'abandon de poste n'était pas constitué, le Tribunal administratif de Clermont-Ferrand s'est fondé sur l'absence de caractère effectif de la notification de la mise en demeure adressée à M. A »

→ [CAA de Lyon, 23 mars 2010, n°09LY00904](#)

- De même, il appartient d'organiser le suivi de son courrier en cas d'absence prolongée de son domicile.

« Considérant que, lorsque la notification a été faite par lettre recommandée avec accusé de réception, cette preuve doit être regardée comme apportée lorsqu'il est établi que la lettre a été régulièrement présentée au domicile du destinataire, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que celui-ci ne l'a pas retirée au bureau de poste de son domicile dans le délai imparti à cet effet ; que si Mme X a soutenu devant les juges du fond qu'elle était absente de son domicile pendant cette période de vacances, elle n'a pas allégué avoir pris des dispositions utiles en vue de recevoir, pendant la période considérée, le courrier qui pourrait lui y être adressé ; qu'ainsi la circonstance qu'elle n'a pu être avisée d'une telle notification en raison de son absence n'a pu, en tout état de cause, avoir d'incidence ni sur la régularité de cette notification, ni sur l'ouverture du délai de recours contentieux qu'elle entraîne ; que, par suite, la cour, après avoir souverainement constaté que la lettre recommandée avec accusé de réception par laquelle le maire de Levainville a notifié sa décision du 31 juillet 1995 à Mme X avait été régulièrement présentée au domicile de celle-ci le 4 août 1995, n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que cette notification devait être réputée intervenue à cette date, nonobstant la circonstance que l'intéressée n'avait pu, étant en congés, retirer ce pli dans le délai qui lui était indiqué sur l'avis de passage » → [CE, 3 octobre 2003, n°249160](#)

8-2-2/ LA NOTIFICATION EST FAITE A L'AGENT EN PERSONNE OU UNE PERSONNE PRESENTE AU DOMICILE

« Considérant que si, en vertu du premier alinéa de l'article 654 du nouveau code de procédure civile, la signification doit être faite à personne, l'article 655 prévoit que, lorsque la signification à personne s'avère impossible, l'acte peut être délivré à domicile par remise de la copie à toute personne présente ;

qu'il résulte des mentions du procès-verbal établi par l'huissier qu'il n'a pas été possible de signifier ladite lettre à personne, et que celle-ci a été remise le 21 juin 1990 à la mère de M. X..., alors présente au domicile de son fils ; qu'il suit de là qu'en jugeant qu'en l'absence de mandat express, Mme X... n'avait pas qualité pour représenter son fils et que par suite la mise en demeure ne pouvait être regardée comme régulièrement notifiée, la cour administrative d'appel de Bordeaux a commis une erreur de droit » → [CE, 11 juillet 2001, n°222889](#)

8-3/ LA DATE DE VALIDITE DE LA NOTIFICATION

La notification est régulièrement effectuée dans les conditions suivantes :

- Pour la remise en mains propres (hors remise par huissier) le délai de recours contentieux contre un acte notifié en mains propres commence à courir à compter de cette notification, si l'agent destinataire signe cette notification et même si l'agent destinataire refuse de signer la notification, dès lors que la mention de ce refus, indiquée sur l'acte → [CE, 25 mars 2013, n°352586](#)
- Pour la lettre recommandée avec accusé de réception.
 - Lorsque l'agent accepte le pli remis à son domicile par le service postal, la date de la notification sera le jour de la remise de la lettre recommandée à l'agent. La notification intervient ainsi à la date de distribution inscrite sur l'avis de réception postal remis à l'expéditeur.
 - Lorsque le destinataire d'une LRAR refuse d'accepter le pli remis à son domicile par le service postal, ou l'accepte mais refuse de signer l'accusé de réception, la notification est réputée effectuée à la date du refus, c'est à dire celle du jour de la présentation de la lettre recommandée à l'agent.

« *Considérant que cette seconde mise en demeure, à laquelle l'intéressé n'a pas déféré, doit être regardée comme ayant été régulièrement notifiée le 19 mai 1987, date à laquelle M. X..., convoqué à la mairie, a refusé d'en prendre connaissance* » → [CE, 21 octobre 1992, n°116505](#)

L'avis de réception postal indique à l'expéditeur l'absence de signature et la date de présentation

→ [CE 10 février 1975, n°90811](#)

- Lorsque l'agent est absent le jour de la remise du pli, le service postal laisse un avis de passage. L'agent dispose d'un délai de quinze jours calendaires à compter du lendemain du jour de dépôt de l'avis de passage pour récupérer le pli.

→ [Article R.1-1-6 du Code des postes et des communications électroniques](#)

→ [Article 5 de l'arrêté NOR INDI0750083A du 7 février 2007](#)

- ▶ Si le courrier est retiré dans ce délai, la date de notification retenue est alors celle du retrait du pli
→ [CE, 26 novembre 2014, n°37195](#)
- ▶ Si le courrier n'est pas récupéré par l'agent dans ce délai de quinze jours, la date de notification retenue est celle du dépôt de l'avis de passage par le service postal lors de la présentation au domicile
→ [CE, 24 avril 2012, n°341146](#)

9/ L'exécution de la sanction

9-1/ LA REGLE DE L'EXECUTION IMMEDIATE

La sanction prononcée est immédiatement exécutoire. Cela implique que le recours gracieux ou contentieux n'interrompt pas la mise en œuvre de la sanction

« La sanction prononcée par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire est immédiatement exécutoire. »

→ [Article 14 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

9-2/ LES REGLES PARTICULIERES

4 situations particulières sont à prendre en considération

9-2-1/ L'ADAPTATION A L'ETAT DE SANTE DU FONCTIONNAIRE

9-2-1-1/ L'évolution de la jurisprudence

Même si le congé maladie ou le CITIS accordé à l'agent ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire, en revanche, le juge administratif considérait auparavant que la mesure d'exclusion temporaire et la révocation devait prendre effet à l'issue du congé de maladie ordinaire, du congé de longue maladie, du congé de longue durée ou du CITIS de l'agent.

Cela résultait d'un arrêt de principe du Conseil d'Etat :

« Considérant, en premier lieu, que la procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie sont des procédures distinctes et indépendantes ; que le ministre a pu légalement exercer l'action disciplinaire contre M. Y. alors même que celui-ci se trouvait en congé de maladie ;

Considérant que si les troubles pathologiques invoqués par M. Y... sont établis par le dossier, lequel révèle notamment que ce gendarme a bénéficié de congés de maladie du 29 juillet 1985 au 28 décembre 1985 puis du 10 octobre 1986 au 9 novembre 1987, que la commission de réforme lui a reconnu le 8 janvier 1986 une invalidité non imputable au service d'un taux de 35%, que ses supérieurs ont cherché, par de nouvelles affectations, à favoriser sa réinsertion professionnelle après ses deux premières manifestations d'éthylisme constatées pendant le service le 17 octobre 1983 et le 17 avril 1985, cet état de santé n'était pas de nature à faire obstacle à ce qu'il fût regardé comme responsable de ses actes ni à ce que, par suite, une sanction disciplinaire pût légalement être prise contre lui à raison des fautes qu'il avait commises, en dernier lieu, le 5 juin 1986 ; qu'en fixant la date de prise d'effet de la sanction à l'expiration du congé de maladie en cours dont bénéficiait M. Y..., le ministre n'a commis non plus aucune illégalité, la procédure disciplinaire étant indépendante, ainsi qu'il a été dit, de celle de l'octroi de congé de maladie »

→ [CE 13 mai 1992, n°106098](#)

Ainsi, Le juge administratif considérait que la sanction disciplinaire, dont le fonctionnaire fait l'objet, ne sera pas appliquée aussi longtemps que la condition d'inaptitude physique sera remplie et ne pourra être exécutée que postérieurement à l'expiration du congé de maladie ou du congé pour accident de service dont l'agent bénéficie.

Le juge administratif a confirmé régulièrement cette position.

Exemples :

« Aux termes de l'article 56 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : « tout fonctionnaire est placé dans une des positions suivantes : activité à temps complet ou à temps partiel ; détachement ; position hors cadres ; disponibilité ; accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale ; congé parental ». Les décisions relatives aux positions sont prises par l'autorité territoriale. Aux termes de l'article 57 de cette loi : « Le fonctionnaire en activité a droit à des congés de maladie ». Aux termes de l'article 89 de la même loi : « le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale après avis de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline. Ce pouvoir est exercé dans les conditions prévues à l'article 19 du titre I^{er} du statut général ». Il résulte de ces dispositions que le pouvoir disciplinaire peut être exercé à l'encontre d'un fonctionnaire placé dans l'une des cinq positions prévues à l'article 56 de la loi du 26 janvier 1984. En revanche, le placement d'un fonctionnaire en congé de maladie le fait bénéficier du régime de rémunération attaché à cette situation et fait donc obstacle à ce qu'il exécute pendant son congé de maladie une sanction disciplinaire prononcée à son encontre. » → [CAA de Marseille, 15 octobre 2020, n°19MA04416](#)

« Considérant que la décision du 8 avril 2014 contestée, en fixant la prise d'effet de la sanction de M. A... au 1^{er} mai 2014, après l'expiration des congés de maladie dont l'intéressé bénéficiait alors, n'a pas méconnu ces dispositions ; que la circonstance que, postérieurement à cette date, le congé de maladie ait été prolongé au-delà de la date prévue pour la prise d'effet de sa sanction, n'a pas eu pour effet de rendre, rétroactivement, illégale la décision du 8 avril 2014, mais a seulement fait obstacle à ce que l'administration puisse légalement l'exécuter »
→ [CAA Marseille 24 juin 2016, n° 15MA02818](#)

Cependant le Conseil d'Etat a révisé sa position :

« Considérant, par ailleurs, que si Mme A. soutient que la décision de sanction serait illégale en tant qu'elle ne prévoit pas le report de sa date d'effet à l'expiration de son congé maladie, la circonstance qu'un agent soit placé en congé pour maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de révocation ; que, dès lors, ce moyen ne peut qu'être écarté »
→ [CE 6 juillet 2016 n°392728](#)

Il ressort de cet arrêt, que l'autorité territoriale a le choix :

- Soit exécuter la sanction disciplinaire pendant le congé de maladie de l'agent ;
- Soit reporter l'entrée en vigueur de la sanction à l'expiration du congé de maladie.

9-2-1-2/ Les conséquences de cette jurisprudence

Le CDG 45 attire l'attention sur les conséquences engendrées par le choix de révoquer l'agent pendant son congé de maladie. En effet, dans ce cas de figure, la collectivité territoriale ou l'établissement public devra lui verser des indemnités journalières de sécurité sociale au titre de sa maladie.

En effet, lorsque l'agent se voit infliger la sanction la plus grave, à savoir la révocation, cela signifie qu'il est radié des cadres et perd sa qualité de fonctionnaire. Il ne perçoit donc plus aucune rémunération de la part de son employeur public → [Article L.550-1 4° du Code général de la fonction publique](#)

De ce fait, si l'agent se trouve en congé de maladie lors du prononcé de la révocation sans droit à pension immédiate, il doit être indemnisé au titre de la maladie (indemnités journalières de sécurité sociale) par son ancien employeur public. Cela s'appuie sur les dispositions des articles [L.161-8](#) et [R.161-3](#) du Code de la sécurité sociale qui énoncent que le régime spécial d'assurance sociale (en l'espèce la CNRACL), reste responsable des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès pendant une période d'un an à partir de la date à laquelle ils ne remplissent plus les conditions pour relever de leur régime de sécurité sociale puisque l'agent n'est affilié à aucun autre régime spécial ou au régime général de la sécurité sociale

« Le contrôle médical est exercé par la caisse primaire de sécurité sociale, en ce qui concerne le service des prestations en espèces ainsi que des prestations en nature. La décision de la caisse primaire accordant ou maintenant le bénéfice des prestations en espèces de l'assurance maladie est immédiatement notifiée à la collectivité ou à l'établissement intéressé auxquels elle s'impose. » → [Article 15 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960](#)

« Ainsi, il incombe à la caisse primaire d'assurance maladie de vérifier si l'agent révoqué peut bénéficier du versement d'indemnités journalières et de notifier à la collectivité employeur sa décision afin que cette dernière puisse, le cas échéant, en assurer le paiement. » → [Réponse du 10.12.2020, question écrite n°13119](#)

En application de l'article L.161-8 du code de la sécurité sociale, le maintien des droits est supprimé avant l'expiration des douze mois si l'intéressé remplit à nouveau les conditions pour relever du régime obligatoire d'assurance maladie.

Le calcul des indemnités journalières de sécurité sociale est effectué selon les règles fixées par les articles [L.323-4](#) et [R.323-4](#) et [R.323-5](#) du Code de la sécurité sociale :

« Le revenu d'activité antérieur retenu pour le calcul de l'indemnité journalière [...] est déterminé comme suit : 1/91,25 du montant des trois dernières paies des mois civils antérieurs à la date de l'interruption de travail lorsque le salaire ou le revenu d'activité antérieur est réglé mensuellement »

« L'indemnité journalière est égale à la moitié du revenu d'activité antérieur [ainsi] déterminé »



A NOTER : L'état de grossesse d'un agent ne fait pas obstacle à une sanction disciplinaire :

« Qu'en égard à la gravité des fautes ainsi commises, qui sont sans rapport avec l'état de grossesse dans lequel Mme X... se trouvait, le directeur du CENTRE HOSPITALIER DE RAMBOUILLET a pu prendre légalement la décision de licencier l'intéressée [en l'espèce, il s'agissait d'un agent contractuel] » → [CE, 27 janvier 1989, n°74294](#)

9-2-2/ LA REVOCATION ET LE VERSEMENT DES ALLOCATIONS CHOMAGE

Le Conseil d'Etat considère qu'un agent qui fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions ne perd pas son emploi. Son exclusion n'est pas assimilée à une perte involontaire d'emploi. L'agent n'a donc pas droit à une allocation « chômage »

« Considérant que si, la sanction d'exclusion temporaire prononcée à l'encontre d'un agent de la fonction publique hospitalière, en application de l'article 81 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, entraîne pour celui-ci la privation de la rémunération attachée à son emploi, elle n'a pas pour effet de le priver, au sens des dispositions précitées du code du travail, de cet emploi, qu'il a le droit de réintégrer au terme de la période d'exclusion ; que l'agent exclu temporairement ne peut donc prétendre, pendant la période où court cette sanction, à un revenu de remplacement ; que, par suite, en jugeant que, du fait de la sanction d'exclusion temporaire prononcée à son encontre, Mme Y devait être regardée comme ayant été involontairement privée d'emploi au sens des dispositions précitées du code du travail et pouvait donc bénéficier du revenu de remplacement qu'elles instituent, la cour a commis une erreur de droit » → [CE, 29 janvier 2003, n°227770](#)

A l'inverse, un fonctionnaire révoqué est considéré comme en perte involontaire d'emploi et peut solliciter le paiement des allocations « chômage »

« Que M. X. a fait l'objet d'une mesure de révocation le 1er décembre 1985 ; que, nonobstant le fait que cette mesure disciplinaire était liée à son comportement, il s'est alors trouvé involontairement privé d'emploi » → [CE, 9 octobre 1992 n°96359](#)

Toutefois, il est à souligner qu'un fonctionnaire territorial révoqué, qui bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), ne peut prétendre au maintien de cette allocation lorsqu'il est placé en congé de maladie. A l'issue du congé de maladie, l'agent révoqué redevenu physiquement apte pourra percevoir les allocations chômage.

Le fonctionnaire bénéficie de l'indemnisation du chômage dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé → [Article L. 5424-1 du code du Travail](#)

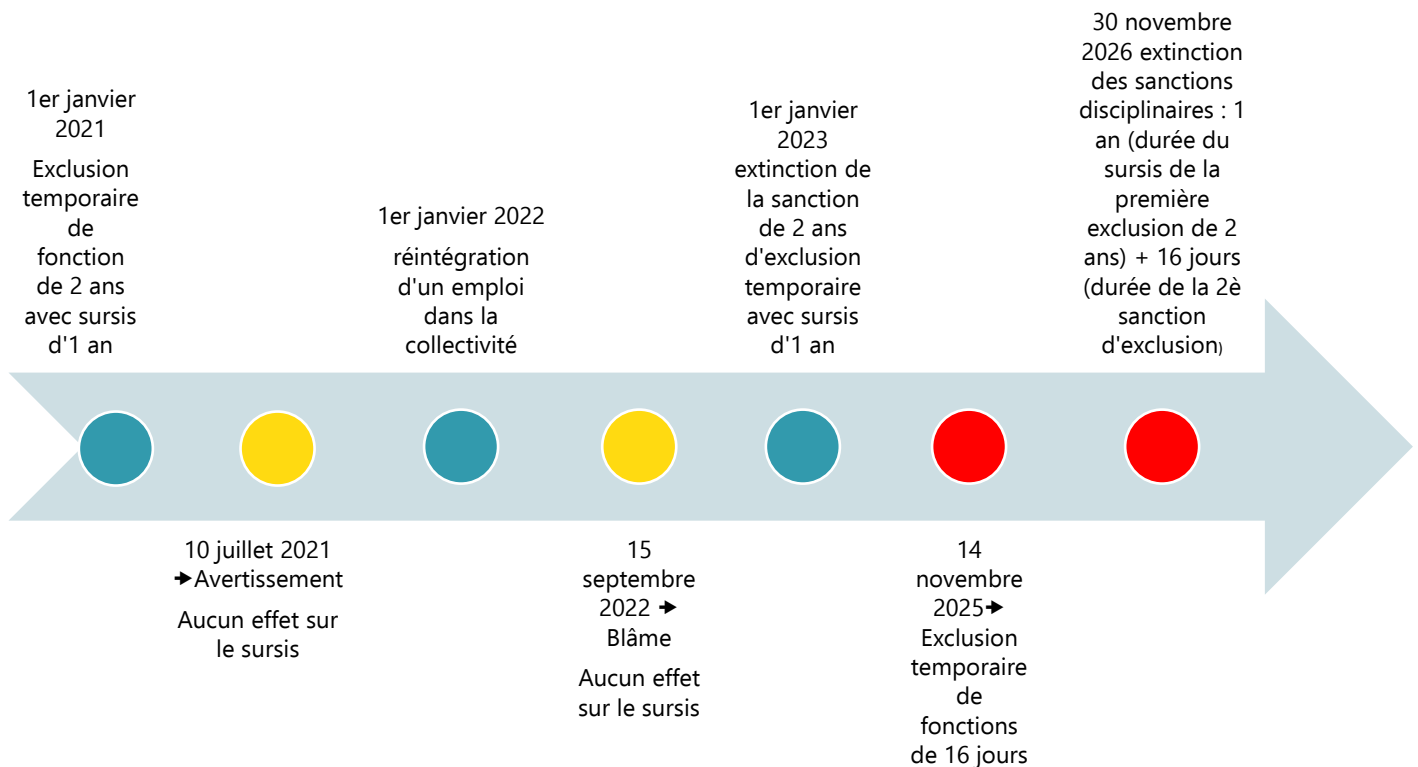
9-2-3/ LE SURSIS

L'exclusion temporaire de fonctions, privative de toute rémunération, peut être assortie d'un sursis total ou partiel. 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.

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.

L'intervention d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ou d'une sanction disciplinaire du deuxième ou troisième groupe durant cette même période entraîne la révocation du sursis.

→ [Article L.533-3 du Code général de la fonction publique](#)



9-2-4/ L'INTERDICTION DE POSE DE CONGES ANNUELS EN CAS D'EXCLUSION

L'agent exclu du service n'acquiert pas de droits à congés annuels ou RTT dans la mesure où il n'a pas exercé ses missions

« Considérant qu'il est constant que M. X, qui avait été suspendu de ses fonctions depuis le 14 février 1996, puis exclu de celles-ci à titre disciplinaire à compter du 28 août 1999 et enfin, admis à la retraite à compter du 31 octobre 1999, n'a pas exercé ses fonctions au cours de l'année 1999 ; que, par suite, il n'a pu acquérir de droits à congés annuels au titre de cette année » → [CAA de Marseille, 3 avril 2007, n°04MA01459](#)

Cette position s'explique par le fait que l'exclusion temporaire de fonctions d'un agent serait dénaturée et dépourvue d'effet si l'agent pouvait pendant cette période poser un congé annuel ou une journée de RTT ou des heures de récupération. Par ailleurs, pendant une période d'exclusion temporaire l'agent n'est pas rémunéré, ce qui est donc incompatible avec un congé annuel pendant lequel l'agent est rémunéré.

De même, l'exclusion ne pouvait être appliquée uniquement sur des jours durant lesquels l'agent ne travaille pas :

« Que, par une décision en date du 4 juin 2003, le maire de la COMMUNE DE DRANCY a prononcé à l'encontre de M. X. la sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions de trois jours, et décidé qu'elle serait appliquée le samedi 28 juin, le dimanche 29 juin et le samedi 5 juillet 2003 ; qu'il est constant que M. X ne travaillait pas les samedis et les dimanches, jours de fermeture de son service ; Considérant que le tribunal administratif a estimé que cette mesure était destinée à infliger à l'intéressé une sanction exclusivement pécuniaire ; qu'à l'encontre du motif retenu par les premiers juges, la COMMUNE DE DRANCY fait valoir qu'il lui incombait d'adapter la sanction infligée à M. X dans l'intérêt du service ; que, toutefois, il n'appartenait pas à la commune de modifier la nature de la sanction infligée à l'agent en substituant à l'exclusion de trois jours ouvrables celle de trois jours non ouvrés ; que, dans ces conditions, la mesure litigieuse, qui ne figure pas au nombre des sanctions limitativement énumérées par les dispositions législatives précitées, n'a eu pour objet et pour effet que de pénaliser financièrement M. X ; qu'en prenant une telle sanction, le maire de Drancy a entaché sa décision d'erreur de droit » → [CAA de Versailles 12 juin 2008 n°06VE02674](#)



Il est déduit de cette jurisprudence que le décompte des jours d'exclusion temporaire s'effectue en jours ouvrables et non en jours ouvrés !



Rappel

- ➔ **Un jour ouvrable** correspond à tous les jours de la semaine qui peuvent être légalement travaillés, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés. On en compte 6 par semaine (lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi, généralement).
- ➔ **Un jour ouvré** correspond aux jours effectivement travaillés dans une entreprise ou une administration (généralement du lundi au vendredi inclus), à l'exception des jours fériés habituellement non travaillés. Certains commerces sont ouverts le samedi et fermés le lundi. Leurs jours ouvrés iront donc du mardi au samedi inclus. On en compte 5 par semaine (lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi, généralement).

© Source service-public.fr

10/ La publicité de la sanction

Pour démontrer aux tiers (collègues, élus à l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement, habitants, etc.) qu'elle a réagi face au comportement fautif d'un de ces agents, l'autorité territoriale peut décider de publier l'arrêté de sanction. Dans ce cas, elle doit solliciter préalablement l'avis du conseil de discipline même si la sanction appartient au 1er groupe.

« Dans la fonction publique de l'Etat et 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 L.533-4 du Code général de la fonction publique](#)

La publication peut s'effectuer par tous moyens :

- Affichage sur les panneaux d'information installés dans les lieux de travail
- Envoi d'un courriel sur les adresses de messagerie internes

11/ Les recours

11-1/ LE DELAI

La décision notifiée doit obligatoirement comporter les délais et voies de recours

→ [Article R. 421-5 du Code de justice administrative](#)

Toutefois, le Conseil d'Etat a indiqué, qu'en l'absence de mentions des voies et délais de recours, le recours contentieux ne peut s'exercer au-delà d'un délai raisonnable, que le juge limite à 1 an à compter de la notification de la décision.

« Considérant toutefois que le principe de sécurité juridique, qui implique que ne puissent être remises en cause sans condition de délai des situations consolidées par l'effet du temps, fait obstacle à ce que puisse être contestée indéfiniment une décision administrative individuelle qui a été notifiée à son destinataire, ou dont il est établi, à défaut d'une telle notification, que celui-ci a eu connaissance ; qu'en une telle hypothèse, si le non-respect de l'obligation d'informer l'intéressé sur les voies et les délais de recours, ou l'absence de preuve qu'une telle information a bien été fournie, ne permet pas que lui soient opposés les délais de recours fixés par le code de justice administrative, le destinataire de la décision ne peut exercer de recours juridictionnel au-delà d'un délai raisonnable ; qu'en règle générale et sauf circonstances particulières dont se prévaudrait le requérant, ce délai ne saurait, sous réserve de l'exercice de recours administratifs pour lesquels les textes prévoient des délais particuliers, excéder un an à compter de la date à laquelle une décision expresse lui a été notifiée ou de la date à laquelle il est établi qu'il en a eu connaissance » → [CE, Ass., 13 juillet 2016, n°387763](#)

11-2/ LE RECOURS GRACIEUX

L'arrêté portant sanction disciplinaire peut également faire l'objet d'un recours gracieux, dans un délai de deux mois suite à la notification de l'arrêté, auprès de l'autorité territoriale. Le recours gracieux suspend le délai de recours contentieux. → [Article L.411-2 du Code de justice administrative](#)

Le silence gardé pendant plus de 2 mois sur une demande vaut décision de rejet du recours gracieux
→ [Article L.231-4 du code des relations entre le public et l'administration](#)

L'autorité territoriale saisie d'un recours gracieux pourra alléger la sanction ou la retirer, mais ne pourra pas l'aggraver
→ [CE, Sect., 16 mars 1984, n°41438](#)

Si le recours gracieux n'a pas abouti ou si l'agent décide de saisir directement le juge administratif, il devra déposer un recours pour excès de pouvoir. Cette requête pourra s'accompagner d'un référé-suspension

11-3/ LE REFERE SUSPENSION

Le référé-suspension est une procédure d'urgence. La demande de référé est déposée auprès du tribunal administratif compétent pour juger l'affaire sur le fond.

Le référé-suspension s'appuie sur [l'article L.521-1 du Code de justice administrative](#) qui prévoit que : « Quand une décision administrative, même de rejet, fait l'objet d'une requête en annulation ou en réformation, le juge des référés, saisi d'une demande en ce sens, peut ordonner la suspension de l'exécution de cette décision, ou de certains de ses effets, lorsque l'urgence le justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision.

Lorsque la suspension est prononcée, il est statué sur la requête en annulation ou en réformation de la décision dans les meilleurs délais. La suspension prend fin au plus tard lorsqu'il est statué sur la requête en annulation ou en réformation de la décision. »

Ainsi, pour être recevable, le référé doit satisfaire trois conditions :

- L'introduction d'un recours sur le fond de l'affaire (en règle générale un recours pour excès de pouvoir visant à obtenir l'annulation de la décision de sanction).
- La justification d'une urgence à suspendre l'exécution de la décision de sanction
- La démonstration de l'existence d'un doute sérieux quant à la légalité de la décision de sanction

Sur la première condition, il convient de s'assurer que l'agent a déposé un recours pour excès de pouvoir en parallèle de son dépôt d'une demande de référé-suspension.

Sur la seconde condition, celle-ci sera remplie lorsque la décision de sanction emporte une diminution drastique de la rémunération, ce qui sera le cas notamment d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions. Cela résulte d'une jurisprudence constante sur ce sujet.

« *Considérant, en premier lieu, que la mesure de radiation des cadres dont M. A a fait l'objet a pour effet de le priver de sa rémunération et de le contraindre à quitter le logement dont il disposait au titre de ses fonctions ; que dans ces conditions et alors même que, ainsi que le soutient le ministre, l'intéressé peut prétendre au bénéfice du revenu de remplacement mentionné à l'article L. 4123-7 du code de la défense, l'exécution du décret litigieux est susceptible de porter à la situation du requérant une atteinte suffisamment grave et immédiate pour caractériser une situation d'urgence* » → [CE, juge des référés, 29 avril 2010, n°338462](#)

« *Considérant que la décision de dénonciation du contrat de M. B. a, en l'espèce, pour effet de priver l'intéressé de son emploi et de sa rémunération ; que, par suite, son exécution est susceptible de porter à la situation du requérant une atteinte suffisamment grave et immédiate pour caractériser une situation d'urgence ;* »
→ [CE, 3 mai 2017, n°407796](#)

Sur la troisième condition, le juge va examiner la légalité de la décision de sanction attaquée. Il va notamment apprécier les faits reprochés à l'agent, jauger si ces faits constituent des fautes disciplinaires et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

Cette démarche a fait l'objet d'un considérant de principe du Conseil d'État :

« *Considérant qu'il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes ;* »
→ [CE, Ass., 13 novembre 2013, n°347704](#)

Le juge des référés peut décider :

- Soit de ne pas donner suite à la demande de suspension de la décision de sanction. Dans ce cas, la décision de sanction s'applique dans l'attente du jugement du tribunal administratif.
- Soit de suspendre la décision. Dans cette hypothèse, la collectivité ou l'établissement doit immédiatement réintégrer l'agent dans ses fonctions et ce jusqu'à ce qu'il soit statué au fond sur la légalité de la décision prononçant la sanction.

Les ordonnances de référé ont un caractère exécutoire et s'impose à l'employeur comme à l'agent.

11-4/ LE RECOURS POUR EXCES DE POUVOIR

Qu'il dépose un référé-suspension ou un recours gracieux, l'agent peut engager un recours pour excès de pouvoir contre la décision de sanction disciplinaire qui lui est infligé. Il dispose d'un délai de 2 mois à compter de la notification de l'arrêté portant sanction disciplinaire. → [Article R.421-1 du Code de justice administrative](#)

 **RAPPEL** : La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a supprimé le conseil de discipline de recours !

12/ La disparition de la sanction

La disparition d'une sanction disciplinaire s'effectue de 3 manières différentes :

12-1/ L'EFFACEMENT D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

Cette hypothèse est prévue par le Code général de la fonction publique.



A NOTER : l'effacement automatique d'une sanction ne supprime pas la possibilité pour un agent d'engager un recours contentieux pour demander l'annulation de la sanction s'il estime celle-ci injustifiée.

→ [CAA de Marseille, 11 mai 2021, n°19MA03329](#)

12-1-1/ LES SANCTIONS DU PREMIER GROUPE

L'avertissement ne fait pas l'objet d'une inscription au dossier individuel de l'agent. Il ne peut donc être effacé.

« Parmi les sanctions du premier groupe, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire. Ils sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans, si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période. » → [Article L.533-5 du Code général de la fonction publique](#)

Cet effacement est de droit et ne nécessite pas de demande préalable de l'agent. Cependant, seule la sanction est effacée pas ses effets.

12-1-2/ LES SANCTIONS DES DEUXIEME ET TROISIEME GROUPES

« Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des deuxième ou troisième groupes peut, après dix 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 L.533-6 du Code général de la fonction publique](#)

[L'article 31 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#) détaille cet article en précisant que « Le fonctionnaire frappé d'une sanction disciplinaire des deuxième et troisième groupes peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité territoriale dont il relève une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier.

Si, par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction dont il a fait l'objet, il est fait droit à sa demande.

L'autorité territoriale statue, après avis du conseil de discipline.

Le dossier du fonctionnaire est reconstitué dans sa nouvelle composition sous le contrôle du président du conseil de discipline. »

Il convient donc que le fonctionnaire rédige une demande et l'adresse à l'autorité territoriale (Maire ou Président) de la collectivité territoriale ou de l'établissement où il est employé après 10 ans de services effectifs (il doit décompter les périodes qui ne sont pas considérées comme du temps effectif [ex : disponibilité])

L'effacement n'entraîne pas un droit à reconstitution de carrière.

En pratique, seuls les arrêtés portant sanction sont enlevés. Les dossiers disciplinaires sont maintenus dans le dossier individuel.

« *Considérant que les dispositions de la loi d'amnistie du 4 août 1981 qui interdisent de rappeler ou de laisser subsister les peines disciplinaires, effacées par elles ne s'appliquent qu'à la mention des peines disciplinaires elles-mêmes, et non à celle des faits qui les ont motivées* » → [CE, 10 juin 1992, n°97304](#).

De même, la collectivité territoriale ou l'établissement public doit rendre illisible la mention des sanctions éventuelles sur les documents qui ne sont pas retirés du dossier.

Enfin, la personne en charge des dossiers des agents doit renuméroter les pièces du dossier puisque l'arrêté portant sanction est enlevé.

12-1-3/ LES SANCTIONS DU QUATRIEME GROUPE

Les sanctions du 4ème groupe mise à la retraite d'office, révocation pour le fonctionnaire titulaire ou l'exclusion définitive du service pour le fonctionnaire stagiaire ne peuvent pas être effacées puisqu'elles donnent lieu à radiation des cadres et sont donc irrévocables.

12-2/ L'ANNULATION CONTENTIEUSE DE LA SANCTION DISCIPLINAIRE

L'annulation de la sanction par le juge administratif a un effet rétroactif à la date de la sanction : le fonctionnaire est censé n'avoir jamais été sanctionné. L'arrêté et le dossier disciplinaire sont enlevés du dossier individuel de l'agent.

Cette situation se rencontre uniquement pour les sanctions d'exclusion temporaire de fonctions, la mise à la retraite d'office et la révocation.

L'annulation contentieuse génère 3 cas de figure :

12-2-1/ LA REINTEGRATION DEFINITIVE DE L'AGENT

Si l'annulation de la décision portant sanction disciplinaire repose sur le motif d'une sanction disproportionnée par rapport aux faits ou si l'autorité territoriale ne souhaite pas engager une nouvelle procédure disciplinaire, l'agent sanctionné sera réintégré dans les effectifs de la collectivité.

Dans cette hypothèse, la démarche est la suivante :

12-2-1-1/ La réintégration sur un emploi et la reconstitution de carrière

- La collectivité ou l'établissement doit procéder d'office à la réintégration de l'agent. L'agent n'a pas à formuler une demande de réintégration ! De manière pratique, la collectivité ou l'établissement et l'agent peuvent convenir, par écrit, d'une date effective de réintégration qui diffère de la date officielle de réintégration qui, elle, est obligatoirement rétroactive (ex : l'agent est réintégré et rémunéré à compter du 1^{er} juillet de l'année N-1 mais ne reprendra ses fonctions, dans les faits qu'au 1^{er} septembre de l'année en cours car il travaille par exemple en restauration scolaire ou dans les écoles)

- La collectivité ou l'établissement réintègre rétroactivement l'agent à la date à laquelle il avait été révoqué. La réintégration rétroactive implique la reconstitution de sa carrière sur toute la période d'éviction, notamment en termes d'avancement (avancement d'échelon).
- La collectivité ou l'établissement réintègre l'agent sur l'emploi qu'il occupait précédemment ou équivalent à celui qu'il occupait. La collectivité ou l'établissement est dispensé de cette obligation si la réintégration est impossible : « *Considérant que l'annulation de la décision ayant illégalement muté un agent public oblige l'autorité compétente à replacer l'intéressé, dans l'emploi qu'il occupait précédemment et à reprendre rétroactivement les mesures nécessaires pour le placer dans une position régulière à la date de sa mutation ; qu'il ne peut être dérogé à cette obligation que dans les hypothèses où la réintégration est impossible, soit que cet emploi ait été supprimé ou substantiellement modifié, soit que l'intéressé ait renoncé aux droits qu'il tient de l'annulation prononcée par le juge ou qu'il n'ait plus la qualité d'agent public.* »
→ [CE, 1^{er} juin 2018, n°405532](#)



A NOTER : La réintégration de l'agent peut signifier l'éviction de l'agent recruté pour le remplacer. Dans le cas d'un fonctionnaire, cela implique de prendre un arrêté de retrait de l'arrêté de nomination ou de l'arrêté de mise en stage. Dans le cas d'un contractuel, cela implique de licencier l'agent

→ [CE, 14 février 1996, n°152711](#)

12-2-1-2/ Le versement de sommes à l'agent

- Pas de versement de la rémunération ! Cela inclut le traitement indiciaire brut, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la GIPA, l'indemnité compensatrice de la CSG, la NBI, le et du complément de traitement indiciaire. En effet, en l'absence de service fait, un agent ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire annulée par le juge administratif n'a pas droit au versement de la rémunération dont il a été privé → [CE, Ass, 07 avril 1933, n°04711](#)
- La collectivité ou l'établissement devra régler les cotisations de sécurité sociale (parts patronale et salariale)
- La collectivité ou l'établissement devra procéder au paiement des cotisations de retraite afférentes à la période d'éviction (parts patronale et salariale). La période d'éviction sera assimilée à des services effectifs, et sera donc prise en compte pour l'ouverture du droit à pension, et pour la liquidation de la pension de retraite
- L'agent a droit à la réparation intégrale des préjudices qu'il a subis du fait de l'illégalité de la sanction disciplinaire prise à son encontre. L'agent irrégulièrement évincé peut donc prétendre à une indemnité financière, tenant compte de la perte de son traitement, mais également des primes et indemnités auxquelles il pouvait prétendre sur cette même période. → [CE, Ass, 07 avril 1933, n°04711](#)

Cependant, pour l'évaluation du montant de l'indemnisation, le juge pourra tenir compte des fautes commises par l'agent. Dans l'hypothèse où l'agent a perçu une rémunération pendant sa période d'éviction, celle-ci sera déduite du montant de l'indemnité.

12-2-2/ L'ENCLÈCHEMENT D'UNE NOUVELLE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Si l'annulation de la décision portant sanction disciplinaire est fondée sur des vices de procédures, l'autorité territoriale pourra entamer une nouvelle procédure.

La collectivité territoriale ou l'établissement public devra respecter l'intégralité de la procédure disciplinaire.

La nouvelle décision de sanction disciplinaire n'aura pas d'effet rétroactif → [CE, 14 février 2022, n°431760](#)

12-2-3/ L'ANNULATION CONTENTIEUSE DU JUGEMENT D'ANNULATION DE LA SANCTION DISCIPLINAIRE

La collectivité territoriale ou l'établissement public peut faire appel du jugement du tribunal administratif qui annule la sanction disciplinaire.

La collectivité ou l'établissement peut demander le sursis à exécution du jugement si elle démontre que l'annulation ne serait fondée que sur des vices de forme mais ne remettent pas en cause le bien-fondé de l'argumentaire de fond.

« Lorsqu'il est fait appel d'un jugement de tribunal administratif prononçant l'annulation d'une décision administrative, la juridiction d'appel peut, à la demande de l'appelant, ordonner qu'il soit sursis à l'exécution de ce jugement si les moyens invoqués par l'appelant paraissent, en l'état de l'instruction, sérieux et de nature à justifier, outre l'annulation ou la réformation du jugement attaqué, le rejet des conclusions à fin d'annulation accueillies par ce jugement. » → [Article R.811-15 du Code de justice administrative](#)

Dans l'attente du jugement de la Cour administrative d'appel, la collectivité ou l'établissement doit appliquer le jugement du tribunal administratif et réintégrer l'agent

→ [Article L.11 du Code de justice administrative](#): « Les jugements sont exécutoires. »

→ [Article R.125 du Code de justice administrative](#)

Si la Cour administrative d'appel annule le jugement du tribunal administratif, la collectivité territoriale ou l'établissement public :

- Dispose d'un délai de 4 mois à compter de la date de notification du jugement de la Cour administrative d'appel pour retirer l'arrêté de réintégration.
- Doit inviter l'agent à présenter ses observations

L'agent conserve la rémunération perçue pendant sa période de réintégration sauf s'il ne remplit pas la condition du service fait (ex : si l'agent a refusé d'exercer les fonctions de l'emploi sur lequel la collectivité ou l'établissement l'a réintégré).

Si l'affaire fait l'objet d'un recours en cassation auprès du Conseil d'état, les règles sont identiques.

Toutes ces règles sont issues d'un arrêt de principe du Conseil d'état :

« En cas d'annulation, par une décision du juge d'appel, du jugement ayant prononcé l'annulation de la décision portant révocation d'un agent public, et sous réserve que les motifs de cette décision juridictionnelle ne fassent pas par eux-mêmes obstacle à une nouvelle décision de révocation, l'autorité compétente ne peut retirer la décision de réintégration prise en exécution du premier jugement que dans un délai raisonnable de quatre mois à compter de la notification à l'administration de la décision rendue en appel. Passé ce délai et dans le cas où un pourvoi en cassation a été introduit contre l'arrêt ayant confirmé la révocation de l'agent, l'autorité compétente dispose à nouveau de la faculté de retirer la décision de réintégration, dans un délai raisonnable de quatre mois à compter de la réception de la décision qui rejette le pourvoi ou de la notification de la décision juridictionnelle qui, après cassation, confirme en appel l'annulation du premier jugement. Dans tous les cas, elle doit, avant de procéder au retrait, inviter l'agent à présenter ses observations.

Lorsque la réintégration d'un agent public révoqué a été prise en exécution d'une décision de justice, l'intéressé a droit de percevoir la rémunération correspondant à ses fonctions. Il ne peut en aller différemment qu'en cas d'absence de service fait, lorsque cette absence résulte du refus de l'agent d'effectuer les missions qui lui sont alors confiées ou lorsqu'une mesure ordonnée par l'autorité judiciaire fait obstacle à l'exercice par l'intéressé de toute fonction au sein des services de son administration. Les sommes ainsi versées à titre de rémunération ne peuvent, sauf absence de service fait dans les conditions précédemment énoncées, faire l'objet d'une répétition. »

→ [CE, Sect., 9 décembre 2022, n°451400](#)

12-3/ L'AMNISTIE

L'amnistie efface la sanction disciplinaire prononcée, voire déjà exécutée

« L'amnistie efface les condamnations prononcées. Elle entraîne, sans qu'elle puisse donner lieu à restitution, la remise de toutes les peines. Elle rétablit l'auteur ou le complice de l'infraction dans le bénéfice du sursis qui avait pu lui être accordé lors d'une condamnation antérieure » → [Article 133-9 du Code pénal](#)

L'amnistie fait disparaître tout document relatif à la sanction disciplinaire du dossier individuel de l'agent

« Il est interdit à toute personne qui, dans l'exercice de ses fonctions, a connaissance de condamnations pénales, de sanctions disciplinaires ou professionnelles ou d'interdictions, déchéances et incapacités effacées par l'amnistie, d'en rappeler l'existence sous quelque forme que ce soit ou d'en laisser subsister la mention dans un document quelconque. » → [Article 133-11 du Code pénal](#)

LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE DES CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

1/ Les sanctions applicables aux contractuels

« Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis 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 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

1-1/ LA SUSPENSION



La suspension n'est pas une sanction. Sa mise en œuvre n'implique pas nécessairement, pour l'autorité territoriale, de sanctionner ultérieurement l'agent suspendu.

La suspension est une mesure administrative « conservatoire » prise dans l'intérêt du service, et non une sanction disciplinaire. Il ne faut donc pas la confondre avec l'exclusion temporaire de fonctions qui elle est une sanction disciplinaire. Elle a pour effet d'écartier momentanément du service un fonctionnaire qui a commis une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun.

La suspension ne préjuge pas de la sanction qui pourra, le cas échéant, être prononcée à l'encontre de l'agent.

Jusqu'en 2022, les agents contractuels étaient expressément exclus du régime de la suspension prévue à l'ancien article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 en vertu de l'article 32, II de cette même loi. Pour autant, le Conseil d'Etat avait posé le principe selon lequel l'autorité territoriale était en droit de décider, lorsque l'intérêt du service l'exige, de suspendre un agent contractuel de ses fonctions → [CE, Ass., 29 avril 1994, n°105401](#)

Or, l'article 21 du décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale supprime le régime jurisprudentiel ci-dessus et insère un nouvel article dans le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale qui établit dorénavant un régime similaire à celui des fonctionnaires :

« 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 » → [Article 36 A du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

S'agissant du régime indemnitaire, celui-ci est maintenu puisque le terme « rémunération » englobe les primes et indemnités (article L.712-1 du Code général de la fonction publique).

1-2/ LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Les sanctions applicables aux agents contractuels de droit public ont évolué. Elles se sont rapprochées des sanctions applicables aux fonctionnaires avec les dernières modifications introduites par l'article 23 du décret n°2022-1153 du 12 août 2022. Cela garantit une homogénéité de traitement entre tous les agents publics tout en tenant de leur différence de situation statutaire.

Les sanctions sont les suivantes :

Sanctions	Agents contractuels concernés	Saisine du Conseil disciplinaire	Inscription au dossier de l'agent	Suspension de rémunération
Avertissement	CDI / CDD	NON	NON	NON
Blâme	CDI / CDD	NON	Suppression automatique au bout de 3 ans ¹	NON
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	CDI / CDD	OUI	Suppression automatique au bout de 3 ans ¹	OUI ³
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 jours à 6 mois	CDD	OUI	Après 10 ans de services effectifs l'agent peut demander la suppression de toute mention ²	OUI ³
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 jours à 1 an	CDI	OUI	Après 10 ans de services effectifs l'agent peut demander la suppression de toute mention ²	OUI ³
Licenciement	CDI / CDD	OUI	Néant	OUI ³

¹ sous réserve qu'aucune sanction ne soit intervenue pendant cette période.

² le refus ne peut être opposé à la demande de l'agent qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

³ la privation de rémunération peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximale d'un mois lorsqu'elle est prononcée à l'encontre d'un agent recruté pour une durée indéterminée. L'intervention d'une nouvelle sanction d'exclusion temporaire de fonctions pendant une période de cinq ans après le prononcé de la première sanction entraîne la révocation du sursis. Cette période est ramenée à trois ans si le total de la sanction d'exclusion de fonctions assortie du sursis n'excédait pas la durée de trois jours.

→ [Article 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

Il est précisé que

- L'avertissement n'est pas inscrit au dossier de l'agent.
- Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.
- L'exclusion temporaire de fonctions est privative de la rémunération. Elle peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximale d'un mois lorsqu'elle est prononcée à l'encontre d'un agent recruté pour une durée indéterminée. L'intervention d'une nouvelle sanction d'exclusion temporaire de fonctions pendant une période de cinq ans après le prononcé de la première sanction entraîne la révocation du sursis. Cette période est ramenée à trois ans si le total de la sanction d'exclusion de fonctions assortie du sursis n'excédait pas la durée de trois jours.
- L'agent ayant fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à trois jours peut, après dix 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 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)

2/ La procédure disciplinaire

2-1/ LE MANQUEMENT DISCIPLINAIRE

« Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis 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 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Les obligations auxquelles sont assujetties les agents publics contractuels sont rappelées au point relatif aux obligations de l'agent public contractuel dans [l'étude relative aux contractuels de droit public](#).

2-2/ LE DELAI D'ENGAGEMENT DES POURSUITES

Il est identique à celui des fonctionnaires :

« Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois 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 de l'agent, 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. »

→ [Article 36 du décret du 15 février 1988](#)



2-3/ LA TENUE D'UN ENTRETIEN PREALABLE

A l'identique des fonctionnaires, la tenue d'un entretien préalable est une simple faculté laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale. L'absence d'un temps d'échange avec l'agent ne vicie pas la prise d'une décision de sanction.

S'agissant de l'éventualité d'une sanction de licenciement, le juge administratif considère que la tenue d'un entretien préalable au licenciement ne constitue pas une obligation pour le licenciement pour raisons disciplinaires d'un agent contractuel.

Cette solution a été dégagée initialement pour les contractuels de la fonction publique hospitalière

« Qu'en s'abstenant de répondre au moyen tiré par M. Y... de l'absence de l'entretien préalable prévu par l'article 44 du décret susvisé du 6 février 1991, lequel n'est pas applicable aux mesures de licenciement prononcées, comme en l'espèce, à titre disciplinaire, la cour n'a pas entaché son arrêt d'irrégularité, le moyen sus analysé étant inopérant ; »
→ [CE, 3 novembre 1999, n°185474](#)

« Considérant, en dernier lieu, que si l'article 44 du décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat prévoit le droit de l'agent non titulaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous documents annexes et à l'assistance par les défenseurs de son choix, il ne mentionne pas, parmi les formalités applicables à une sanction disciplinaire, l'exigence d'un entretien préalable ; que celle-ci n'est prévue par l'article 47 du même décret que pour les mesures de licenciement prononcées à un titre autre que disciplinaire ; qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que le licenciement de M.A..., prononcé le 12 novembre 2012 par le directeur des ressources humaines de la direction générale de l'armement, revêt un caractère disciplinaire ; que, par suite, la cour n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que M. A...ne pouvait utilement faire valoir qu'il n'avait pas bénéficié de l'entretien préalable prévu par l'article 47 du décret précité » → [CE, 22 septembre 2017, n°401364](#)

Cette position de principe a été confirmée récemment → [CAA de Paris, 18 mars 2022, n°21PA01779](#)

Le raisonnement appliqué par le juge administratif pour la fonction publique hospitalière et la fonction publique d'état est transposable à la fonction publique territoriale.

En effet, l'article 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, comme les articles similaires des décrets relatifs aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière ou étatique ne s'applique qu'aux licenciements prononcés pour un motif autre que disciplinaire.

Cependant, si la collectivité territoriale ou l'établissement décide d'organiser un entretien préalable, il doit en respecter toutes les formalités.

2-4/ LE RESPECT DES DROITS DE LA DEFENSE

L'agent contractuel à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée 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. L'autorité territoriale doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier. »

→ [Article 37 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

Les droits de la défense applicables aux fonctionnaires sont également applicables aux agents contractuels.

L'agent contractuel bénéficie du droit à :

- La communication du dossier. L'autorité territoriale a l'obligation d'informer l'agent qu'il dispose du droit à communication de son dossier
- L'assistance du défenseur de son choix

→ [Article 37 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

- L'accès au rapport disciplinaire rédigé par l'autorité territoriale et transmis au conseil de discipline

« Ce rapport doit indiquer les faits reprochés à l'agent contractuel et préciser les circonstances dans lesquelles ils se sont produits. L'agent contractuel est invité à prendre connaissance de ce rapport au siège de l'autorité territoriale disposant du pouvoir disciplinaire. » → [Article 26 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016](#)

- Le droit de se taire → [Cf. point « le droit de se taire »](#)

2-5/ LA CONSULTATION OBLIGATOIRE DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

Pour les contractuels, il revient à la Commission consultative Paritaire - CCP de formuler un avis sur les propositions de sanction disciplinaire envisagées par les autorités territoriales à l'encontre de leurs agents.

« Les commissions consultatives paritaires [...] examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des agents contractuels territoriaux, sans distinction de catégorie. »

→ [Article L.272-2 du Code général de la fonction publique](#)

« II.-Elles [Les commissions consultatives paritaires] se réunissent en conseil de discipline pour l'examen des propositions de sanction autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours. » → [Article 20 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016](#)

Préalablement à sa décision, l'autorité territoriale doit saisir pour avis la Commission consultative paritaire - CCP.

« Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autre que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours est soumise à consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article [L. 272-1](#) du code général de la fonction publique »

→ [Article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

La CCP se réunit en formation disciplinaire uniquement pour les propositions de sanctions qui excède l'exclusion temporaire de fonctions de 3 jours.

Le fonctionnement de la CCP est calé sur celui de la CAP réunie en formation disciplinaire. De ce fait, les conseils de discipline des agents contractuels de droit public « sont régis par les articles [3](#), [4](#), [6 à 14](#), [16](#) et [17](#) du décret du 18 septembre 1989 » → [Article 23 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016](#)

2-6/ LA PRISE DE LA SANCTION

2-6-1/ LA PRISE D'UNE SANCTION EST DE LA COMPETENCE EXCLUSIVE DE L'AUTORITE TERRITORIALE (MAIRE/PRESIDENT)

« Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

→ [Article 37 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

“ En aucune façon l'organe délibérant ne peut s'immiscer dans une procédure disciplinaire et émettre un avis et/ou prendre une décision en la matière !

2-6-2/ L'OBLIGATION DE MOTIVATION

« La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. » Il est indispensable que la décision soit motivée en fait et en droit. La motivation s'appuie sur le rapport disciplinaire rédigé pour la saisine du Conseil de discipline. → [Article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

2-6-3/ LES SPECIFICITES DU LICENCIEMENT POUR MOTIFS DISCIPLINAIRES

2-6-3-1/ L'absence d'obligation de reclassement

L'article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1998 ne mentionne pas le licenciement pour motif disciplinaire parmi les motifs de licenciement obligeant l'employeur à engager un processus de reclassement préalable.

2-6-3-2/ L'absence de préavis et de versement d'une indemnité de licenciement

« Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus à l'article 4 et au titre IX (suspension et discipline) »

→ [Article 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

« En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat. » → [Article 43 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

2-6-3-3/ L'absence de droit à une indemnité compensatrice de congés annuels

« En cas de [...] licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels. »

→ [Article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

→ [Cf. Modèle d'arrêté de licenciement pour motif disciplinaire d'un agent contractuel](#)

→ [Cf. Modèle de lettre de notification d'arrêté de licenciement pour motif disciplinaire](#)

2-7/ LES RECOURS

2-7-1/ LE RECOURS GRACIEUX

L'agent qui souhaite contester l'issue de la procédure disciplinaire peut adresser un recours gracieux dans un délai de 2 mois suivant la notification de l'arrêté, auprès de l'autorité territoriale qui l'a signé.

Le recours a un effet suspensif sur le délai de recours contentieux.

→ [Article L.411-2 du Code des relations entre le public et l'administration](#)

L'autorité territoriale saisie d'un tel recours, peut décider de maintenir, de réduire ou de retirer la sanction. Le silence gardé pendant deux mois de l'autorité territoriale vaut rejet du recours. L'agent pourra alors contester la sanction devant le juge administratif.

2-7-2/ LE RECOURS CONTENTIEUX

Le juge effectuera un contrôle normal et appréciera l'opportunité de la sanction disciplinaire.

L'agent dispose d'un délai de deux mois pour contester devant le juge la sanction dont il fait l'objet.

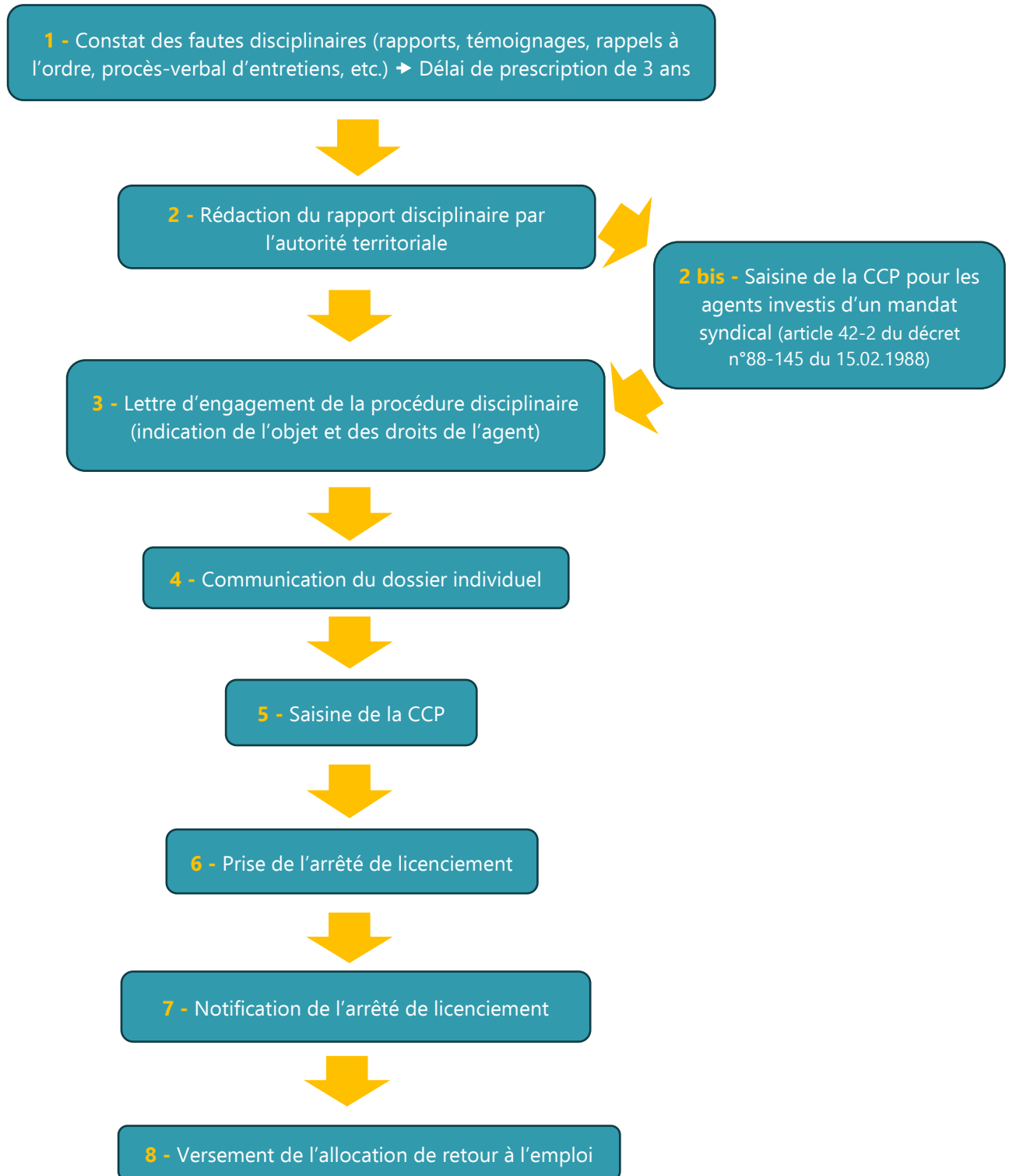
→ [Article R.421-1 du Code de justice administrative](#)

Ce délai est porté à 1 an si l'autorité territoriale investie du pouvoir disciplinaire, n'a pas notifié à l'agent les voies et délais de recours.



A NOTER : Les recours peuvent être exercés indépendamment l'un de l'autre ou se cumuler.

2-8/ SCHEMA DE PROCEDURE D'UN LICENCIEMENT POUR MOTIF DISCIPLINAIRE



LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE ET LA PROCEDURE PENALE

Une décision de justice engendre des effets à l'égard d'un agent public qui conduiront l'autorité territoriale soit à modifier, soit à engager une procédure disciplinaire à l'égard de l'agent concerné par la décision de justice.

5 situations peuvent être rencontrées :

- L'agent réintégré en l'absence de condamnations pénales
- L'agent incarcéré
- L'agent condamné à la déchéance des droits civiques et l'interdiction d'exercer un emploi public
- L'agent condamné avec une mention au casier judiciaire – l'appréciation de la compatibilité avec les fonctions exercées
- L'agent en incapacité d'exercer

1/ L'articulation des procédures pénales et disciplinaires

1-1/ L'INDEPENDANCE DES PROCEDURES DISCIPLINAIRES ET PENALES.

Ce principe est posé par le Code général de la fonction publique : « *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. Les dispositions de cet article sont applicables aux agents contractuels.* »
→ [Article L.530-1 du Code général de la fonction publique](#)

Ainsi, une faute commise par un agent peut engendrer :

- Une procédure pénale SANS procédure disciplinaire
- Une procédure disciplinaire SANS procédure pénale
- Une procédure disciplinaire ET une procédure pénale

Cela s'explique par le fait que les deux procédures ne poursuivent pas le même objectif :

- La procédure disciplinaire vise à sanctionner les agissements contraires aux règles de déontologie et aux obligations d'un agent public et à corriger un dysfonctionnement du service public
- La procédure pénale vise à protéger la société contre les agissements d'un citoyen

« *Considérant que la condamnation d'un maire en première instance, qui ne peut permettre de regarder comme établis les faits qui la motivent ni comme définitives les sanctions pénales qui les répriment, ne peut suffire à fonder légalement une décision de révocation prise en application des dispositions citées ci-dessus de l'article L. 2122-16 du code général des collectivités territoriales ; que, cependant, la procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale ;* » → [CE, 26 février 2014, n°372015](#)

« *La procédure disciplinaire étant indépendante de la procédure pénale, l'autorité administrative ne méconnaît pas le principe de la présomption d'innocence, y compris dans l'hypothèse où c'est à raison des mêmes faits que sont engagées parallèlement les deux procédures, en prononçant une sanction sans attendre que les juridictions répressives aient définitivement statué.* » → [CAA de Bordeaux, 25 octobre 2018, n°16BX02383](#)

« En premier lieu, comme l'ont exactement rappelé les premiers juges, la circonstance que certains des faits reprochés à M. A.. n'ont pas donné lieu à l'engagement de poursuites pénales ne peut être utilement invoquée pour en dénier la matérialité dès lors que les procédures pénales et disciplinaires susceptibles d'être engagées à l'encontre d'un fonctionnaire à raison des mêmes faits, qui poursuivent des objectifs différents, sont indépendantes l'une de l'autre. »
→ [CAA de Marseille, 22 septembre 2022, n°21MA02733](#)

Si les deux procédures sont indépendantes, il n'en demeure pas moins qu'elles peuvent interagir l'une sur l'autre. Ainsi, si les deux procédures s'engagent en parallèle, l'autorité territoriale comme le conseil de discipline devront prendre en compte une temporalité décalée, chaque procédure ayant son rythme propre, et les effets de la procédure pénale sur la procédure disciplinaire.

De même, le principe « non bis in idem » ne s'applique pas dans cette situation et n'interdit pas qu'un agent puisse subir une sanction disciplinaire et une sanction pénale pour les mêmes faits « dès lors que l'institution de chacun de ces types de sanction repose sur un objet différent et tend à assurer la sauvegarde de valeurs ou d'intérêts qui ne se confondent pas » → [CE, Avis, Section de l'Intérieur, 29 avril 2004, n°370136](#)

1-2/ LE DECALAGE DANS LE TEMPS DES PROCEDURES

Le décalage temporel est de 2 ordres :

1-2-1/ L'ENGAGEMENT DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE SANS ATTENDRE LE JUGEMENT PENAL

Rien n'interdit à une autorité territoriale d'engager une procédure disciplinaire et de prendre une sanction à l'égard d'un agent qui ferait l'objet en parallèle d'une procédure pénale pour laquelle aucun jugement définitif ne serait encore intervenu.

« Considérant que la circonstance qu'une instance pénale était en cours à l'encontre de M. X... ne faisait pas obstacle à ce que soit engagée, à raison des mêmes faits, une procédure disciplinaire, ni à ce que soit prononcée, pour les faits dont s'agit, une sanction disciplinaire, alors même que n'était pas terminée la procédure judiciaire ; Considérant que la décision attaquée énonce, avec précision, les circonstances de fait, et les éléments de droit, sur lesquels elle s'est fondée ; que, dès lors, le moyen tiré de l'insuffisance de motivation de cette décision ne peut qu'être écarté ; Considérant que les stipulations de l'article 6-2 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales prévoyant que toute personne accusée d'une infraction est présumée innocente jusqu'à ce que sa culpabilité ait été légalement établie n'ont ni pour objet, ni pour effet, d'interdire à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire de sanctionner des faits reprochés à un agent public, dès lors que ces faits sont établis ; Considérant, qu'alors mêmes que les faits dont s'agit ont été commis en dehors du service et qu'aucune faute n'aurait été antérieurement reprochée à l'intéressé, le ministre a pu sanctionner lesdits faits, eu égard à leur gravité et à leur incompatibilité avec la fonction de policier, par la sanction de la révocation sans entacher sa décision d'une erreur manifeste d'appréciation ; » → [CE, 21 juillet 1995, n°151765](#)

« que, par suite, l'autorité administrative ne méconnaît pas le principe de la présomption d'innocence, y compris dans l'hypothèse où c'est à raison des mêmes faits, étrangers ou non à l'exercice des fonctions de maire, que sont engagées parallèlement les deux procédures, en prononçant une sanction sans attendre que les juridictions répressives aient définitivement statué » → [CE, 26 février 2014, n°372015](#)

Si la procédure requiert l'avis du conseil de discipline, ce dernier est également libre de formuler un avis sans tenir compte de la procédure pénale en cours. Le sursis à statuer dans l'attente du jugement pénal n'est qu'une faculté laissée à l'appréciation des membres du conseil de discipline.

« Lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites devant un tribunal répressif, le conseil de discipline *peut*, à la majorité des membres présents, proposer de suspendre la procédure disciplinaire jusqu'à l'intervention de la décision du tribunal. » → [Article 13 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

En outre, l'autorité territoriale peut forcer le conseil de discipline à se prononcer : « Si, néanmoins, l'autorité territoriale décide de poursuivre la procédure, le conseil doit se prononcer dans les délais précités [2 mois à compter de la saisine ou 1 mois si suspension de l'agent] à compter de la notification de cette décision. »

→ [Article 13 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

1-2-2/ LA MISE EN ATTENTE DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

L'autorité territoriale peut décider de :

- Cas n° 1 : Ne pas engager la procédure disciplinaire et attendre le jugement pénal.

Dans cette hypothèse, il est prévu que : « En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire, ce délai [trois 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] est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation. » → [Article L.532-2 du Code général de la fonction publique](#)

- Cas n°2 : D'engager la procédure disciplinaire et de répondre favorablement à la proposition du conseil de discipline de surseoir à statuer

« Lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites devant un tribunal répressif, le conseil de discipline *peut*, à la majorité des membres présents, proposer de suspendre la procédure disciplinaire jusqu'à l'intervention de la décision du tribunal. » → [Article 13 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)

- Cas n°3 : D'engager la procédure disciplinaire et de demander elle-même au conseil de discipline de surseoir à statuer.

Dans les cas exposés ci-dessus, 2 options peuvent s'ajouter :

- L'autorité territoriale peut décider de suspendre l'agent conformément à l'article L.531-1 du Code général de la fonction publique. Cette suspension doit intervenir avant la saisine du conseil de discipline. Cette suspension ne vaut que pour les cas n°2 et 3 puisqu'une suspension oblige à saisir le conseil de discipline et par conséquent à engager une procédure disciplinaire.
- L'autorité territoriale devra tenir compte de l'exactitude matérielle des faits retenue par le jugement pénal. Les faits une fois établis et qualifiés juridiquement par le juge pénal s'imposent à la collectivité ou l'établissement public.

« Considérant que la personne qui a fait l'objet d'une sanction disciplinaire a droit à ce que sa situation soit réexaminée en vue, notamment, de sa réintégration dans son grade, lorsque les faits qui ont motivé la sanction et qui avaient fait l'objet de poursuites pénales ont donné lieu à un jugement de relaxe ; que, toutefois, l'arrêt du 14 mars 2002 de la cour d'appel de Dijon relaxant M. X... ne met pas en doute la matérialité des faits reprochés à l'intéressé, mais se prononce exclusivement sur leur qualification au regard du droit pénal ; qu'il ressort des termes mêmes de la décision du 23 juin 1995 du garde des sceaux, ministre de la justice, prononçant la rétrogradation et le déplacement d'office de M. X... qu'elle n'est pas fondée sur la qualification qu'auraient pu recevoir les faits qui lui étaient reprochés, sur laquelle elle ne se prononce d'ailleurs pas, mais sur le comportement même de l'intéressé qui était de nature à porter la déconsidération sur le service public de la justice et pouvait légalement justifier une sanction disciplinaire ; qu'il suit de là que M. X... n'est pas fondé à soutenir que le garde des sceaux, ministre de la justice, aurait dû procéder à un nouvel examen de sa situation à la suite de l'arrêt qui l'a relaxé ; »

→ [CE, 6 décembre 2002, n°237518](#)



A NOTER : L'autorité de la chose jugée ne vaut que pour les jugements rendus par une juridiction pénale. Cela n'est pas applicable à un classement sans suite par le Procureur de la République

→ [CAA de Marseille, 23 mars 2004, n°00MA01615](#)

De même la qualification juridique des faits ou leur exactitude est celle retenue par le jugement pénal et non celle énoncée par les parties dans leurs requêtes respectives → [CE, 14 novembre 2007, n°296698](#)

Le Conseil d'état a rappelé ce principe, dans un arrêt solennel. Les faits constatés par le juge pénal s'imposent à l'administration, aux agents et au juge administratif. De même la qualification juridique des faits par le juge pénal s'impose aux mêmes personnes lorsque cette qualification juridique constitue un élément indispensable pour justifier la sanction disciplinaire appliquées à l'agent :

« L'autorité de la chose jugée au pénal ne s'impose à l'administration comme au juge administratif qu'en ce qui concerne les constatations de fait que les juges répressifs ont retenues et qui sont le support nécessaire du dispositif d'un jugement devenu définitif, tandis que la même autorité ne saurait s'attacher aux motifs d'un jugement de relaxe tirés de ce que les faits reprochés ne sont pas établis ou de ce qu'un doute subsiste sur leur réalité. Il appartient, dans ce cas, à l'autorité administrative d'apprécier si les mêmes faits sont suffisamment établis et, dans l'affirmative, s'ils justifient l'application d'une sanction administrative. Il n'en va autrement que lorsque la légalité de la décision administrative est subordonnée à la condition que les faits qui servent de fondement à cette décision constituent une infraction pénale, l'autorité de la chose jugée s'étendant alors exceptionnellement à la qualification juridique donnée aux faits par le juge pénal. » → [CE, Ass., 12 octobre 2018, n°408567](#)

À l'issue de la procédure pénale, l'autorité territoriale devra engager ou réengager sa procédure disciplinaire (ex : nouvelle saisine du conseil de discipline). La décision pénale intervenant plusieurs années après les faits, cette demande de sanction devra tenir compte de la situation d'ensemble de l'agent :

« Considérant que, lorsque les faits commis par un agent public donnent lieu à la fois à une action pénale et à des poursuites disciplinaires, l'administration peut se prononcer sur l'action disciplinaire sans attendre l'issue de la procédure pénale ; que si elle décide néanmoins de différer sa décision en matière disciplinaire jusqu'à ce que le juge pénal ait statué, il lui incombe, dans le choix de la sanction qu'elle retient, de tenir compte non seulement de la nature et de la gravité des faits répréhensibles mais aussi de la situation d'ensemble de l'agent en cause, à la date à laquelle la sanction est prononcée, compte tenu, le cas échéant, des éléments recueillis, des expertises ordonnées et des constatations faites par le juge pénal ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que si les faits reprochés à Mlle A sont de nature à justifier une sanction disciplinaire, ils ont été commis en dehors de tout cadre professionnel, à l'étranger durant les vacances scolaires d'été, à l'occasion d'une invitation de caractère privé ; que ces faits isolés ont été reconnus par l'intéressée et ont fait l'objet de sa part, durant la procédure pénale, de mesures et d'engagements de nature à éviter toute réitération ; qu'à la suite des expertises diligentées, le juge pénal a estimé qu'une reprise effective de ses fonctions par l'enseignante pouvait être autorisée ; que, dès lors, eu égard à la manière de servir de l'intéressée, aux résultats qu'elle a obtenus dans l'exercice de ses fonctions et à sa situation, telle qu'elle se présentait dans son ensemble à la date de la décision contestée, la sanction retenue par le ministre est manifestement disproportionnée ; » → [CE 27 juillet 2009, n° 313588](#)

2/ La réintégration de l'agent en l'absence de sanction pénale

À l'issue d'une suspension et d'une procédure pénale, l'agent public peut faire l'objet d'un jugement de non-lieu, de relaxe, d'acquiescement ou de mise hors de cause.

Ces jugements entraînent 2 conséquences :

2-1/ LE PROCES-VERBAL DE RETABLISSEMENT DANS LES FONCTIONS

Dans ce cas de figure, l'autorité territoriale doit impérativement rétablir l'agent dans ses fonctions.

« En cas de non-lieu, relaxe, acquiescement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions du fonctionnaire. » → [Article L.531-5 du Code général de la fonction publique](#)

Ce rétablissement dans les fonctions prend la forme d'un procès-verbal de rétablissement dans les fonctions

« Lorsque le fonctionnaire qui a été suspendu en application de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée [devenu l'article L.531-1 du Code général de la fonction publique] est réintégré dans ses fonctions à la suite d'une décision judiciaire de non-lieu, de relaxe, d'acquiescement ou de mise hors de cause, l'autorité hiérarchique établit un procès-verbal visant le dernier alinéa de cet article et indiquant la date de rétablissement de l'intéressé dans ses fonctions. » → [Article 1 du décret n°2016-1155 du 24 août 2016](#)

Ce procès-verbal doit être diffusé :

- Avec l'accord de l'agent
- Dans un délai d'1 mois après la notification du procès-verbal
- Dans le service où exerce l'agent mais également les services avec lesquels il entretient des relations professionnelles. Il n'est pas interdit de le diffuser dans l'ensemble des services de l'établissement ou de la collectivité si cela s'avère utile. Enfin, les usagers peuvent également être informés lorsque l'agent exerce ses fonctions au sein d'un service accueillant du public.
- Par tout moyen (lettre, affichage, courriel, mise à disposition sur un intranet, etc.)

« Après accord de l'agent concerné, le procès-verbal est porté par l'administration, dans un délai d'un mois, par tout moyen approprié, notamment par voie d'affichage ou de façon dématérialisée, à la connaissance des agents en fonction dans les administrations, services ou établissements intéressés et des usagers, lorsque l'agent concerné occupe un emploi en contact avec le public. » → [Article 2 du décret n°2016-1155 du 24 août 2016](#)

2-2/ LE PAIEMENT DE LA REMUNERATION

L'agent a droit au paiement de la rémunération correspondant à la période de suspension.

« Considérant qu'il appartient à l'autorité compétente, lorsqu'elle estime que l'intérêt du service l'exige, d'écarter provisoirement de son emploi un agent contractuel qui se trouve sous le coup de poursuites pénales ou fait l'objet d'une procédure disciplinaire ; qu'au terme de la période de suspension, cet agent a droit, dès lors qu'aucune sanction pénale ou disciplinaire n'a été prononcée à son encontre, au paiement de sa rémunération pour la période correspondant à la durée de la suspension. » → [CE, Ass., 29 avril 1994, n°105401](#)

Ce droit à la rémunération pour la période de suspension s'étend à la période pendant laquelle l'agent est maintenu en suspension dans l'attente du jugement pénal.

« Considérant, en tout état de cause, qu'il ressort des pièces du dossier qu'aux dates auxquelles la mesure de suspension a été adoptée puis prorogée, M. X..., qui était mis en examen depuis le 24 octobre 1994, faisait l'objet de poursuites pénales ; qu'à ces dates, les faits reprochés à l'intéressé présentaient un caractère de gravité et de vraisemblance suffisant pour justifier ces mesures ; que l'intervention de l'arrêt de la Cour d'appel de Grenoble en date du 11 septembre 1996 le relaxant de toute condamnation et établissant qu'il n'a commis aucune faute civile ou pénale, n'est pas à elle seule de nature à entacher la légalité de ces mesures ; que, dans ces conditions, la circonstance qu'il ait été suspendu pendant près de deux ans ne saurait conférer à cette suspension le caractère d'une sanction déguisée ;

« Considérant que s'il appartient à l'autorité compétente, en application de dispositions sus rappelées de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983, lorsqu'elle estime que l'intérêt du service l'exige, d'écarter provisoirement de son emploi un fonctionnaire qui se trouve sous le coup de poursuites pénales ou fait l'objet d'une procédure disciplinaire, ce fonctionnaire a droit, dès lors qu'aucune sanction pénale ou disciplinaire n'a été prononcée à son encontre, au paiement de la rémunération définie à l'article 30, alinéa 2, de la loi du 13 juillet 1983, y compris pour la période correspondant à la durée de la prorogation de la suspension ; que M. X... ayant bénéficié, comme il a été dit ci-dessus, d'un arrêt de relaxe et n'ayant fait l'objet d'aucune sanction, a droit au versement d'une somme correspondant à la rémunération afférente à son emploi, telle que définie à l'article 30, alinéa 2, de la loi du 13 juillet 1983, pour la période de la prorogation de la suspension du 25 juin 1995 au 1er novembre 1996 ; que, par suite, M. X... est fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande en tant qu'elle tendait à la condamnation de l'Etat à lui verser ladite somme » → [CAA de Paris, 27 mai 1999, n°97PA03167](#)

3/ L'incarcération de l'agent

3-1/ LA SITUATION STATUTAIRE

Le Code général de la fonction publique ne comprend aucune disposition relative au fonctionnaire incarcéré. De ce fait, il convient de s'appuyer sur la jurisprudence administrative. Celle-ci a posé les règles suivantes :

- L'agent est maintenu en position d'activité s'il était dans cette position lors de son incarcération. Le poste de l'agent n'est pas vacant. → [Avis du Conseil d'État, 14 février 1980, n°325484](#)
- L'agent ne peut pas faire l'objet d'une radiation des cadres pour abandon de poste
- L'agent ne peut pas être placé en disponibilité d'office
- L'agent ne peut pas être placé en congé annuel → [CAA de Lyon, 7 mai 1996, n°95LY01700](#)
- Le temps d'incarcération de l'agent ne compte pas pour l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et la promotion interne. Toutefois, le temps passé par un agent public en détention provisoire doit, en l'absence de mesure de suspension, être considéré comme du temps de travail effectif pour l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et la promotion interne → [CE, 29 janvier 2003, n°243188](#)
- Le temps d'incarcération n'est pas pris en compte pour la constitution du droit à pension → [CE, 29 janvier 2003, n°243188](#)

3-2/ LA REMUNERATION


Lorsque l'agent est incarcéré, l'autorité territoriale peut décider soit de suspendre la rémunération de l'agent soit de suspendre l'agent

3-2-1/ L'ABSENCE DE SERVICE FAIT

Lorsqu'un agent est incarcéré, il se trouve dans l'impossibilité d'accomplir son service et perd son droit à rémunération. C'est l'application mécanique de la règle du service fait prévue à l'article L.711-2 du Code général de la fonction publique → [CE 25 octobre 2002 n° 247175](#)

La retenue sur la rémunération, à caractère purement pécuniaire, ne présente pas le caractère d'une sanction. Elle n'a donc pas à être précédée d'une information préalable de l'intéressé et se formalise par un simple arrêté.

→ [Cf. Modèle d'arrêté de retenue pour absence de service fait](#)

 Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « [L'absence de service fait](#) »

3-2-2/ LA SUSPENSION DE L'AGENT

Le cas échéant, l'autorité territoriale peut décider de prononcer une mesure de suspension, dans l'attente de connaître l'issue d'éventuelles poursuites pénales. Ce n'est pas une obligation.

« Le fonctionnaire, auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. → [Article L.531-1 du Code général de la fonction publique](#)

Dans ce cas de figure :

- L'agent continue à percevoir sa rémunération limitée à son traitement indiciaire brut, son indemnité de résidence et son supplément familial de traitement lorsqu'il remplit les conditions pour percevoir ces deux derniers éléments de rémunération.
- L'autorité territoriale saisit le Conseil de discipline. Ce dernier pourra soit rendre un avis soit surseoir à statuer dans l'attente du jugement pénal.

L'autorité territoriale est en droit de mettre fin à tout moment à la suspension et, constatant l'absence de service fait par l'agent incarcéré, lui refuser le versement d'une rémunération.

« Considérant qu'en principe le fonctionnaire n'a droit au paiement de son traitement qu'en contrepartie de l'accomplissement de son service ; que, par dérogation à cette règle, l'article R 414-24 du code des communes dispose : "l'agent qui est l'objet d'une mesure de suspension continue, pendant la durée de celle-ci, à percevoir soit l'intégralité de son traitement, soit une fraction de celui-ci. Dans ce dernier cas, la décision qui prononce la suspension détermine la quotité de la retenue. Celle-ci ne peut être supérieure à la moitié du traitement" ; que, toutefois, l'autorité compétente peut mettre fin à tout moment à la suspension qui a un caractère essentiellement provisoire »

→ [CE 13 novembre 1981, n°27805](#)

« Considérant qu'en principe le fonctionnaire n'a droit au paiement de son traitement qu'en contrepartie de l'accomplissement de son service ; que, par dérogation à cette règle, le deuxième alinéa de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 dispose que : "Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations obligatoires" ; que, toutefois, l'autorité compétente peut mettre fin à tout moment à la suspension, qui a un caractère essentiellement provisoire ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que Mlle X... a été placée, à compter du 22 août 1985, sous contrôle judiciaire hors des limites du département des Bouches-du-Rhône ; que, par suite, le maire d'Aix-en-Provence, qui a été informé de cette mesure par lettre du 26 août 1985, a pu légalement, par son arrêté du 4 septembre 1985, lequel n'est pas au nombre des actes qui doivent être précédés de la communication du dossier, mettre fin à la mesure de suspension qu'il avait prise précédemment et constater que Mlle X..., qui se trouvait, en raison de sa situation, dans l'impossibilité d'accomplir son service, perdait tout droit à traitement »

→ [CE, 6 décembre 1993, n°90982](#)

La situation du fonctionnaire doit être réglée dans un délai de 4 mois. Au terme de la période de suspension, le fonctionnaire doit retrouver ses fonctions.

L'expiration du délai de 4 mois et la fin de la période de suspension n'empêchent pas la procédure disciplinaire de suivre son cours. L'autorité territoriale peut décider d'engager ou poursuivre la procédure disciplinaire.

« Considérant, d'autre part, que les dispositions ci-dessus rappelées, qui ont imparti à l'administration un délai de quatre mois pour statuer sur le cas d'un fonctionnaire, ont pour objet de limiter les conséquences de la suspension sans qu'aucun texte n'enferme dans un délai déterminé l'exercice de l'action disciplinaire ni même fasse obligation à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire d'engager la procédure disciplinaire ; que M. X... n'est donc pas fondé à soutenir que, faute d'avoir immédiatement engagé la procédure disciplinaire à son encontre, le ministre de la défense a entaché d'illégalité la décision par laquelle il a prononcé sa suspension ; » → [CE, 31 mai 1989, n°70096](#)

3-3/ LES DROITS A MALADIE

2 situations sont envisageables :

3-3-1/ L'ARRET MALADIE EST ANTERIEUR A L'INCARCERATION

Selon un avis du Conseil d'Etat, « un fonctionnaire dont les droits à congé de maladie ont été ouverts à une date antérieure à celle de sa détention continue de percevoir, pendant la durée du congé maladie et sauf décision de suspension, la rémunération qui aurait été la sienne s'il n'avait pas été incarcéré ».

→ [Avis du Conseil d'État, 14 février 1980, n°325484](#)

Dès lors, l'incarcération ne fait pas obstacle au versement à l'agent du plein ou du demi-traitement lié au congé de maladie ordinaire → [CE, 28 juillet 1989, n°90147](#)

3-3-2/ L'ARRET MALADIE POSTERIEUR A L'INCARCERATION

Si l'agent est en congé de maladie (ordinaire, longue maladie, longue durée) et se retrouve incarcéré, le Conseil d'Etat considère qu'il perd son droit à congé.

« Considérant que les dispositions de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 selon lesquelles le fonctionnaire conserve, selon la durée du congé, l'intégralité ou la moitié de son traitement, ont pour seul objet de compenser la perte de rémunération due à la maladie en apportant une dérogation au principe posé par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 subordonnant le droit au traitement au service fait ; qu'elles ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'en avait pas bénéficié ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que si l'intéressé n'avait pas été placé en congé de maladie, il n'aurait pu, en tout état de cause, percevoir son traitement en raison de l'interdiction professionnelle attachée à la mesure de contrôle judiciaire dont il était l'objet ; que le versement d'une rémunération au titre de son congé de maladie aurait eu pour effet, en méconnaissance de la règle ci-dessus énoncée, de lui accorder des droits supérieurs à ceux auxquels il aurait pu prétendre s'il n'avait pas bénéficié d'un tel congé ; que, par suite, en jugeant que M. A...n'avait pas droit au maintien de son traitement pour la période en cause, le tribunal administratif de Montpellier n'a pas entaché son jugement d'une erreur de droit »

→ [CE, 8 octobre 2012, n°346979](#)



3-4/ LES REGLES DE NOTIFICATION A UN AGENT INCARCERE

Aucune disposition ne détermine les règles de notification à l'agent des documents administratifs produits par sa collectivité ou son établissement.

Certaines règles ne sont pas applicables :

- La notification de documents par le chef de l'établissement pénitentiaire où est incarcéré l'agent ne vaut que pour les documents liés à la procédure pénale conduite à l'égard de l'agent.
→ [Article L.311-3 du Code pénitentiaire](#)
- Ce principe vaut également pour le greffe de l'établissement pénitentiaire
→ [Article L.311-5 du Code pénitentiaire](#)

Le droit d'accès de l'agent aux documents administratifs qui le concernent est plutôt fondé sur [l'article L.311-3 du Code des relations entre le public et l'administration](#).

« Sous réserve des dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, concernant les données à caractère personnel figurant dans des fichiers, toute personne a le droit de connaître les informations contenues dans un document administratif dont les conclusions lui sont opposées. Sur sa demande, ses observations à l'égard desdites conclusions sont obligatoirement consignées en annexe au document concerné. »

Par ailleurs, par analogie avec le secteur privé, il est conseillé d'adresser tout document, y compris une lettre d'engagement d'une procédure disciplinaire, ou une convocation à une séance du conseil de discipline, etc. de manière double :

- Un original au domicile de l'agent
- Un original au centre pénitentiaire à l'attention du chef d'établissement

Sur ce dernier point, la notification à l'agent incarcéré peut s'appuyer sur [l'article R. 311-5 du Code pénitentiaire](#) qui prévoit que : *« Le chef de l'établissement pénitentiaire et le personnel assurent par les moyens les plus appropriés l'information des personnes détenues et recueillent les observations et suggestions que celles-ci présentent. »*

→ [Cour de cassation, chambre sociale, 24 mai 2023, n°21-24.320](#)

4/ L'agent sous contrôle judiciaire

4-1/ L'INFORMATION DE L'EMPLOYEUR

Le juge judiciaire a l'obligation d'informer l'employeur de la mise en place d'un contrôle judiciaire à l'encontre d'un de ses agents.

« Le contrôle judiciaire peut être ordonné par le juge d'instruction ou par le juge des libertés et de la détention si la personne mise en examen encourt une peine d'emprisonnement correctionnel ou une peine plus grave.

Ce contrôle astreint la personne concernée à se soumettre, selon la décision du juge d'instruction ou du juge des libertés et de la détention, à une ou plusieurs des obligations ci-après énumérées :

12° Ne pas se livrer à certaines activités de nature professionnelle ou sociale, à l'exclusion de l'exercice des mandats électifs et des responsabilités syndicales, lorsque l'infraction a été commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ces activités et lorsqu'il est à redouter qu'une nouvelle infraction soit commise. »

→ [Article 138 du Code de procédure pénale](#)

« Lorsque le juge d'instruction fait application des mesures prévues au 12° de l'article 138 (alinéa 2), avis en est donné s'il y a lieu, soit à l'employeur ou à l'autorité hiérarchique dont relève la personne mise en examen, soit à l'ordre professionnel auquel elle appartient, soit à l'autorité à l'agrément de laquelle est soumis l'exercice de sa profession. »

→ [Article R.18 du Code de procédure pénale](#)

4-2/ L'INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur peut intervenir de trois manières.

4-2-1/ LA SUSPENSION DE L'AGENT

Dès lors que l'autorité territoriale a connaissance du contrôle judiciaire de l'agent, elle peut décider de suspendre l'agent

« Le fonctionnaire, auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. » → [Article L.531-1 du Code général de la fonction publique](#)

Il lui appartient alors de saisir sans délai le conseil de discipline. La suspension de fonctions *« est une mesure à caractère conservatoire, prise dans le souci de préserver l'intérêt du service public universitaire ; qu'elle ne peut être prononcée que lorsque les faits imputés à l'intéressé présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité et que la poursuite des activités de l'intéressé au sein de l'établissement présente des inconvénients suffisamment sérieux pour le service ou pour le déroulement des procédures en cours ; »* → [CE, 18 juillet 2018, 418844](#)

4-2-2/ LE CHANGEMENT D'AFFECTATION

L'administration n'est pas tenue de suspendre un fonctionnaire placé sous contrôle judiciaire avec interdiction d'exercer les fonctions relevant de son statut particulier → [CE, 16 février 2005, n°226451](#)

Lorsque l'agent n'est pas suspendu ou lorsqu'il a terminé sa période de suspension, l'autorité territoriale doit le placer dans une situation régulière.

« Lorsque, sur décision motivée, le fonctionnaire n'est pas rétabli dans ses fonctions [fonctionnaire précédemment suspendu], 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. » → [Article L.531-3 du Code général de la fonction publique](#)

L'autorité territoriale qui n'affecte pas l'agent sur son ancien poste ou sur un nouvel emploi ou ne le détache pas d'office ne peut se prévaloir de l'absence de service fait de l'agent pour suspendre le versement de son traitement.

4-2-3/ L'ENGAGEMENT DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

L'autorité territoriale peut décider d'engager une procédure disciplinaire sans attendre l'issue de la procédure pénale en cours

« Considérant que, lorsque les faits commis par un agent public donnent lieu à la fois à une action pénale et à des poursuites disciplinaires, l'administration peut se prononcer sur l'action disciplinaire sans attendre l'issue de la procédure pénale ; » → [CE, 27 juillet 2009, n°313588](#)

5/ la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public

Le juge pénal peut accompagner les sanctions pénales qu'il prononce de peines complémentaires telles que la déchéance des droits civiques ([article 131-26 du code pénal](#)) et l'interdiction d'exercer une fonction publique ([article 131-27 du code pénal](#)).

Les droits civiques recouvrent :

« 1° Le droit de vote ;

2° L'éligibilité ;

3° Le droit d'exercer une fonction juridictionnelle ou d'être expert devant une juridiction, de représenter ou d'assister une partie devant la justice ;

4° Le droit de témoigner en justice autrement que pour y faire de simples déclarations ;

5° Le droit d'être tuteur ou curateur ; cette interdiction n'exclut pas le droit, après avis conforme du juge des tutelles, le conseil de famille entendu, d'être tuteur ou curateur de ses propres enfants. »

L'interdiction des droits civiques, civils et de famille ne peut excéder une durée de dix ans en cas de condamnation pour crime et une durée de cinq ans en cas de condamnation pour délit. → [Article 131-26 du Code pénal](#)

Ces peines complémentaires ne sont pas anodines. Elles constituent un motif de fin de fonctions tant pour le fonctionnaire que pour le contractuel.

5-1/ L'OBLIGATION DE RADIATION DES CADRES

5-1-1/ LE FONDEMENT JURIDIQUE – LA CONDITION D'ACCES A L'EMPLOI PUBLIC

L'effet de ces peines complémentaires est immédiat puisque la condamnation pénale entraînant la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public emporte, par elle-même et de plein droit, la cessation définitive des fonctions à la date à laquelle la condamnation pénale est devenue définitive.

Cette solution est une simple application du principe selon lequel « nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire : 2° S'il ne jouit pas de ses droits civiques ; » → [Article L.321-1 du Code général de la fonction publique](#)

« Cons. d'autre part qu'aux termes de l'article 82 du décret du 8 mars 1978 portant statut des praticiens à temps plein des établissements d'hospitalisation publics autres que les hôpitaux locaux : " le praticien qui ... a fait l'objet d'une condamnation comportant la perte des droits civiques est licencié " ; que cette disposition prise d'ailleurs sur le fondement de l'article L. 685 du code de la santé publique se borne à faire application du principe général de valeur législative selon lequel nul ne peut accéder à un emploi public ni être maintenu dans un tel emploi s'il ne jouit de l'intégralité de ses droits civiques ; » → [CE, 28 mai 1982, n°25468](#)

Cette solution est affirmée par le Code général de la fonction publique :

« La cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire résulte : [...]

7° De la déchéance des droits civiques ;

8° De l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public.

Le fonctionnaire peut solliciter sa réintégration auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination, qui recueille l'avis de la commission administrative paritaire, s'il est réintégré dans la nationalité française ou à l'expiration de la période de privation de ses droits civiques ou d'interdiction d'exercer un emploi public. »

→ [Article L.550-1 du Code général de la fonction publique](#)

Il y a, à la fois, une condition d'accès à la fonction publique mais aussi une condition de maintien. Ainsi, l'agent public ne sera pas recruté s'il a perdu ses droits civiques ou s'il fait l'objet d'une interdiction d'exercer une fonction publique. Symétriquement, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public entraîne la perte mécanique de la déchéance de la qualité d'agent public.

5-1-2/ L'OBLIGATION D'UNE CONDAMNATION PENALE PRISE SUR LE FONDEMENT DES ARTICLES L.131-26 ET 131-27 DU CODE PENAL

La radiation ne peut résulter normalement que d'une condamnation pénale définitive prononcée uniquement sur le fondement de l'article 131- 26 ou de l'article 131-27 du code pénal

« Considérant que la déchéance des droits civiques de nature à entraîner la radiation des cadres de la fonction publique par application de l'article 24 de la loi du 13 juillet 1983 ne peut quant à elle résulter que d'une condamnation prononcée sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal ; que par suite, en déduisant du seul fait que la condamnation de Mme A impliquait, par application de l'article L. 7 du code électoral, une privation partielle de ses droits civiques, que le maire de Cagnes-sur-Mer était tenu de procéder à sa radiation des cadres, alors même que le juge pénal n'avait pas prononcé la peine complémentaire de l'interdiction de ces droits, la cour a commis une erreur de droit » → [CE, Ass., 11 décembre 2006, n° 271029](#)

Toutefois, dans un récent arrêt, le Conseil d'État a amendé sa position. En effet, le Conseil d'État a précisé que l'autorité administrative était tenue de tirer les conséquences de la condamnation pénale d'un agent à une peine d'interdiction d'exercer un emploi public en prononçant sa radiation des cadres, alors même :

- Que cette hypothèse ne serait pas envisagée par le statut de l'agent,
- Que la condamnation ne fût pas définitive, c'est-à-dire devenue insusceptible de recours mais que le jugement est assorti d'une exécution provisoire
- Que cette interdiction avait un caractère temporaire. Le caractère temporaire de l'interdiction d'exercer une fonction publique ou de la déchéance des droits civiques est sans incidence sur l'obligation de constater la perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent condamné en prononçant sa radiation des cadres

« Pour annuler la décision prononçant la radiation de M. B..., la cour administrative d'appel de Nancy s'est fondée, d'une part, sur ce que sa condamnation pénale, bien qu'assortie de l'exécution provisoire, n'était pas définitive, et, d'autre part, sur ce que la peine complémentaire d'interdiction d'exercice pendant un an de l'activité professionnelle ayant permis la commission de l'infraction n'impliquait pas une rupture définitive et automatique de tout lien de l'intéressé avec le service, alors que celui-ci pouvait être régulièrement faire l'objet, en application de l'article 68 de son statut, d'une suspension provisoire durant toute la période de mise en œuvre de cette peine complémentaire, assortie, le cas échéant, de l'engagement d'une procédure disciplinaire à raison des faits ayant donné lieu à la condamnation. En statuant ainsi, alors, d'une part, que l'autorité administrative est tenue de tirer les conséquences que doit emporter la condamnation pénale exécutoire d'un agent à une peine d'interdiction d'exercer un emploi public, même en l'absence de disposition de son statut prévoyant cette hypothèse et, d'autre part, que M. B..., compte tenu de sa condamnation pour détournement de fonds publics par une personne chargée d'une mission de service public et prise illégale d'intérêt et de la nature de l'emploi de secrétaire général de l'établissement public qu'il occupait, ne pouvait bénéficier d'une mesure de reclassement sur un autre emploi au sein de la chambre quand bien même il aurait été suspendu en vue de l'exercice de poursuites disciplinaires, la cour a commis une erreur de droit. »

→ [CE, 10 décembre 2020, n° 437034](#)

5-1-3/ LA SITUATION DE COMPETENCE LIEE DE L'EMPLOYEUR

La condamnation pénale définitive d'un fonctionnaire emporte également la privation de ses droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public, ce qui entraîne automatiquement la radiation des cadres de l'agent. L'autorité territoriale est tenue de procéder au licenciement de l'agent. Elle est en compétence liée !

« Considérant que M. Y... a été condamné le 27 février 1987 par le tribunal correctionnel de Laon à une peine de douze mois d'emprisonnement dont onze avec sursis assortie d'une mise à l'épreuve de trois ans ; que, par l'effet de cette condamnation, le requérant a été privé de ses droits civiques bien que le jugement le condamnant n'ait pas prononcé contre lui la peine complémentaire de l'interdiction des droits civiques, l'absence d'une telle peine complémentaire ne faisant pas alors obstacle à l'application de la disposition précitée du code électoral ; Considérant qu'il résulte des dispositions combinées des articles 5 et 24 de la loi susvisée du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, que la déchéance des droits civiques entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire ; qu'ainsi le maire de Laon était tenu de radier des cadres M. Y. ainsi qu'il l'a fait par l'arrêté en date du 20 mars 1987 ; » → [CE, 22 novembre 1995, n°139328](#)

« Qu'il résulte des dispositions de l'article 24 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires que la déchéance des droits civiques entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ; Considérant que si, en vertu de ces dispositions, la privation des droits civiques résultant d'une condamnation pénale entraîne de plein droit pour le fonctionnaire la rupture de ses liens avec le service à la date à laquelle cette condamnation est devenue définitive, et si l'autorité administrative est tenue de radier l'intéressé des cadres à cette date, le cas échéant de manière rétroactive » → [CE, 17 juin 2005, n° 215761](#)

L'employeur doit alors prendre un arrêté de licenciement pour un agent contractuel ou de radiation des cadres pour un fonctionnaire titulaire ou stagiaire


La perte des droits civiques doit résulter d'une condamnation pénale **devenue définitive**. L'arrêté de licenciement prend comme date d'effet celle de la condamnation pénale → [CE, 17 novembre 2010, n°315829](#)

5-1-4/ L'ABSENCE DE SAISINE DU CONSEIL DE DISCIPLINE

L'autorité territoriale n'a pas à respecter la procédure disciplinaire puisque ces mesures complémentaires n'ont pas le caractère d'une sanction disciplinaire. Ainsi, la décision de radiation ne nécessite pas un avis préalable du conseil de discipline :

« Considérant qu'à la suite de la condamnation susmentionnée prononcée contre M. X..., l'administration était tenue d'exclure l'intéressé du service ; que sa révocation, prononcée par l'arrêté du ministre de la santé en date du 4 janvier 1980, doit être regardée comme une radiation des cadres qui, étant imposée par la perte des droits civiques, ne présente pas le caractère disciplinaire ; qu'il suit de là, d'une part, que M. X... n'est pas fondé à soutenir que cette mesure ne pouvait être prise qu'à l'issue de la procédure disciplinaire prévue par les articles L. 892 et suivants du code de la santé publique » → [CE, 13 novembre 1987, n° 53068](#)

« Considérant qu'en prononçant la radiation des cadres de M.A..., par son arrêté en date du 8 juin 2010, le maire de la commune de Marignane n'a pas pris une mesure disciplinaire, mais s'est borné, comme il y était tenu, à tirer les conséquences de la condamnation pénale de l'intéressé ; que, le maire de la commune ayant ainsi compétence liée, les moyens tirés de l'absence de motivation de l'arrêté attaqué, de l'erreur manifeste d'appréciation des faits, et de l'erreur de droit commise en infligeant une sanction à un agent en arrêt de maladie, doivent être rejetés comme inopérants ; » → [CAA de Marseille, 1^{er} octobre 2013, n°12MA02347](#)

 Cependant, dans l'hypothèse où le juge pénal exclut expressément la mention au bulletin n°2 des peines complémentaires de déchéance des droits civiques ou d'interdiction d'exercer une fonction publique qu'il aurait prononcé à l'encontre de l'agent, l'autorité territoriale devra alors engager une procédure disciplinaire pour révoquer ou licencier l'agent eu égard à la faute qu'il a commise

« Considérant que M. X... a été radié des cadres de la police nationale par décret du 9 décembre 1987 du fait de la perte de ses droits civiques à la suite de la condamnation prononcée à son encontre, l'administration s'étant bornée à tirer les conséquences de cette condamnation ; qu'à la suite de l'arrêt de la cour d'appel de Riom du 14 janvier 1988 ordonnant en application des dispositions de l'article 775-I du code de procédure pénale l'exclusion de la mention au bulletin n° 2 de son casier judiciaire des condamnations prononcées à son encontre, qui le relevait de toutes les interdictions, déchéances ou incapacités de quelque nature qu'elles soient qui pouvaient peser sur lui, il a été réintégré dans les cadres de la police le 8 avril 1988 dans les conditions fixées par l'article 24 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ; que la réintégration de M. X... ne faisait pas obstacle à ce que l'administration déclenche une procédure disciplinaire si elle estimait devoir lui infliger une sanction ; qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que la sanction de révocation prononcée par le ministre soit entachée d'une erreur manifeste d'appréciation »

→ [CE, 2 décembre 1992, n°105400](#)

5-2/ LES EFFETS DE LA RADIATION DES CADRES

5-2-1/ LE DROIT AUX ALLOCATIONS CHOMAGE

L'agent radié des cadres en raison de la privation de ses droits civiques doit être regardé comme involontairement privé d'emploi et peut donc bénéficier des allocations chômage

« Considérant que, lorsque l'administration constate qu'un de ses agents a fait l'objet d'une condamnation pénale emportant privation de ses droits civiques, elle doit en tirer les conséquences nécessaires en procédant à sa radiation des cadres ; que même si l'administration est légalement tenue de procéder à cette radiation, l'agent ainsi radié se trouve involontairement privé d'emploi ; que, par suite, en estimant que la COMMUNE DE LA FAUTE D'SUR D'MER ne pouvait refuser à Mme A le bénéfice de l'allocation unique dégressive au seul motif que l'intéressée, agent non titulaire de la commune, qui avait été rayée des cadres à la suite de sa condamnation pénale, devait être regardée comme ayant volontairement renoncé à son emploi, la cour administrative d'appel de Nantes n'a entaché son arrêt d'aucune erreur de droit » → [CE, 21 juin 2006, n° 269880](#)

5-2-2/ LA REINTEGRATION POTENTIELLE DE L'AGENT

Lorsque la déchéance de droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public est temporaire, le fonctionnaire peut solliciter auprès de l'autorité territoriale sa réintégration à la fin de sa peine.

« Le fonctionnaire peut solliciter sa réintégration auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination, qui recueille l'avis de la commission administrative paritaire, s'il est réintégré dans la nationalité française ou à l'expiration de la période de privation de ses droits civiques ou d'interdiction d'exercer un emploi public. »

→ [Article L.550-1 du Code général de la fonction publique](#)

Cette réintégration suppose que :

- L'agent public a préalablement demandé et obtenu la suppression de son casier judiciaire des mentions incompatibles avec l'exercice de ses fonctions.

« Considérant qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que M. X, condamné à une peine de 18 ans de réclusion criminelle prononcée contre lui par un arrêt de la cour d'assises de la Gironde du 30 juin 1995, ait joui de ses droits civiques à la date de la décision litigieuse ; que, dès lors, le directeur départemental de l'équipement de la Gironde était tenu, en application des dispositions précitées de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983, de rejeter sa demande de réintégration dans ses fonctions d'ouvrier des parcs et ateliers présentée le 2 avril 2004, alors même qu'il n'aurait jamais fait l'objet d'une mesure de radiation des cadres ; que la légalité d'une décision devant être appréciée à la date à laquelle elle a été prise, la circonstance que, par arrêt du 11 janvier 2006, la cour d'appel de la Gironde ait ordonné l'exclusion de la condamnation du bulletin n° 2 du casier judiciaire est sans incidence sur la légalité de la décision litigieuse de rejet implicite de sa demande de réintégration dans ses fonctions d'ouvrier des parcs et ateliers présentée le 2 avril 2004 ; que le moyen tiré de ce que la commission administrative paritaire aurait dû être consultée avant que le directeur départemental de l'équipement ne prenne la décision litigieuse est inopérant, dès lors qu'à la date de cette décision litigieuse, il ne remplissait pas les conditions nécessaires pour obtenir sa réintégration ; que, dans ces conditions, M. X ne saurait utilement se prévaloir de ce que les dispositions de l'article 5 du décret n° 65-382 du 21 mai 1965 relatives à la constitution des dossiers de candidature à l'emploi d'ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes ne lui auraient pas été applicables ; »

→ [CAA de Bordeaux, 13 novembre 2008, n°07BX01107](#)

- La demande de réintégration est soumise à l'avis de la CAP
→ [Article 37-1 du décret n°89-229 du 17 avril 1989](#)



A NOTER : Cette possibilité n'existe pas pour les agents contractuels !

Enfin, l'autorité territoriale n'est pas obligée de répondre favorablement à la demande de réintégration de l'agent.

6/ L'incapacité d'exercer ses fonctions

Dans certains cas, la condamnation pénale emporte de plein droit l'incapacité pour l'agent d'exercer ses fonctions en application de dispositions législatives spéciales.

Exemple : → [Article L.911-5 du Code de l'éducation](#)

« I.- Sont incapables de diriger un établissement d'enseignement du premier ou du second degré ou tout établissement de formation accueillant un public d'âge scolaire, qu'il soit public ou privé, ou d'y être employés, à quelque titre que ce soit :

1° Ceux qui ont été définitivement condamnés par le juge pénal pour crime ou délit contraire à la probité et aux mœurs, y compris un crime ou un délit à caractère terroriste ;

2° Ceux qui ont été privés par jugement de tout ou partie des droits civils, civiques et de famille mentionnés à l'[article 131-26 du code pénal](#), ou qui ont été déchus de l'autorité parentale ;

3° Ceux qui ont été frappés d'interdiction d'exercer, à titre définitif, une fonction d'enseignement ou une activité professionnelle ou bénévole impliquant un contact habituel avec des mineurs.

II.- Est incapable de diriger un établissement d'enseignement du premier ou du second degré ou tout établissement de formation accueillant un public d'âge scolaire, qu'il soit public ou privé, ou d'y être employée, toute personne qui, ayant exercé dans un établissement d'enseignement ou de formation accueillant un public d'âge scolaire, a été révoquée ou licenciée en application d'une sanction disciplinaire prononcée en raison de faits contraires à la probité et aux mœurs. »

Le procureur de la République doit informer par écrit l'autorité territoriale d'une condamnation, même non définitive, pour une ou plusieurs des infractions de nature sexuelle mentionnées au II de l'article 706-47-4 du Code de procédure pénale, prononcée à l'encontre d'un agent public territorial dont il a été établi au cours de l'enquête ou de l'instruction qu'il exerce une activité professionnelle ou sociale impliquant un contact habituel avec des mineurs et dont l'exercice est contrôlé, directement ou indirectement, par l'administration.

→ [Article L.706-47-4 du Code de procédure pénale](#)

La liste des professions et activités exercées par les personnes relevant de l'article 706-47-4 précité ainsi que celle des administrations devant être informées par le ministère public figurent dans un tableau situé sous [l'article D. 47-9-1 du Code de procédure pénale](#)

Par ailleurs, « *Lorsqu'une collectivité territoriale ou un établissement public de coopération intercommunale employant une personne exerçant une activité dans une école, un établissement d'enseignement du second degré relevant du ministère chargé de l'éducation nationale ou un service de l'éducation nationale prend à l'encontre de cette personne une décision de suspension de fonctions à titre conservatoire ou une mesure disciplinaire après avoir été informée en application de l'article 706-47-4, elle informe le recteur d'académie ou le vice-recteur de sa décision. »*

→ [Article D. 47-9-1 du Code de procédure pénale](#)

7/ La mention au casier judiciaire – l'appréciation de la compatibilité avec les fonctions exercées

A l'exception des emplois auprès des mineurs évoqués à l'article D.47-9-1 du Code de procédure pénale pour lesquels il n'existe pas de marge d'appréciation des condamnations, les éventuelles mentions apposées sur ce bulletin n° 2 doivent être jugées compatibles avec les fonctions à exercer. Il n'existe pas d'automatisme entre la condamnation pénale figurant au casier judiciaire et la radiation des cadres. Cette appréciation relève du pouvoir de l'autorité territoriale.

7-1/ L'OBLIGATION DE CONSULTATION DU CASIER JUDICIAIRE

7-1-1/ LE FONDEMENT JURIDIQUE

Le recrutement d'un agent public est soumis à la condition que les éventuelles mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire soient compatibles avec l'exercice de ses fonctions et qu'il jouisse pleinement de ses droits civiques

Sous réserve des dispositions des articles L. 321-2 et L. 321-3, nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire :

2° S'il ne jouit pas de ses droits civiques ;

3° Le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions [...]; → [Article L.321-1 du Code général de la fonction publique](#)

« *Aucun agent contractuel ne peut être recruté :*

1° S'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles 131-26 et 132-21 du code pénal ;

2° Le cas échéant :

a) Si, étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;

b) Si, étant de nationalité française, il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;

c) Si, étant de nationalité étrangère ou apatride, il a subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions. »

→ [Article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

L'autorité territoriale doit vérifier ce point avant de recruter un agent. Elle doit refuser de nommer stagiaire, titulariser, recruter par contrat, par mutation ou détachement s'il s'avère que les mentions en cause sont incompatibles avec les fonctions qu'elle envisageait de confier à l'agent.

7-1-2/ LA TYPOLOGIE DE BULLETINS DE CASIER JUDICIAIRE

- Le B1 contient toutes les sanctions prononcées par la justice ou par les autorités administratives. Il est réservé aux services judiciaires et pénitentiaires. L'employeur public ne peut pas demander la production du premier bulletin.
- Le B2 contient seulement une partie de ces décisions. La liste des condamnations exclues du B2 sont fixées par l'article 775 du Code de procédure pénale. Il est délivré uniquement aux administrations (ex : collectivités territoriales et établissements publics locaux) et à certains employeurs privés (ex : organismes intervenant auprès de mineurs).
- Le B3 contient les condamnations les plus graves (crimes et délits) qui ne sont pas exclues du B2. Il est délivré sur demande exclusivement à l'agent.

→ Articles [774](#) à [777-2](#) du Code de procédure pénale

7-1-3/ LA DELIVRANCE DU BULLETIN N°2 DU CASIER JUDICIAIRE

7-1-3-1/ L'obligation

Les condamnations prononcées à l'encontre d'une personne sont soumises au principe de respect de la vie privée protégé par [l'article 9 du Code civil](#).

En conséquence :

- Dans le secteur privé, l'employeur n'a pas le droit de demander systématiquement un bulletin de casier judiciaire. Il doit disposer d'un motif légitime pour solliciter la production de ce document :

« *Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.*

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations. »

→ [Article L.1221-6 du Code du travail](#)

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes.

Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.

→ [Article L.1222-2 du Code du travail](#)

- Dans le secteur public, à l'inverse, la demande de bulletin n°2 de casier judiciaire est une obligation pour l'employeur public en vertu des articles L.321-1 du CGFP et de l'article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité. Il est à noter que dans le cas d'un renouvellement de contrat, ce bulletin n° 2 doit être demandé.

7-1-3-2/ La procédure

› Le cas général

« Le bulletin n° 2 du casier judiciaire est délivré : 1° Aux préfets et aux administrations publiques de l'Etat saisis de [...] de demandes d'agrément destinées à permettre la constatation par procès-verbal d'infractions à la loi pénale ; [...] 3° Aux administrations et personnes morales dont la liste sera déterminée par le décret en Conseil d'Etat prévu à l'article 779, ainsi qu'aux administrations ou organismes chargés par la loi ou le règlement du contrôle de l'exercice d'une activité professionnelle ou sociale lorsque cet exercice fait l'objet de restrictions expressément fondées sur l'existence de condamnations pénales ou de sanctions disciplinaires. » → [Article 776 du Code de procédure pénale](#)

« Outre les cas prévus aux 1°, 2° et 4° de l'article 776, le bulletin n° 2 du casier judiciaire est délivré : 8° Aux collectivités publiques locales, [...], saisis de demandes d'emplois, de soumissions pour les adjudications de travaux ou de marchés publics ou en vue de poursuites disciplinaires ; » → [Article R.79 du Code de procédure pénale](#)

Le bulletin n° 2 doit être demandé au ministère de la Justice : Casier judiciaire national. La demande ne peut se faire désormais que par Internet : <https://www.cjnb2.justice.gouv.fr>, après inscription de la collectivité territoriale ou l'établissement public.

› Le cas des emplois au contact des mineurs

› La demande obligatoire du B2

En raison du caractère sensible des emplois en contact des mineurs, l'employeur public a une obligation renforcée de solliciter le B2. :

Les dirigeants de personnes morales de droit public ou privé exerçant auprès des mineurs une activité culturelle, éducative ou sociale au sens de l'article [L. 312-1](#) du code de l'action sociale et des familles peuvent obtenir la délivrance du bulletin n° 2 du casier judiciaire, pour les seules nécessités liées au recrutement d'une personne, lorsque ce bulletin ne porte la mention d'aucune condamnation. La liste de ces personnes morales est déterminée par décret du ministre de la justice et du ou des ministres intéressés. → [Article 776 du Code de procédure pénale](#)

« Le bulletin n° 2 du casier judiciaire est délivré : 14° Aux [...] collectivités territoriales et à leurs établissements publics [...], pour le contrôle de l'exercice d'emplois dans leurs services impliquant un contact habituel avec des mineurs ; » → [Article R.79 du Code de procédure pénale](#)

Cette sollicitation s'applique notamment aux établissements et services suivants :

« En application des dispositions de l'avant-dernier alinéa de [l'article 776](#), peuvent obtenir la délivrance du bulletin n° 2 du casier judiciaire d'une personne, lorsque celui-ci ne porte la mention d'aucune condamnation, et pour les seules nécessités liées au recrutement de la personne, les dirigeants des personnes morales de droit public ou privé gestionnaires des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil ainsi que les organisateurs d'accueil suivants :

1° Les accueils mentionnés à [l'article L. 227-4 du code de l'action sociale et des familles](#) (ALSH ou accueils avec hébergement)

2° Les établissements ou services mettant en œuvre les mesures éducatives ordonnées par l'autorité judiciaire en application de [l'ordonnance n° 45-174 du 2 février 1945](#) relative à l'enfance délinquante ou [des articles 375 à 375-8 du code civil](#) ou concernant des majeurs de moins de vingt et un ans ou les mesures d'investigation préalables aux mesures d'assistances éducatives prévues par le code de procédure civile et par l'ordonnance précitée du 2 février 1945.

3° Les lieux de vie et d'accueil mentionnés aux [articles D. 316-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles](#) qui accueillent des mineurs mentionnés au 2° du I de [l'article D. 316-2](#) de ce même code.

4° Les lieux de vie et d'accueil mentionnés aux [articles D. 316-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles](#) ayant été autorisés par le représentant de l'Etat, seul ou conjointement avec le président du conseil général, qui accueillent des mineurs mentionnés aux 1°, 3° et 4° du I de [l'article D. 316-2](#) de ce même code.

5° Les établissements ou services d'enseignement et d'éducation spéciale qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, prévus par le 2° du I de [l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles](#).

6° Les centres d'action médico-sociale précoce mentionnés à [l'article L. 2132-4 du code de la santé publique](#).

7° Les établissements d'enseignement scolaire privés mentionnés à [l'article L. 441-1 du code de l'éducation](#), les organismes privés d'enseignement à distance mentionnés à [l'article L. 444-1](#) de ce même code et les organismes de soutien scolaire mentionnés à [l'article L. 445-1](#) de ce même code. »

→ [Article D.571-4 du Code de procédure pénale](#)

Dans cette situation, la demande de délivrance du bulletin de casier judiciaire et la réponse du casier judiciaire se fait par l'intermédiaire des autorités administratives mentionnées à l'article D.571-5 du Code de procédure pénale.

« Lorsque le bulletin transmis par le casier judiciaire à l'autorité administrative compétente est revêtu de la mention néant, il est remis ou adressé par celle-ci au dirigeant de la personne morale.

Dans le cas contraire, l'autorité administrative compétente informe le dirigeant de la personne morale que le bulletin ne peut lui être délivré car il comporte une ou plusieurs condamnations, en précisant, selon le cas :

1° Pour les situations visées aux 1° à 6° de l'article D. 571-4 :

a) Soit que le bulletin ne comporte aucune des condamnations prévues par les [articles L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles](#) ;

b) Soit que le bulletin comporte une ou plusieurs condamnations prévues à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles, et que la personne dont le bulletin n° 2 a été sollicité ne peut en conséquence être recrutée. »

→ [Article D.571-7 du Code de procédure pénale](#)

➤ **La consultation du FIJAIS (fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes) :**

« Les informations contenues dans le fichier sont directement accessibles, par l'intermédiaire d'un système de télécommunication sécurisé : 3° Aux préfets et aux administrations de l'Etat dont la liste est fixée par le décret prévu à l'article 706-53-12, pour les décisions administratives de recrutement, d'affectation, d'autorisation, d'agrément ou d'habilitation concernant des activités ou professions impliquant un contact avec des mineurs ainsi que pour le contrôle de l'exercice de ces activités ou professions ;

Les maires, les présidents d'établissements publics de coopération intercommunale, les présidents de conseil départemental et les présidents de conseil régional sont également destinataires, par l'intermédiaire des préfets, des informations contenues dans le fichier, pour les décisions administratives mentionnées au 3° concernant des activités ou professions impliquant un contact avec des mineurs ainsi que pour le contrôle de l'exercice de ces activités ou professions. » → [Article 706-53-7 du Code de procédure pénale](#)

7-2/ LA COMPATIBILITE DU B2 DU CASIER JUDICIAIRE AVEC LES FONCTIONS EXERCEES : PAS D'AUTOMATICITÉ !

7-2-1/ L'APPRECIATION AU MOMENT DU RECRUTEMENT

7-2-1-1/ L'absence d'obligation d'information de l'employeur

L'agent n'a aucune obligation d'informer son futur employeur de l'existence d'une procédure disciplinaire ou pénale encourus à son encontre.

« Aucune disposition législative ou réglementaire ne faisant obligation à un fonctionnaire d'informer la collectivité publique auprès de laquelle il postule dans le cadre d'une procédure de mutation de l'existence d'une enquête pénale le mettant en cause, celui-ci ne peut être regardé comme ayant commis une fraude en n'en faisant pas état. Par suite, en estimant que les préjudices dont Mme A... demandait réparation à la commune de Verneuil-sur-Seine en raison de la faute que cette commune aurait commise en refusant de la réintégrer dans ses services à la suite du retrait par la commune de Linas de sa décision de la recruter découlaient directement et exclusivement des fautes commises par Mme A..., au motif qu'elle avait manqué au devoir de probité auquel elle était tenue en sa qualité d'agent public en dissimulant à la commune de Linas qu'elle faisait l'objet d'une enquête pénale pour abus de confiance portant sur des faits commis dans l'exercice de fonctions analogues, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit. » → [CE, 3 février 2023, n°441867](#)

7-2-2-2/ L'appréciation de la compatibilité avec les fonctions

L'autorité territoriale devra apprécier la compatibilité entre la condamnation et la fonction exercée. Ex : mention unique dans le B2 d'une condamnation à une peine de suspension de son permis de conduire durant sept mois pour conduite sous l'empire d'un état alcoolique => pas de justification du refus de nomination aux fonctions de directeur d'établissements sanitaires et sociaux → [CAA Lyon, 10 juin 2008, n°06LY00056](#)

7-2-2/ L'APPRECIATION APRES LE RECRUTEMENT

7-2-2-1/ L'absence d'obligation d'information de l'employeur

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent public d'informer son employeur de la condamnation pénale dont il a fait l'objet postérieurement à son recrutement.

Ce principe est confirmé par une jurisprudence constante selon laquelle, l'agent n'a aucune obligation d'informer son employeur de la condamnation pénale dont il a fait l'objet postérieurement à son recrutement

« Que, par ailleurs, aucune disposition législative ou réglementaire n'imposait à Mme B...d'informer son employeur de la condamnation pénale dont elle a fait l'objet postérieurement à son recrutement ; que, dans ces conditions, en estimant que les faits ayant motivé la condamnation pénale infligée à Mme B...étaient de nature à justifier la sanction du licenciement sans préavis ni indemnité, le directeur du centre hospitalier de Hyères a entaché sa décision d'une erreur d'appréciation » → [CE 4 février 2015, n° 367724](#)

Dans ces conditions, lorsque l'administration apprend que des mentions avaient été portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire d'un agent après son recrutement, il lui appartient, pour déterminer si la nomination est entachée d'irrégularité, d'apprécier si, eu égard, d'une part, à l'objet des mentions en cause et à l'ensemble des motifs de la condamnation pénale dont l'agent a fait l'objet, d'autre part, aux caractéristiques des fonctions qu'il exerce, ces mentions sont incompatibles avec l'exercice de ces fonctions

« Eu égard à l'ancienneté des faits ayant justifié la première condamnation de M. A... et à leur nature, ayant d'ailleurs conduit l'autorité judiciaire à retenir en 2012 que leur gravité ne justifiait pas ou plus de mention des condamnations correspondantes au bulletin n°2 du casier judiciaire, ces faits à eux seuls, dont l'administration a pris connaissance en 2014, n'affectaient pas le bon fonctionnement ou la réputation du service dans des conditions justifiant la révocation de l'intéressé » → [CE, 3 mai 2023, n°438248](#)

Si l'autorité territoriale prend connaissance ultérieurement au recrutement et estime que les mentions inscrites au bulletin de casier judiciaire sont incompatibles avec les fonctions exercées, elle peut engager une procédure disciplinaire pour mettre fin aux fonctions de l'agent. **La voie disciplinaire est la seule qui l'autorise l'autorité territoriale à radier l'agent des cadres (fonctionnaires) ou des effectifs (contractuel)**

« Il appartient, le cas échéant, à l'autorité administrative d'engager une procédure disciplinaire pour les faits ayant donné lieu à la condamnation pénale mentionnée au casier judiciaire de l'agent et, si cette procédure disciplinaire se conclut par une sanction mettant fin à ses fonctions de manière définitive, de prononcer sa radiation des cadres par voie de conséquence. » → [CE, 18 octobre 2018, n°412845](#)



A NOTER : L'agent peut présenter une requête pour demander l'exclusion des condamnations portées au bulletin n°2 → [Article 775-1 du Code de procédure pénale](#)

Pour remédier à cet obstacle, le législateur par l'adoption de la [loi n° 2016-457 du 14 avril 2016](#) relative à l'information de l'administration par l'autorité judiciaire et à la protection des mineurs a inséré dans le Code de procédure pénale une procédure d'information des autorités territoriales, par l'autorité judiciaire.

7-2-2-2/ L'information de la collectivité

Le législateur a prévu 2 dispositifs : une information facultative et une information obligatoire lorsque les poursuites pénales sont liées à la protection des mineurs.

› L'information facultative

Elle est régie par [l'article 11-2 du Code de procédure pénale](#)

« I.- Le ministère public peut informer par écrit l'administration des décisions suivantes rendues contre une personne qu'elle emploie, y compris à titre bénévole, lorsqu'elles concernent un crime ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement :

1° La condamnation, même non définitive ;

2° La saisine d'une juridiction de jugement par le procureur de la République ou par le juge d'instruction ;

3° La mise en examen. »

Pour les agents publics territoriaux, l'information est transmise à l'autorité territoriale.

« Le ministère public ne peut procéder à cette information que s'il estime cette transmission nécessaire, en raison de la nature des faits ou des circonstances de leur commission, pour mettre fin ou prévenir un trouble à l'ordre public ou pour assurer la sécurité des personnes ou des biens.

Le ministère public peut informer, dans les mêmes conditions, les personnes publiques, les personnes morales de droit privé chargées d'une mission de service public ou les ordres professionnels des décisions mentionnées aux 1° à 3° du présent I prises à l'égard d'une personne dont l'activité professionnelle ou sociale est placée sous leur contrôle ou leur autorité.

II.- Dans tous les cas, le ministère public informe sans délai la personne de sa décision de transmettre l'information prévue au I. L'information est transmise à l'administration, ou aux personnes ou aux ordres mentionnés au dernier alinéa du même I.

Le ministère public notifie sans délai à l'administration, ou aux personnes ou aux ordres mentionnés au dernier alinéa dudit I, l'issue de la procédure et informe la personne concernée de cette notification.

L'administration, ou la personne ou l'ordre mentionné au dernier alinéa du même I, qui est destinataire de l'information prévue au même I ne peut la communiquer qu'aux personnes compétentes pour faire cesser ou suspendre l'exercice de l'activité mentionnée aux premier et dernier alinéas du même I. »

Pour les collectivités territoriales, cela concerne les gestionnaires et responsables des ressources humaines et les secrétaires de mairie-DGS

« Cette information est confidentielle. Sauf si l'information porte sur une condamnation prononcée publiquement et sous réserve de l'avant-dernier alinéa du présent II, toute personne qui en est destinataire est tenue au secret professionnel, sous les peines prévues à l'article [226-13](#) du code pénal. Toute personne en ayant eu connaissance est tenue au secret, sous les mêmes peines. Le fait justificatif prévu au 1° de l'article [226-14](#) du même code n'est pas applicable lorsque la personne mentionnée à ce même 1° a eu connaissance des faits par la transmission prévue au I du présent article.

III.- Les condamnations dont la mention au bulletin n° 2 du casier judiciaire a été exclue en application de l'article [775-1](#) du présent code ne peuvent être communiquées à l'initiative du ministère public, sauf en application du deuxième alinéa du II du présent article à la suite d'une première information transmise en application du I. Dans ce cas, l'information fait expressément état de la décision de ne pas mentionner la condamnation au bulletin n° 2 du casier judiciaire.

IV.- Hors le cas où une décision prononçant une sanction a été légalement fondée sur l'information transmise par le ministère public, lorsque la procédure pénale s'est terminée par un non-lieu ou une décision de relaxe ou d'acquiescement, l'administration, la personne ou l'ordre mentionné au dernier alinéa du I supprime l'information du dossier relatif à l'activité de la personne concernée. »

« I.- L'information prévue par l'article 11-2 est donnée par le procureur de la République. En cas de mise en examen décidée par la chambre de l'instruction ou de condamnation prononcée par la cour d'appel, elle est donnée par le procureur général ou, sur instruction de ce dernier, par le procureur de la République.

Le document écrit contenant l'information prévue par cet article peut être transmis par un moyen de communication électronique.

II.- L'information adressée par le ministère public comporte :

- 1° L'identité et l'adresse de la personne ;*
- 2° La nature de la décision judiciaire la concernant ;*
- 3° La qualification juridique détaillée des faits reprochés, leur date et lieu de commission, et leur description sommaire;*
- 4° La nature et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle ou sociale ayant justifié la transmission de l'information à l'administration ou à l'autorité compétente ;*
- 5° Le nom de l'employeur.*

Le document écrit transmettant l'information rappelle les dispositions des troisième et quatrième alinéas du II de l'article 11-2.

Lorsque l'information porte sur une condamnation, même non définitive, le ministère public adresse soit la copie de la décision, soit un avis de condamnation comportant, outre les mentions énumérées aux 1° à 5° du présent II, le dispositif de la décision. Il est précisé si le délai de recours n'est pas expiré, si un recours a été exercé contre la décision ou si celle-ci est définitive. Si l'administration ou l'autorité compétente le demande, la transmission d'une copie de la décision de condamnation est de droit.

Le cas échéant, en cas de condamnation, même non définitive, de saisine d'une juridiction par le parquet ou le juge d'instruction ou de mise en examen, peut également être adressée, d'office ou à la demande de l'administration ou de l'autorité compétente, copie de tout ou partie des pièces de la procédure utiles pour permettre à cette autorité de prendre les décisions relevant de sa compétence.

III.- Le ministère public informe sans délai la personne concernée de sa décision de transmettre l'information à l'administration ou l'organisme compétent dont elle relève par l'un des moyens suivants :

- 1° En cas de poursuites, par une mention figurant dans la citation directe ou dans le procès-verbal prévu par les articles 390-1, 393 ou 495-8 et 495-14 ;*
- 2° En cas de mise en examen, par une mention figurant dans le procès-verbal de première comparution à la suite des réquisitions en ce sens du procureur de la République ;*

3° En cas de condamnation, soit par une information donnée oralement à l'issue de l'audience par le procureur de la République et qui est mentionnée dans les notes d'audience, soit par une information donnée par le bureau de l'exécution des peines qui en conserve une trace écrite dans le dossier, soit par une mention figurant dans la signification de la décision ;

4° Dans tous les cas, par l'envoi, par lettre simple, ou par la remise à la personne d'une copie pour information de l'avis transmis à l'administration, ou de tout autre document l'informant de cette transmission.

En cas de poursuites ou de mise en examen, le défaut d'information de la personne ne constitue pas une cause de nullité de la procédure.

V.- Lorsque le ministère public notifie à l'administration une décision définitive de non-lieu, de relaxe ou d'acquiescement, il lui rappelle son obligation de supprimer de tout dossier relatif à l'activité de la personne concernée les éléments d'information déjà transmis, sauf si est intervenue une décision prononçant une sanction légalement fondée sur ces éléments.

Si ces informations figurent dans des documents écrits ou tous autres supports matériels, ceux-ci doivent être détruits.

Si ces informations figurent dans un traitement automatisé de données, elles doivent en être effacées.

La personne concernée est avisée par écrit par l'administration de cette destruction ou de cet effacement, ou du fait qu'il n'y a pas été procédé en raison d'une décision ayant prononcé une sanction légalement fondée sur les éléments précédemment transmis. »

→ [Article D 1-13 du Code de procédure pénale](#)

› L'information obligatoire

Elle est régie par [l'article 706-47-4 du Code de procédure pénale](#) :

« Par dérogation au I de l'article [11-2](#), le ministère public informe par écrit l'administration d'une condamnation, même non définitive, pour une ou plusieurs des infractions mentionnées au II du présent article, prononcée à l'encontre d'une personne dont il a été établi au cours de l'enquête ou de l'instruction qu'elle exerce une activité professionnelle ou sociale impliquant un contact habituel avec des mineurs et dont l'exercice est contrôlé, directement ou indirectement, par l'administration.

Il informe également par écrit l'administration, dans les mêmes circonstances, lorsqu'une personne est placée sous contrôle judiciaire et qu'elle est soumise à l'obligation prévue au 12° bis de l'article 138.

I.- Les infractions qui donnent lieu à l'information de l'administration dans les conditions prévues au I du présent article sont :

1° Les crimes et les délits mentionnés à l'article 706-47 du présent code ;

2° Les crimes prévus aux articles [221-1](#) à [221-5](#), [222-7](#), [222-8](#), [222-10](#) et [222-14](#) du code pénal et, lorsqu'ils sont commis sur un mineur de quinze ans, les délits prévus aux articles [222-11](#), [222-12](#) et [222-14](#) du même code ;

3° Les délits prévus à l'article [222-33](#) du même code ;

4° Les délits prévus au deuxième alinéa de l'article [222-39](#), aux articles [227-18](#) à [227-21](#) et [227-28-3](#) du même code ;

5° Les crimes et les délits prévus aux articles [421-1](#) à [421-6](#) du même code.

La liste des professions et activités concernées par cette obligation d'information et l'indication des autorités territoriales à informer est fixée à [l'article D. 47-9-1 du Code de procédure pénale](#).

➤ L'information à la demande de la collectivité

L'autorité territoriale peut demander au Procureur de la République la copie des arrêts, jugements et ordonnances pénales définitifs pris à l'encontre d'un de ses agents, y compris lorsqu'une dispense d'inscription au bulletin n°2 du casier judiciaire a été prononcée → [Circulaire NOR: JUSD1506570C du 11 mars 2015 relative à la communication aux administrations publiques et aux organismes exerçant une prérogative de puissance publique d'informations ou copies de pièces issues des procédures pénales diligentées contre des fonctionnaires et agents publics](#)

7-2-3/ L'APPRECIATION DE LA COMPATIBILITE DES CONDAMNATIONS AVEC LES FONCTIONS EXERCEES

Traditionnellement, le juge administratif considérait que l'autorité territoriale pouvait faire application des dispositions de l'article 5 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 [devenu l'article L. 321-1 du Code général de la fonction publique] pour prononcer la radiation des cadres d'un agent au motif que les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire seraient incompatibles avec l'exercice des fonctions. Il considérait que cette décision ne présentait pas le caractère d'une sanction disciplinaire

Or, à l'occasion d'une décision rendue le 5 décembre 2016, le Conseil d'Etat a effectué un revirement jurisprudentiel !

« Considérant qu'il résulte de ces dispositions qu'une décision de radiation n'est prise, pour la gestion des cadres, qu'en conséquence de la cessation définitive de fonctions résultant d'une décision administrative ou juridictionnelle antérieure ; que, par suite, si l'autorité administrative peut se fonder sur les dispositions du 3° de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 mentionnées ci-dessus pour refuser de nommer ou titulariser un agent public, elle ne peut légalement, s'agissant d'un agent en activité, prononcer directement sa radiation des cadres au motif que les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire seraient incompatibles avec l'exercice des fonctions ; qu'à ce titre, il appartient, le cas échéant, à l'autorité administrative d'engager une procédure disciplinaire pour les faits ayant donné lieu à la condamnation pénale mentionnée au casier judiciaire de l'agent et, si cette procédure disciplinaire se conclut par une sanction mettant fin à ses fonctions de manière définitive, de prononcer sa radiation des cadres par voie de conséquence » → [CE, 5 décembre 2016, n° 380763](#)

Il ressort de cet arrêt que :

- Les dispositions de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 [devenu l'article L. 321-1 du Code général de la fonction publique] ne peuvent pas, en elles-mêmes, justifier une décision de radiation des cadres. La radiation des cadres d'un agent n'est que la conséquence de la cessation de ses fonctions, résultant d'une sanction disciplinaire
- L'autorité territoriale ne peut plus prononcer automatiquement la radiation des cadres d'un agent sur la base du seul constat de l'incompatibilité entre ses fonctions et une condamnation inscrite à son casier judiciaire.
- Les faits commis, sanctionnés par la juridiction pénale, doivent également être considérés comme des fautes disciplinaires, Or des agissements, répréhensibles sur le plan pénal, ne le sont pas nécessairement sur le plan disciplinaire.
- L'autorité territoriale DOIT engager une procédure disciplinaire → [CE, 18 octobre 2018, n° 412845](#)
- L'autorité territoriale doit prononcer une sanction proportionnée aux fautes commises par l'agent. Or, certaines fautes peuvent justifier une exclusion temporaire sans aller jusqu'à la révocation ou le licenciement pour le contractuel

Au regard de cette nouvelle jurisprudence, l'employeur est désormais obligé d'engager préalablement une procédure disciplinaire et d'appliquer une sanction disciplinaire proportionnée !

Dans ces conditions, il est conseillé d'attendre l'issue de la procédure pénale, avant d'engager les poursuites disciplinaires, notamment dans l'hypothèse où la collectivité ne dispose pas des éléments lui permettant d'établir, de façon précise et certaine, les faits reprochés à l'agent. Une fois l'agent condamné ou relaxé, l'autorité territoriale connaîtra la réalité des faits reprochés à l'agent et pourra décider l'engagement ou l'abandon des poursuites disciplinaires. Dans l'intervalle, et dans les conditions prévues à l'article L.531-1 du Code général de la fonction publique, elle pourra, si nécessaire, prononcer la suspension de l'agent.

Enfin, le juge administratif a le pouvoir d'apprécier, au cas par cas, si les condamnations portées sur le bulletin n°2 des agents sont compatibles avec leur recrutement ou leur maintien dans l'emploi.

« Considérant que le bulletin n° 2 du casier judiciaire de Mme X mentionne qu'elle a fait l'objet le 9 janvier 2001 d'une condamnation à une peine de suspension de son permis de conduire durant sept mois pour conduite sous l'empire d'un état alcoolique, le 1er décembre 2000 ; qu'il ressort toutefois des pièces du dossier que ce fait, survenu plusieurs années avant la décision en litige, est demeuré isolé ; que, dès lors, en estimant que les mentions du casier judiciaire de l'intéressée étaient incompatibles avec l'exercice des fonctions de directeur d'établissements sanitaires et sociaux et en refusant sa nomination, le ministre a commis une erreur d'appréciation »

→ [CAA de Lyon 10 juin 2008, n° 06LY00056](#)

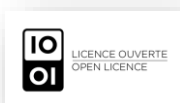
« Il ressort des pièces du dossier que M. C... a été condamné par le tribunal correctionnel de Marseille le 26 janvier 2007 à une peine d'un an d'emprisonnement dont 6 mois avec sursis pour tentative d'escroquerie commise courant 2000, le 10 juillet 2008 à 4 mois d'emprisonnement pour vol avec destruction ou dégradation commis le 6 juin 2007, le 25 mars 2009 à une amende de 1 500 euros pour recel de bien provenant d'un vol et recel de bien obtenu à l'aide d'une escroquerie commis le 14 juillet 2004, le 5 décembre 2012 à une peine de 4 ans d'emprisonnement pour trafic de stupéfiants commis courant août 2011 et le 6 janvier 2014 à une peine de 5 mois d'emprisonnement pour violence, menace et rébellion envers une personne dépositaire de l'autorité publique commises le 12 juillet 2012.

En estimant que les faits reprochés à l'intéressé, même commis en dehors du service, qui constituent des manquements aux obligations statutaires et déontologiques, en particulier d'intégrité, de dignité et de probité s'imposant à l'ensemble des fonctionnaires et agents publics, constituent des fautes de nature à justifier une sanction et ont été de nature à jeter le discrédit sur le cadre d'emploi auquel appartenait le requérant, le maire de La Ciotat ne les a pas inexactement qualifiés. Eu égard à la gravité de ces faits, de nature à porter atteinte à la réputation de l'administration, à la circonstance que l'intéressé a précédemment été sanctionné en 2004 pour des menaces et des agressions verbales à l'encontre de son supérieur hiérarchique, l'autorité disciplinaire n'a pas, dans les circonstances de l'espèce, pris une sanction disproportionnée en estimant les faits en raison desquels M. C... a encouru les condamnations portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire, incompatibles avec l'exercice de ses fonctions et en prononçant à l'encontre de l'intéressé la sanction de la révocation »

→ [CAA de Marseille, 2 octobre 2018, n° 17MA02968](#)

Si certaines mentions sont jugées incompatibles avec l'exercice des missions demandées, l'agent pourra être licencié.

→ [CE, 4 février 2015, n°367724](#)



Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :

Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour