



Déroulement de carrière - Discipline - n°2  
Août 2016

## LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

*Les sanctions disciplinaires qui peuvent être prononcées à l'encontre :*

- *des fonctionnaires territoriaux (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)*
- *des stagiaires territoriaux (article 6 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992)*
- *des agents contractuels de droit public (article 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988)*
- *des agents contractuels de droit privé (article 1332-1 et suivants du code du travail) ; ne seront pas abordées dans la présente fiche*

La procédure disciplinaire qui précède obligatoirement le prononcé de la sanction par l'autorité territoriale employeur de l'agent, fait l'objet d'une fiche spécifique.

Vous pouvez retrouver les modèles d'arrêté sur le site internet du CDG 35.

## LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES APPLICABLES AUX TITULAIRES

Les sanctions disciplinaires qui concernent les titulaires sont réparties en 4 groupes.

Elles sont prononcées par l'autorité territoriale après communication du dossier.

En revanche, l'avis rendu par le conseil de discipline n'est requis que pour les sanctions des 2<sup>èm</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> groupe. Le choix de la sanction s'opère sous le regard du juge administratif qui, en cas de contentieux, vérifie la proportionnalité entre la sanction retenue et la gravité de la faute.

- **Sanctions du 1er groupe**

- **l'avertissement** est prononcé par simple lettre de l'autorité territoriale employeur. Celle-ci ne doit pas figurer dans le dossier individuel de l'agent.
- **le blâme** est prononcé par arrêté. Il figure au dossier du fonctionnaire. Il est effacé automatiquement au bout de 3 ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période.
- **l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours** est également prononcée par arrêté. Elle figure au dossier du fonctionnaire et est effacée automatiquement au bout de 3 ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période.

- **Sanctions du 2ème groupe**

- **l'abaissement d'échelon(s)** consiste à placer le fonctionnaire à un ou plusieurs échelons inférieurs de son grade et à être rémunéré sur ce nouvel échelon. Cette sanction figure au dossier de l'agent.
- **l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours** figure au dossier de l'agent. Elle peut être effacée au bout de dix ans, sur demande de l'agent.

- **Sanctions du 3ème groupe**

- **la rétrogradation** consiste à placer le fonctionnaire à un grade ou plusieurs grades inférieurs de son cadre d'emplois et à être rémunéré sur ce nouvel grade.
- **l'exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans** figure au dossier de l'agent. Elle peut être effacée au bout de dix ans, sur demande de l'agent.

### Effets de l'exclusion temporaire de fonctions :

L'exclusion temporaire de fonctions est privative de toute rémunération et de tout service effectif.

L'exclusion temporaire de fonctions peut être assortie d'un sursis :

- **total ou partiel** pour les exclusions relevant des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupe
- **partiel** pour les exclusions relevant du 3<sup>e</sup> groupe ; ce sursis partiel ne peut avoir pour effet de ramener la durée de cette exclusion à moins d'1 mois.

### Conditions de révocation du sursis total ou partiel :

- si aucune sanction disciplinaire, autre que celles relevant du 1<sup>er</sup> groupe, n'a été prononcée durant 5 ans à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis
- l'intervention d'une sanction disciplinaire des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> groupe pendant une période de 5 ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis ; l'intéressé doit donc être exclu pour la durée restante de l'exclusion initialement prononcée

### Effacement des sanctions des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> groupe :

Ces sanctions peuvent être effacées au bout de 10 ans, sur demande de l'agent. Si, par son comportement général, le fonctionnaire a donné toute satisfaction depuis la sanction, l'autorité territoriale peut faire droit à sa demande, après avis du conseil de discipline.

- **Sanctions du 4<sup>ème</sup> groupe**

- **la mise à la retraite d'office** entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire, et du concours le cas échéant.  
Cette sanction ne peut être prononcée que si le fonctionnaire est affilié à la CNRACL depuis au moins 2 ans. Si le fonctionnaire sanctionné n'a pas atteint l'âge de la retraite, il perd toute rémunération entre la date où la sanction est prononcée et la date d'ouverture de ses droits à pension.  
Il peut percevoir des allocations chômage versée par la collectivité l'ayant radié.
- **la révocation** entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire et du concours le cas échéant.  
L'agent peut percevoir des allocations chômage versée par la collectivité l'ayant radié du fait de la perte involontaire de son emploi.

Les sanctions des 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> groupe font l'objet d'un arrêté individuel.

## LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES APPLICABLES AUX STAGIAIRES

Les sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées aux fonctionnaires stagiaires sont explicitement prévues à l'article 6 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, à savoir :

- l'avertissement
- le blâme
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours
- l'exclusion définitive du service

Seules les deux dernières sanctions citées sont prononcées après avis du conseil de discipline et selon la procédure prévue pour un agent titulaire.

La sanction disciplinaire appliquée au stagiaire est à distinguer du licenciement pour insuffisance professionnelle ou bien encore de la prorogation de stage. En effet, ces décisions sont liées aux difficultés voire à l'incapacité du stagiaire à exercer les missions dévolues à son grade et nécessitent l'avis préalable de la commission administrative paritaire.

## LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES APPLICABLES AUX CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Les articles 36, 36-1 et 37 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 précisent qu'en cas de manquement à leurs obligations, les contractuels de droit public sont passibles de sanctions suivantes :

- l'avertissement
- le blâme
- l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois pour les agents en CDD et d'un an pour les agents en CDI
- le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement

## L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

En application des articles 93 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n° 85-186 du 7 février 1985, le fonctionnaire qui fait preuve d'insuffisance professionnelle est licencié, après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire. S'il ne satisfait pas aux conditions requises pour être admis à la retraite avec jouissance immédiate d'une pension, il peut recevoir, sauf cas de faute lourde, une indemnité de licenciement.

L'insuffisance professionnelle doit être distinguée de la faute. Les faits qui relèvent de cette insuffisance ne sont pas de nature à justifier légalement le prononcé d'une sanction disciplinaire.

*Exemple : la décision de mise à la retraite d'office d'un directeur des services techniques, motivée par l'incapacité de celui-ci à assurer de manière satisfaisante ses fonctions, est annulée par le juge (CAA, Paris du 7 février 2005, Commune de Limours).*

## LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES DEGRUISEES

Les sanctions disciplinaires infligées aux agents territoriaux sont limitativement énumérées. Les mesures individuelles prononcées par l'autorité territoriale, qui visent à sanctionner un agent, mais qui ne se matérialisent pas par le prononcé d'une sanction légalement prévue, peuvent être requalifiées par le juge administratif, de sanction disciplinaire déguisée.

Ce sera le cas par exemple des sanctions pécuniaires (diminution ou suppression du régime indemnitaire...), celles-ci n'étant pas prévues par les statuts. De même pour des changements d'affectation (ou mutations internes) liés à des motifs disciplinaires et pas uniquement à l'intérêt du service.

*Exemple : « Le changement d'affectation dont a été l'objet M.P. est intervenu à raison de faits qui lui étaient reprochés dans l'exercice de ses fonctions, et liés, notamment, à la signature irrégulière de notes de service à la place du chef de centre, à la méconnaissance répétée de ses obligations hiérarchiques ainsi qu'à l'utilisation abusive de véhicules de service ; qu'il a en outre eu pour effet de le priver de ses missions opérationnelles et de sa qualité d'adjoint au chef du centre de secours de Meyrargues ; que, par suite, et alors même qu'elle aurait été également prise dans l'intérêt du service, la décision litigieuse n'en a pas moins revêtu un caractère disciplinaire à l'égard de cet agent (...). Cette mesure est intervenue sans avoir été précédée d'une procédure disciplinaire (...) que par suite, M.P. est fondé à l'annulation de l'arrêté contesté (CE du 25 janvier 2006, req. n° 272331).*

Cette notion recouvre des mesures qui ont le caractère de punitions, mais qui sont infligées sans respect de la procédure disciplinaire.

Une mesure disciplinaire peut également constituer un détournement de pouvoir, c'est-à-dire intervenir pour des motifs autres que ceux qui pouvaient légalement être retenus (désir de vengeance personnelle, raison politique, désir de favoriser un autre agent...).

## L'INCOMPATIBILITE DES MENTIONS INSCRITES AU BULLETIN N°2 DU CASIER JUDICIAIRE AVEC LES FONCTIONS

L'autorité territoriale peut, à tout moment, solliciter la transmission du bulletin n°2 du casier judiciaire d'un agent territorial.

Si elle considère que les mentions inscrites sont incompatibles avec les fonctions de l'agent, elle peut le radier des effectifs après respect de la procédure disciplinaire et avis du conseil de discipline. L'agent peut percevoir des allocations chômage pour perte involontaire d'emploi.

L'agent n'a aucune obligation d'informer son employeur de la condamnation pénale dont il a fait l'objet postérieurement à son recrutement (CE 4 février 2015, req. n° 367724).

A l'inverse, il existe différentes modalités d'informations de la part du ministère public relatives aux décisions définitives, y compris lorsqu'une dispense d'inscription au bulletin n° 2 a été prononcée, et aux poursuites pénales.