



Déroulement de carrière - Discipline - n°3
Juin 2023

LA SUSPENSION

La suspension d'un agent public est une mesure administrative conservatoire « prise dans l'intérêt du service », et non une sanction disciplinaire (article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 repris aux articles L. 531-1 à L. 531-5 du Code général de la fonction publique), décidée par l'autorité territoriale.

La suspension est destinée à écarter un agent momentanément du service, qui a commis (ou qui est suspecté d'avoir commis) une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, en attendant qu'il soit statué disciplinairement ou statutairement sur sa situation ».

SOMMAIRE

I- AGENTS CONCERNES	4
II- CONDITIONS DE LA SUSPENSION	4
III- MODALITÉS DE LA SUSPENSION POUR LES FONCTIONNAIRES	5
1) Procédure	5
2) Durée.....	5
3) Effet sur la carrière.....	5
4) Effet sur la rémunération	6
IV- MODALITÉS DE LA SUSPENSION POUR LES CONTRACTUELS.....	7
1) Procédure	7
2) Durée.....	7
3) Effet sur la rémunération	7

I- AGENTS CONCERNES

- agents titulaires (*article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983* : « La suspension est une mesure administrative conservatoire destinée à écarter temporairement de ses fonctions, dans l'intérêt du service, un agent ayant commis une faute grave (manquement aux obligations professionnelles ou infraction de droit commun »)
- agents stagiaires (*CE du 13 mai 1969, Demoiselle G., req. n° 72 772*)
- agents contractuels de droit public (*article 36 A du décret n°88-145 du 15 février 1988*)

II- CONDITIONS DE LA SUSPENSION

Cette mesure est dite conservatoire et a pour but d'écarter l'agent dont la présence pourrait nuire au bon fonctionnement du service ou à la réputation de l'administration.

Deux conditions cumulatives sont requises préalablement au prononcé d'une suspension :

- **La faute commise doit présenter un caractère de gravité suffisante**

Seule la jurisprudence permet d'appréhender la notion de faute grave.

Ainsi, ont été considérées comme des fautes graves de nature à justifier une mesure de suspension :

- le refus d'obéissance ou le manquement au devoir de réserve
- la rétention d'informations au détriment du supérieur hiérarchique
- le refus répété d'exécuter des ordres reçus
- la commission de manœuvres frauduleuses ou l'usurpation de fonctions
- les vols ou détournements de fonds
- le comportement d'un agent perturbant le bon fonctionnement du service ou portant atteinte à la réputation de celui-ci
- les négligences graves

En revanche, le juge n'a pas reconnu le caractère de gravité suffisante pour justifier une mesure de suspension :

- l'utilisation frauduleuse et à des fins personnelles du minitel par des agents de la ville de Paris, eu égard au faible montant des sommes détournées et au caractère peu fréquent de cette utilisation (CAA de Paris du 19 septembre 2006, Ville de Paris, req. n° 03PA01786)
- le fait pour un fonctionnaire territorial d'avoir trompé un maire sur sa situation administrative, constitue une faute disciplinaire pouvant entraîner une exclusion temporaire de fonctions de 15 mois mais ne présente pas le caractère de gravité suffisant pour pouvoir justifier la mesure de suspension (*CE du 27 février 1995, req. n°110678*).

Le juge administratif reconnaît le préjudice moral qui peut naître d'une mesure de suspension abusive.

- **La faute doit avoir un caractère de vraisemblance suffisante**

La présomption de faute grave doit présenter un caractère de vraisemblance suffisant pour qu'une telle mesure soit légale (*CE du 2 mars 1979, Commune d'Asnières-sur-Oise*).

Les poursuites pénales peuvent impliquer le déclenchement d'une action publique à l'encontre du fonctionnaire concerné. Le Conseil d'Etat a précisé ce que recouvrait la notion de poursuites pénales figurant à l'article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

III- MODALITÉS DE LA SUSPENSION POUR LES FONCTIONNAIRES

1) Procédure

- **L'autorité compétente** : la suspension est prononcée par l'autorité qui détient le pouvoir disciplinaire, c'est-à-dire l'autorité territoriale employeur.
- **La forme** : la suspension fait l'objet d'un arrêté, notifié au fonctionnaire. La suspension ne constituant pas une sanction disciplinaire, elle n'est donc pas précédée des formalités préalables applicables à la procédure disciplinaire : pas de communication préalable, pas de motivation, pas d'entretien préalable, pas d'invitation à la consultation du dossier administratif.

A NOTER : La suspension ne prend effet qu'au jour de sa notification, elle ne peut pas avoir d'effet rétroactif.

2) Durée

- **Cas général** : la suspension est prononcée pour une durée maximale de 4 mois. Elle peut être interrompue pendant cette période. Elle peut être prolongée si l'agent fait l'objet de poursuites pénales, sous certaines réserves.
- **Cas particulier - engagement de poursuites pénales** : l'agent doit être rétabli dans ses fonctions ou fonctions équivalentes (emploi correspondant à son grade) au-delà de 4 mois, à condition que les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y fassent pas obstacle.

Cependant, sur décision motivée, l'autorité territoriale peut provisoirement :

- affecter l'agent, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il est, le cas échéant, soumis
- à défaut, détacher d'office l'agent, 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.

L'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions du fonctionnaire, en cas de :

- non-lieu
- relaxe
- acquittement
- mise hors de cause

Le décret n° 2016-1155 du 24 août 2016 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 relative aux droits et obligations des fonctionnaires précise les modalités d'établissement, de communication et de conservation du procès-verbal de rétablissement dans ses fonctions de l'agent suspendu de fonctions, lorsqu'aucune suite disciplinaire n'est donnée à l'issue d'une décision de non-lieu, de relaxe, d'acquiescement ou de mise hors de cause prononcée par l'autorité judiciaire.

A NOTER : Une réponse ministérielle a précisé la notion de poursuites pénales, en détaillant les cas de figure envisageables et leurs effets respectifs sur la suspension (*question écrite AN n°93579 du 9 mai 2006*).

3) Effet sur la carrière

- **Possible saisine du Conseil de discipline** : l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 précise que l'autorité territoriale qui suspend un agent doit saisir « sans délai » le conseil de discipline

c'est-à-dire au plus vite. Celui-ci dispose d'un délai d'un mois pour se prononcer sur la situation de l'agent.

- **Services effectifs** : la période de la suspension sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ainsi que pour les droits à pension retraite.
- **Congés annuels** : l'agent suspendu n'acquiert pas de droit à congés annuels (*CAA Marseille du 3 avril 2007, req. n° 04MA01459*).
- **Congés maladie** : l'agent suspendu conserve sa position d'activité et peut être placé en congé de maladie pendant sa suspension (*CE du 22 février 2006 req. n° 279756*). L'autorité peut également mettre fin à la suspension pour permettre un placement en congé maladie.
- **Poste non vacant** : le poste de l'agent suspendu ne peut donc pas être pourvu par un agent statutaire (*CE du 8 avril 1994 req. n° 145780*).

4) Effet sur la rémunération

La retenue pendant la suspension est donc facultative et modulable, selon la libre appréciation de l'autorité territoriale, sous réserve du respect des minima ci-dessous :

FONCTIONNAIRE		
Nature de la rémunération	Pendant les 4 premiers mois	Au-delà des 4 premiers mois, si poursuites pénales, et absence de rétablissement ou autre affectation
Traitement indiciaire	OUI (100 %)	OUI (au moins 50 %)
Indemnité de résidence		OUI (100 %)
Supplément familial de traitement		OUI (au moins 50 %)
Prestations familiales obligatoires		
Primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions	NON	NON
NBI	NON	NON

- **Agent incarcéré** : l'autorité territoriale peut choisir de suspendre l'agent incarcéré afin de pouvoir maintenir la rémunération de ce dernier. Elle peut toutefois mettre fin à tout moment à cette mesure conservatoire de suspension, l'agent sera placé en situation de service non fait, et perdra son droit à traitement.
- **Indépendance des procédures pénale et disciplinaire** : l'autorité territoriale n'est pas liée par la procédure pénale engagée. Il peut être engagé une procédure disciplinaire quand bien même le juge pénal ne s'est pas encore prononcé. A l'inverse, l'autorité territoriale peut attendre le prononcé du pénal et s'appuyer sur la matérialité des faits reconnus pénalement.

A NOTER : Vous pourrez retrouver un modèle d'arrêté de suspension sur le site internet du CDG 35.

IV- MODALITÉS DE LA SUSPENSION POUR LES CONTRACTUELS

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.

1) Procédure

- **L'autorité compétente** : la suspension est prononcée par l'autorité qui détient le pouvoir disciplinaire, c'est-à-dire l'autorité territoriale employeur.
- **La forme** : la suspension fait l'objet d'un courrier mentionnant les délais et voies de recours. La suspension ne constituant pas une sanction disciplinaire, elle n'est donc pas précédée des formalités préalables applicables à la procédure disciplinaire : pas de communication préalable, pas de motivation, pas d'entretien préalable, pas d'invitation à la consultation du dossier administratif.

2) Durée

La suspension est prononcée pour une durée maximale de 4 mois. Elle peut être interrompue pendant cette période. Elle peut être prolongée si l'agent fait l'objet de poursuites pénales, sous certaines réserves. 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.

3) Effet sur la rémunération

L'agent contractuel suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. Sauf en cas de poursuites pénales. A la différence du fonctionnaire, il semble que l'agent contractuel suspendu conserve son régime indemnitaire.

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 ci-dessus. 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 (CCP) 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.

➤ *Décret n°2022-1153 du 12 août 2022*