



Déroulement de carrière - Discipline - n°2
Juin 2023

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

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

- *des fonctionnaires territoriaux (articles L. 532-1 et L. 533-1 à L. 533-6 du Code général de la fonction publique)*
- *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/courrier sur le site internet du CDG

SOMMAIRE

I - LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES TITULAIRES .	3
1) Sanctions du 1er groupe.....	3
2) Sanctions du 2ème groupe	3
3) Sanctions du 3ème groupe	3
4) Sanctions du 4ème groupe	4
5) Le sursis	4
II - LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	4
III - LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES APPLICABLES AUX CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC	4
IV - L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE	5
V - LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES DEGUISEES	5
VI - L'INCOMPATIBILITE DES MENTIONS INSCRITES AU BULLETIN N° 2 DU CASIER JUDICIAIRE AVEC LES FONCTIONS	6

I) LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES 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^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} 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.

A l'exception de l'avertissement, toutes les sanctions sont inscrites au dossier administratif de l'agent.

1) 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.
- **l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours** est également prononcée par arrêté.

A NOTER : le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont effacés automatiquement au bout de 3 ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période.

2) Sanctions du 2ème groupe

- **La radiation du tableau d'avancement**
 - **l'abaissement d'échelon** consiste à placer le fonctionnaire à un échelon inférieur de son grade et à être rémunéré sur ce nouvel échelon.
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours** figure au dossier de l'agent.

3) Sanctions du 3ème groupe

- **la rétrogradation** consiste à placer le fonctionnaire à un grade immédiatement inférieur de son cadre d'emplois. Il sera ensuite rémunéré sur ce nouveau grade et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon qu'il détenait dans le précédent grade.
- **l'exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans** figure au dossier de l'agent.

➤ *Article L.533-1 du CGFP*

A NOTER : Effets de l'exclusion temporaire de fonctions (1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} groupe):

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^{er} et 2^e groupe
- **partiel** pour les exclusions relevant du 3^e groupe ; ce sursis partiel ne peut avoir pour effet de ramener la durée de cette exclusion à moins d'1 mois.

A NOTER : Effacement des sanctions des 2^e et 3^e groupe :

Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des 2^{ème} ou 3^{ème} groupes peut, au bout de 10 ans après la date de la sanction disciplinaire, demander à l'autorité territoriale la suppression de toute mention de la sanction figurant dans son dossier administratif. 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 CGFP

4) Sanctions du 4ème groupe

- **la mise à la retraite d'office** entraîne la radiation des cadres d'emplois et des effectifs 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 d'emplois et des effectifs 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^e, 3^e et 4^e groupe font l'objet d'un arrêté individuel.

5) Le sursis

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 2^{ème} ou 3^{ème} groupe durant cette même période entraîne la révocation du sursis.

II) LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES 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.

A NOTER : La sanction disciplinaire appliquée au stagiaire est à distinguer du licenciement pour insuffisance professionnelle ou bien encore du refus de titularisation. 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.

III) LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES APPLICABLES AUX CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Les articles 36A, 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 3 jours
- l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée de 4 jours à 6 mois pour les agents en CDD et de 4 jours à 1 an pour les agents en CDI
- le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement

Ces sanctions sont prononcées par courrier remis en main propre ou envoyé par recommandé avec accusé de réception

IV) L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

En application des articles L. 533-2 et L. 533-3 du Code général de la fonction publique 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 (CAP en formation 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).

Pour les agents contractuels, c'est l'article 39-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 qui prévoit qu'un agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle. L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel. La commission consultative paritaire (CCP) doit être consultée après l'entretien préalable et avant la notification de la décision.

V) LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES DEGUISEES

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 et ne relèvent pas de la liste des sanctions réglementaires.

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...).

VI) 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 et qu'elles constituent une faute, 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.