

Les règles disciplinaires applicables aux agents territoriaux en 10 questions



La mise en œuvre du pouvoir disciplinaire par l'employeur territorial répond à des règles précises. qui offrent aux agents publics, fonctionnaires ou contractuels, des garanties importantes.

01 – Quels sont les agissements susceptibles de sanctions disciplinaires ?

Une sanction disciplinaire a pour objet de sanctionner « toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions », sans pour autant que la loi donne une définition plus précise de la faute disciplinaire (code général de la fonction publique, CGFP, art. L530-1).

S'agissant des agents contractuels, le décret du 15 février 1988 considère que constitue une faute 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 » (art. 36).

FOCUS

- Pour les mêmes faits, un agent public peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire (c'est-à-dire d'ordre professionnel) et d'une sanction pénale. En revanche, une seule sanction disciplinaire peut être prise à l'égard des mêmes faits.

02 – Quelles sont les différentes sanctions disciplinaires ?

Aucune sanction disciplinaire ne peut être prise à l'encontre d'un fonctionnaire territorial en dehors de celles énumérées par la loi (CGFP, art. L.533-1 à L.533-3). Elles sont réparties en quatre groupes :

1er groupe

- Avertissement

- Blâme
- Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours

2e groupe

- Radiation du tableau d'avancement
- Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur
- Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours

3e groupe

- Rétrogradation au grade immédiatement inférieur, à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire
- Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans

4e groupe

- Mise à la retraite d'office
- Révocation

L'exclusion temporaire de fonctions est privative de toute rémunération (CGFP, art. L533-3). Par ailleurs, la radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire de l'une des sanctions des 2e et 3e groupes (CGFP, art. L533-2).

03 – Quelles sanctions peuvent être prononcées à l'encontre des stagiaires et des contractuels ?

Des sanctions propres aux fonctionnaires territoriaux stagiaires sont déterminées par le décret du 4 novembre 1992 :

- avertissement, blâme,
- exclusion temporaire de fonctions de trois jours maximum,
- exclusion temporaire d'une durée de quatre à quinze jours
- et, enfin, exclusion définitive du service.

Concernant les agents contractuels territoriaux, le décret du 15 février 1988 liste les sanctions susceptibles de leur être infligées (décret n°88-145, art. 36-1). On en dénombre désormais cinq (avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents en CDD et de quatre jours à un an

pour les agents en CDI et, enfin, la sanction la plus grave qui consiste en un licenciement, sans préavis ni indemnité).

On notera que les sanctions d'exclusion temporaire de fonctions sont privatives de rémunération et peuvent être assorties d'un sursis total ou partiel de un mois maximum quand l'agent a été recruté par un CDI.

04 – Quelle sanction choisir ?

La sanction prononcée doit être proportionnelle aux faits commis par l'agent. En cas de recours contentieux, le juge administratif vérifie que les faits reprochés à l'agent public justifient une sanction disciplinaire. Il s'assure également que la sanction retenue soit proportionnée à la gravité de ces fautes et ne soit ni trop sévère ni trop clémente ([CE, 27 mars 2020, req. n°427868](#)).

05 – Quelle est la procédure disciplinaire à suivre ?

La mise en œuvre du pouvoir disciplinaire répond à des règles précises qui offrent aux agents poursuivis des garanties importantes. Tout d'abord, le pouvoir disciplinaire est exercé par l'autorité investie du pouvoir de nomination ou de recrutement s'agissant des agents contractuels. 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 concomitantes, ce délai s'interrompt jusqu'à la décision définitive du juge pénal.

Passé ce délai (et sauf si une autre procédure disciplinaire a été engagée contre l'agent entre-temps), les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire ([CGFP, art. L532-2](#); décret n°88-145, art. 36). Pour se prononcer, si l'agent est fonctionnaire, l'autorité territoriale doit consulter au préalable la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline, sauf si la sanction envisagée relève du 1er groupe ([CGFP, art. L532-5](#)).

Pour les contractuels, la commission consultative paritaire doit être consultée si la sanction envisagée est une des deux plus graves. Pour autant, l'avis du conseil de discipline ne lie pas l'autorité territoriale qui décide ensuite la sanction.

Par ailleurs, quel que soit le groupe dans lequel se situe la sanction envisagée, l'agent titulaire ou non a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes ; il doit pouvoir préparer sa défense et disposer notamment d'un délai suffisant pour prendre connaissance de son dossier. - L'administration doit l'informer de son droit à communication de son dossier. Il peut se faire assister par les défenseurs de son choix.

06 – La sanction disciplinaire doit-elle être motivée ?

La sanction disciplinaire, de même que, le cas échéant, l'avis du conseil de discipline doivent être motivés (CGFP, [art. L532-5](#)).

Par ailleurs, l'autorité territoriale peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision portant sanction et ses motifs (CGFP, [art. L533-4](#)). La sanction doit également être motivée ([décret n°89-677, art. 14](#); [décret n°88-145, art. 36-1](#)).

07 – Dans quelles conditions les sanctions disciplinaires sont-elles inscrites dans le dossier du fonctionnaire ?

Les sanctions disciplinaires sont inscrites dans le dossier du fonctionnaire, à l'exclusion de l'avertissement. Toutefois, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions du 1er groupe sont automatiquement effacés au terme de trois années, si aucune autre sanction disciplinaire n'est intervenue durant cette période.

D'autre part, le fonctionnaire frappé d'une sanction disciplinaire des 2e ou 3e groupes peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de sanction disciplinaire, demander à l'autorité territoriale dont il relève à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste dans 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 ([décret n°89-677 art. 31](#)).

08 – Les sanctions disciplinaires peuvent-elles être prononcées avec sursis ?

Lorsqu'est prononcée une exclusion temporaire de fonctions, elle peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une exclusion temporaire des fonctions du 3e groupe, ce sursis est limité : il ne peut pas avoir pour effet de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois.

Par ailleurs, l'intervention d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ou d'une sanction disciplinaire du 2e ou du 3e groupe pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis.

En revanche, si aucune sanction disciplinaire autre que l'avertissement ou le blâme n'est prononcée durant la même période, le fonctionnaire concerné est définitivement dispensé de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis ([CGFP, art. L533-3](#)).

09 – Quelles sont les voies de recours contre une sanction disciplinaire ?

L'agent sanctionné peut former un recours gracieux et/ou saisir le juge administratif d'un recours pour excès de pouvoir, dans un délai de deux mois à compter de la notification de la sanction, mais la sanction reste applicable. Le conseil de discipline de recours a été supprimé par la [loi n°2019-828 du 9 août 2019](#).

10 – Quelle est la différence entre sanction et suspension ?

La suspension n'est pas une sanction disciplinaire : en cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, la loi autorise l'autorité territoriale titulaire du pouvoir disciplinaire à suspendre le fonctionnaire concerné, à condition de saisir sans délai le conseil de discipline (CGFP, art. L.531-1 et s.). Cette suspension est une mesure conservatoire destinée à tenir l'agent éloigné du service, mais ne constitue pas, en elle-même, une sanction disciplinaire. Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires.

La suspension est temporaire : la situation du fonctionnaire doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité titulaire du pouvoir disciplinaire, l'intéressé est rétabli dans ses fonctions, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales.

Toutefois, s'il fait l'objet de poursuites pénales et que les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle, il est également rétabli dans ses fonctions à l'expiration du même délai. Si, en revanche, l'agent n'est pas rétabli dans ses fonctions, il peut être affecté provisoirement, 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.

Enfin, en cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions du fonctionnaire.

FOCUS

- Sanctions – Pour les mêmes faits, un agent peut faire l'objet de sanctions disciplinaire et pénale. Mais une seule sanction disciplinaire peut être prise à l'égard des mêmes faits.

- Délai – Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée passé un délai de trois ans à compter du jour où la collectivité a eu une connaissance effective des faits passibles de sanction.
- Suspension – La suspension d'un agent auteur d'une faute grave est une mesure conservatoire destinée à le tenir éloigné du service, mais pas, en elle-même, une sanction disciplinaire.

RÉFÉRENCES

- Code général de la fonction publique (CGFP), [art. L125-1](#) ; art. [L530-1](#) et s.
- [Décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
- [Décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#)
- [Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)

Source
La Gazette des Communes
2023