



Syndicat National des Attachés



FICHE N°10

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES : PRINCIPES GÉNÉRAUX

La présente fiche traite exclusivement des sanctions disciplinaires à l'égard des agents titulaires de la fonction publique d'Etat.

Fait générateur

Toute faute d'un agent est susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire. La faute est un manquement aux obligations posées par la loi ou par la jurisprudence. Ce manquement peut avoir lieu soit pendant l'exercice de ses fonctions, soit en dehors (acte incompatible avec l'exercice des fonctions ou portant atteinte à la dignité de la fonction).

La sanction disciplinaire doit sanctionner une faute. L'insuffisance professionnelle (à distinguer de la négligence) n'est pas en soi une faute. Il en va de même pour les comportements répréhensibles imputables à un état pathologique si l'agent n'était pas responsable de ses actes lors de la commission des faits ou si ces actes étaient imputables à un événement imprévisible, indépendant de la volonté de l'intéressé et insurmontable.

La suspension pour faute grave, mesure conservatoire et provisoire, ne présente pas par elle-même un caractère disciplinaire et, à ce titre, n'est pas soumise aux garanties disciplinaires. La suspension ne peut être prononcée qu'en cas de faute grave ou d'infraction pénale.

Typologie des sanctions

Les sanctions disciplinaires sont classées en 4 groupes, par ordre croissant de gravité :

- **1er groupe:** l'avertissement / le blâme / l'exclusion temporaire des fonctions de 1 à 3 jours ("mise à pied");
- **2ème groupe:** la radiation du tableau d'avancement / l'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur / l'exclusion temporaire des fonctions de 4 à 15 jours / le déplacement d'office;
- **3ème groupe:** la rétrogradation au grade immédiatement inférieur, à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur / l'exclusion temporaire des fonctions de 16 jours à 2 ans;
- **4ème groupe:** la mise à la retraite d'office / la révocation.

La radiation du tableau d'avancement peut être prononcée comme sanction complémentaire à une sanction des 2e et 3e groupes.

Procédure

L'agent doit être informé des faits qui lui sont reprochés et de la sanction envisagée. Il a droit à la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes. Il a le droit de présenter des observations écrites ou orales et a également droit à l'assistance d'un ou plusieurs défenseurs de son choix.

Le dossier ne doit pas faire mention de ses opinions politiques, religieuses ou syndicales, ni de sanctions effacées ou amnistiées.

Toute sanction disciplinaire fait obligatoirement intervenir un conseil de discipline, à l'exception des plus légères (celles du 1er groupe).

La procédure disciplinaire doit être engagée dans les 3 ans suivant le jour où l'administration a eu connaissance des faits passibles de sanction. En cas de poursuites pénales, 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 (éventuellement interrompu par la procédure pénale), les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Le fait qu'un fonctionnaire soit en congé de maladie n'empêche pas l'administration d'engager une procédure disciplinaire à son égard.

La sanction doit être motivée. Elle doit comporter l'ensemble des éléments de faits et de droit sur lesquels elle repose : le descriptif des faits reprochés et la mention des textes visés.

Plusieurs sanctions ne peuvent être prononcées pour les mêmes faits, sauf lorsque l'agent relève d'un double régime disciplinaire.

Toutes les sanctions sont inscrites au dossier de l'agent, excepté l'avertissement. L'effacement de la sanction peut avoir lieu après un certain délai (3 ans pour les sanctions du 1er groupe, 10 ans de services effectifs pour les sanctions des autres groupes) et si aucune autre sanction n'a été prononcée durant ce délai.

Précisions complémentaires

1) Tout agent occupant un emploi de direction peut se voir retirer cet emploi dans l'intérêt du service, sans que cela soit considéré comme une sanction.

2) La décision prononçant la sanction doit faire mention des délais et voies de recours. L'agent peut soit effectuer un recours gracieux auprès de l'autorité qui a pris la décision de sanction, soit un recours hiérarchique auprès de l'autorité qui exerce un pouvoir hiérarchique sur l'autorité qui a pris la décision. En cas de recours pour excès de pouvoir, le juge analyse si les faits reprochés à l'agent constituent une faute et si la sanction est proportionnée.

- 3) En cas de procédure pénale, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire n'est pas liée par la décision intervenue au pénal, sauf en ce qui concerne la constatation matérielle des faits.
- 4) La sanction ne peut être rétroactive, ni même prendre effet avant la date à laquelle elle est notifiée à l'agent.
- 5) L'autorité ayant pouvoir disciplinaire peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision de sanction et ses motifs.