10ème partie

les droits et obligations

version 5.18

Mémo Fiche 82
Les droits et obligations du fonctionnaire en congé de maladie

Le fonctionnaire placé en congé pour indisponibilité physique reste en position d'activité.

A ce titre, **il est soumis à l'ensemble des obligations de son statut et bénéficie de tous ses droits notamment de son droit à traitement** (CE 114966 du 19.6.92 / Commune de Brugnières c/Mme Raynal). Mais du fait même de son état de santé, il doit obéir à des obligations particulières et n'a de droits que s'il satisfait à ces obligations.

I - LES OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES EN CONGE MALADIE :

1. Congé de maladie ordinaire :

Les obligations qui incombent à l'agent placé en congé de maladie ordinaire sont les suivantes.

- **Transmission du certificat médical :**

Il doit obligatoirement dans le délai de 48 heures, le cachet de la poste faisant foi, adresser à l'autorité territoriale un certificat médical pour tout arrêt et toute prolongation, délivré par :

- · un médecin,
- · un chirurgien-dentiste,
- · une sage-femme.

Le certificat doit comporter les coordonnées du prescripteur de l'arrêt, la durée de l'incapacité, la date d'établissement, la signature et l'adresse où l'agent peut être visité (Décret 87-602 du 30 juillet 1987 - art 15).
Les médecins traitants ont désormais l'obligation de faire figurer sur les certificats d'arrêt de travail les motifs

Afin de respecter la confidentialité des données médicales nominatives, les fonctionnaires transmettent à leurs services du personnel les seuls volets des certificats d'arrêt de travail qui ne comportent pas de mentions médicales à caractère personnel (volets 2 et 3). Ils conservent le volet n° 1. Ce volet devra être présenté à toute requête du médecin agréé de l'administration, notamment en cas de contre-visite (Circulaire FP/4 2049 du 24.7.2003)

- **Contrôles et contre-visites :**

Il doit se soumettre, en cas de besoin, à la contre-visite effectuée par un médecin agréé à la demande de l'autorité. L'administration est en droit de contrôler le respect des obligations du congé, c'est-à-dire celles mentionnées sur le certificat médical, à condition de procéder légalement : elle doit prévenir le fonctionnaire du contrôle et des sanctions auxquelles il ne s'expose en ne se soumettant pas à ce contrôle (CE 30723 du 29.4.83 / Ville de Tinqueux).

L'agent doit se plier aux ordres donnés par l'autorité territoriale notamment aux examens qu'elle lui impose.

L'impossibilité de contrôler l'agent entraîne une suspension de son traitement. (CE 78592 du 24.10.90 / Mauge ; Décret 87-602 du 30.7.87 - art 15).

- **Cessation de tout travail rémunéré :**

Le fonctionnaire malade est soumis à l'interdiction de cumul et ne peut se livrer à aucune activité professionnelle sans une autorisation préalable de l'administration (CE 10611 du 15.12.54 / Rouaix - Recueil Lebon p 663).

Cette obligation s'impose également lorsque l'activité privée lucrative n'a pas donné lieu au versement d'un salaire mais a été assortie d'une rémunération indirecte par le versement d'un avantage pécuniaire exagéré versé par la société qui l'employait (CE 147020 du 22.5.96 / M. Decousu).

2. Congés de longue maladie, de longue durée ou congé de grave maladie :

- **Production des pièces demandées :**

Au moment de la demande initiale, le fonctionnaire ou son représentant légal doit présenter à l'administration une demande accompagnée d'un certificat de son médecin.

A chaque renouvellement, il doit présenter sa demande dans le délai d'un mois avant l'expiration de la période en cours.

En cours de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, il n'est pas nécessaire que le fonctionnaire fournisse des certificats de prolongation d'arrêt dans la mesure où, au moment de l'octroi ou de chaque renouvellement le comité médical estime, dans son avis, la durée de l'incapacité nécessaire au traitement médical de l'agent et où l'administration l'a placé en congé de maladie pour cette durée.

- **Contrôles et expertises :**

Le fonctionnaire doit se soumettre aux visites de contrôle et aux expertises des médecins agréés du comité médical, sous peine d'interruption de sa rémunération.

- **Prescriptions médicales :**

Le fonctionnaire doit suivre les prescriptions et visites médicales nécessitées par son état, sous le contrôle du
médecin agréé ou du comité médical, sous peine d'interruption de sa rémunération .

- **Cessation de tout travail rémunéré :**

Il doit cesser tout travail rémunéré sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement par son état au titre de sa réadaptation.

- **Notification de tout changement de résidence :**

L'agent placé en congé doit informer l'administration de ses changements de résidence afin de permettre à l'autorité d'effectuer ou de faire effectuer les enquêtes nécessaires en vue de s'assurer qu'il n'exerce aucune activité interdite.

- **Sanctions en cas de non-respect des obligations :**

Lorsque le fonctionnaire ne respecte pas les obligations auxquelles il est astreint, il peut être sanctionné par :

- · l'interruption du versement de sa rémunération,
- · la perte du bénéfice de son congé,
- · un licenciement,
- · une sanction disciplinaire.

- **Interruption du versement de la rémunération :**

La rémunération du fonctionnaire est interrompue lorsque :

- · il ne se soumet pas aux contrôles et expertises ordonnés par sa collectivité ou le comité médical,
- · il n'indique pas l'adresse où il peut être visité,
- · il ne respecte pas l'obligation de non cumul d'emploi et de rémunération.

- **Perte du bénéfice du congé :**

Le refus répété et sans motif valable de se soumettre aux contrôles en vue d'obtenir un congé de longue maladie, de longue durée, peut entraîner la perte du bénéfice du congé après mise en demeure à laquelle l'agent ne défère pas.

- **Risque de licenciement :**

En cas de refus du poste assigné sans motif valable lié à son état de santé, le fonctionnaire peut être licencié :

- · après avis du comité médical sur l'aptitude de l'agent,
- · après avis de la commission administrative paritaire,
- · après respect des droits de la défense.

- **Possibilité de sanction :**

Le fonctionnaire placé en congé de maladie ordinaire qui exerce une activité privée lucrative pendant son congé en dehors des heures de sortie autorisées est passible d'une sanction pour :

- Avoir manqué à son obligation d'interdiction de cumul en exerçant une activité privée lucrative,
- Avoir manqué à son obligation d'obéissance hiérarchique en ne s'étant pas conformé aux prescriptions mentionnées sur le certificat médical
- Et en s'étant soustrait volontairement, sans motif valable lié à son état de santé, au contrôle effectué par le médecin agréé qui avait été diligenté par l'administration.

II - LES DROITS DES FONCTIONNAIRES EN CONGE DE MALADIE :

- Combinaison avec d'autres congés de maladie :

Le congé de maladie ordinaire, le congé de longue maladie, le congé de longue durée, le congé pour accident de service et le congé annuel correspondent chacun à une situation différente qui justifie l'absence du fonctionnaire.

Ils sont indépendants les uns des autres et, à ce titre, peuvent se suivre ou s'interrompre. Par exemple, un congé de maladie ordinaire rémunéré peut être suivi ou interrompu par un congé de maladie d'un autre type.

- Congés de maladie et congés annuels :

Les congés pour indisponibilité physique (maladie, accident, maternité) étant considérés comme services accomplis, l'agent acquiert, pendant sa période de mise en congé, des droits à congés annuels.

Les congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de grave maladie, pour accident de service ou maladie professionnelle, ne peuvent réduire le droit à congés annuels de l'agent.

Aucune disposition ne fait obstacle à ce qu'un fonctionnaire bénéficie du congé annuel auquel il a droit à l'issue d'un congé de maladie régulièrement accordé (CE 03771 du 22 juillet 1977, Sec. D'Etat aux départements et territoires d'Outre-Mer, c/Polter).

Il n'y a pas d'obligation statutaire pour le fonctionnaire de reprendre une journée avant de bénéficier de son congé annuel.

Les congés pour inaptitude physique prévalant sur tous les autres congés, le fonctionnaire inapte à la reprise ne peut pas bénéficier d'un congé annuel.

Par conséquent, l'administration peut décider de n'accorder le congé annuel qu'après vérification de l'aptitude physique du fonctionnaire ou après reprise effective.

Cette vérification est effectuée :

- Par le comité médical après un congé de maladie ordinaire de douze mois consécutifs, un congé de longue maladie, de longue durée, pour infirmité de guerre.
- Par la commission de réforme après un congé pour accident de service ou pour maladie imputable au service. Elle seule fixe la date de consolidation en cas d'arrêt.
- Par un médecin généraliste agréé, après les autres congés (maladie ordinaire, maternité) en cas de doute sur l'aptitude physique de l'agent.

L'autorité territoriale peut simplement exiger la production d'un certificat médical de reprise délivré par le médecin traitant de l'agent à l'issue d'un congé de maladie ordinaire de moins de douze mois consécutifs (CE 99072 du 2.6.76 / Selard).

- Report sur l'année suivante des congés annuels non pris du fait de la maladie :

Selon le droit à congés annuels dans la fonction publique s'apprécie sur l'année civile.
Sous réserve d'une autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service, les congés ne peuvent se reporter sur l'année suivante.

Sur ce sujet, voici le texte de la réponse apportée par le Ministère de la Fonction publique, publiée au JO du 3 janvier 2012, page 77, à la question n° 120032, publiée au JO du 18.10.2011, page 10985 :

Dans deux affaires jointes du 20 janvier 2009 (C-350/06 et C-520/06) et dans un arrêt du 10 septembre 2009
(Francisco Vicente Pereda, C-277/08), la Cour de justice de l'Union européenne a considéré que le droit national peut prévoir la perte du droit au congé annuel payé à la fin d'une période de référence ou d'une période de report à condition, toutefois, que le travailleur ait effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit. Pour tenir compte de cette jurisprudence, le Ministre de l'Intérieur, de l'Outre-Mer, des Collectivités territoriales et de l'Immigration a élaboré la Circulaire COTB1117639C en date du 8 juillet 2011.
Cette circulaire mentionne qu'il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.

Dans un arrêt en date du 22 novembre 2011 (C214/10, KHS AG contre Winfried Schulte), la Cour de justice de l'Union européenne est venue préciser sur quelle durée l'agent peut conserver ses droits à congé annuel lorsqu'il a été dans l'incapacité d'exercer ce droit pendant plusieurs années consécutives. Elle a ainsi jugé qu'un travailleur en incapacité ce travail durant plusieurs années consécutives, empêché de prendre son congé annuel payé durant ladite période, ne saurait avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel. La cour considère donc que des dispositions nationales peuvent prévoir une période maximale de report du droit à congé annuel, à l'expiration de laquelle ce droit sera perdu. A cet égard, la CJUE a précisé que toute période de report doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée. En l'espèce, elle a considéré qu'une période de report de 15 mois est conforme à la directive européenne du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Cette jurisprudence récente a un impact sur les 3 versants de la Fonction publique.

- **Congés pour raisons de santé et RTT :**

La période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail. (Article 115 de la Loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011).

Selon les travaux préparatoires de la loi, et sous réserve de l'interprétation du juge administratif cette mesure serait limitée aux seuls congés pour maladie sans y inclure, dans son périmètre, les congés de maternité et d'autres congés particuliers tels que les congés pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour un mandat syndical ou encore les congés de formation professionnelle.

Ainsi, les fonctionnaires n'acquièrent pas de jours de R.T.T. durant les congés de maladie (congés de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée, de grave maladie, congé pour accident de service ou maladie professionnelle). C'est ce qu'a confirmé le Conseil d'Etat dans son arrêt du 27 février 2013. Selon la Haute juridiction, cette position est conforme à l'article 115 de la loi de finances pour 2011 qui a posé pour principe que les congés « pour raison de santé » des fonctionnaires et agents non titulaires ne génèrent pas de droit au repos. (C.E. n° 355 155 du 27 février 2013).

- **Congés de maladie et notation :**

L'agent ayant bénéficié de congés de maladie est noté sous réserve que permettre une appréciation de sa valeur professionnelle.

- **Congés de maladie et droit à l'avancement :**

Le fonctionnaire en congé de maladie peut bénéficier d'un avancement d'échelon, de grade…etc.
De même, l'agent en congé de maladie ordinaire conserve ses droits à la retraite, au régime indemnitaire. Quant à la Nouvelle Bonification Indiciaire, elle est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pendant la durée du congé.

- **Congés de maladie, stage et titularisation :**

Le total des congés rémunérés accordés en sus du congé annuel ne peut être pris en compte comme temps de stage que pour un dixième de la durée globale de celui-ci.

Quand, du fait de congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le stage a été interrompu pendant une durée supérieure à 3 ans, l'intéressé pourra être invité, à l'issue de son dernier congé, à accomplir à nouveau l'intégralité du stage.

- **Congés pour accident de service et maladie professionnelle :**

Le fonctionnaire victime d'un accident de service ou atteint d'une maladie professionnelle, a droit au remboursement, par l'administration, des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident même après sa mise à la retraite.

Mémo Fiche 83
Les droits et obligations des fonctionnaires

Référence

Loi du 13 juillet 1983, dite loi LePors, détaille les droits et obligations des fonctionnaires.

Les fonctionnaires ont des obligations en contrepartie desquelles ils bénéficient de certains droits fondamentaux.

I. Les principaux droits

Les principaux droits sont :

1. **liberté d'opinion politique, syndicale, philosophique ou religieuse,**
2. **droit de grève,**
3. **droit syndical,**
4. **à la formation permanente**
5. **droit de participation**
6. **rémunération après service fait,**
7. **droit à la protection (voir la circulaire B8 n°2158 du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État)**

Droit à la protection

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, article 11

Les fonctionnaires et les agents non titulaires ont droit à une protection et le cas échéant à une réparation lorsqu'ils ont fait l'objet, à l'occasion de leurs fonctions, de menaces, d'outrages, de voies de fait, d'injures ou de diffamations. Ils ont droit à une protection, dans certaines circonstances, en cas de poursuites pénales et civiles engagées par un tiers pour faute de service.

II. Les principales obligations

1. Secret professionnel

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, article 26

Les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal. Les fonctionnaires sont donc tenus au secret professionnel visé par le code pénal en tant que dépositaires de renseignements concernant ou intéressant des particuliers à moins que les nécessités du service ou des obligations légales ne leur imposent la communication des informations dont ils ont eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leur fonction.

Cette disposition a pour objet de protéger les intérêts matériels et moraux des particuliers. L'obligation n'est pas absolue. La révélation des secrets acquis est parfois permise, voire même obligatoire.

Elle est permise notamment :

- pour prouver son innocence,
- lorsque la personne intéressée a donné son autorisation.

Elle est obligatoire notamment dans les cas suivants :

- dénonciation de crimes ou délits dont un fonctionnaire a connaissance dans l'exercice de ses fonctions (Art 40 du code de procédure pénale),
- communication de renseignements, pièces et documents aux autorités de justice agissant en matière criminelle ou correctionnelle,
- témoignage en justice en matière criminelle ou correctionnelle (Art 109 du code de procédure pénale),
- communication au juge administratif saisi d'un recours contre un acte administratif ou au juge judiciaire saisi d'un litige des pièces et documents nécessaires au jugement de l'affaire.

2. Obligation de discrétion professionnelle d'information au public

Loi n° 83.634 du 13 juillet 1983, article 26 ... "*Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent."*

3. Obligation d'information au public

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, article 27. *"Les fonctionnaires ont le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public dans le respect des règles mentionnées à l'article 26 loi du 13/07/83 ".*

Par ailleurs, la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 portant diverses mesures d'amélioration des relations entre l'administration et le public, modifiée par la loi n°79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public, dispose que "le droit de toute personne à l'information est garanti en ce qui concerne la liberté d'accès aux documents administratifs de caractère non nominatif". Sous réserve des dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, toute personne a le droit de connaître les informations contenues dans un document administratif dont les conclusions lui sont opposées.

Les modalités d'application de cette loi ont été précisées par une circulaire FP n° 1430 du 5 octobre 1981.

4. Obligation d'effectuer les tâches confiées

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, article 28.

" Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés."

5. Obligation d'obéissance hiérarchique

Loi n°83.634 du 13 juillet 1983, article 28 Le fonctionnaire *"doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public."* Le refus d'obéissance équivaut à une faute professionnelle.

La subordination hiérarchique impose également de se soumettre au contrôle hiérarchique de l'autorité supérieure compétente et de faire preuve de loyauté dans l'exercice de ses fonctions. Le devoir d'obéissance impose enfin au fonctionnaire de respecter les lois et règlements de toute nature.

6. Obligation de réserve

Le principe de neutralité du service public interdit au fonctionnaire de faire de sa fonction l'instrument d'une propagande quelconque. La portée de cette obligation est appréciée au cas par cas par l'autorité hiérarchique sous contrôle du juge administratif.

L'obligation de réserve est une construction jurisprudentielle complexe qui varie d'intensité en fonction de critères divers (place du fonctionnaire dans la hiérarchie, circonstances dans lesquelles il s'est exprimé, modalités et formes de cette expression).

C'est ainsi que le Conseil d'Etat a jugé de manière constante que l'obligation de réserve est particulièrement forte pour les titulaires de hautes fonctions administratives en tant qu'ils sont directement concernés par l'exécution de la politique gouvernementale.

A l'inverse, les fonctionnaires investis d'un mandat politique ou de responsabilités syndicales disposent d'une plus grande liberté d'expression.

La réserve n'a pas trait uniquement à l'expression des opinions. Elle impose au fonctionnaire d'éviter en toutes circonstances les comportements portant atteinte à la considération du service public par les usagers.

7. Obligation d'exclusivité

Loi du 13 juillet 1983 modifiée par la loi du 3 août 2009 (art. 25)
Décret n° 2011-82 du 20 janvier 2011 modifiant le décret n° 2007-658 du 2 mai 2007
Circulaire du 11 mars 2008
Circulaire du 31 octobre 2007
La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.
Formulaire de demande d'autorisation de cumul

Soumis à un principe d'exclusivité, leur interdisant l'exercice d'une activité professionnelle hors de leur emploi dans l'administration, les agents publics peuvent toutefois bénéficier de certaines dérogations.

Ce régime de cumul d'activités, qui concerne les fonctionnaires, les agents non titulaires et les ouvriers, a été réformé en 2007. Tout en maintenant l'interdiction de cumul avec une activité privée lucrative, la nouvelle réglementation a assoupli les possibilités de dérogation pour l'exercice d'activités accessoires, soumises à autorisation, et ouvre ces possibilités aux agents à temps partiel. Les agents à temps complet ou incomplet (jusqu'à 70%) continuent à bénéficier d'un dispositif de cumul moins contraignant.

Par ailleurs, dans le cas du cumul d’activités à caractère public, le montant des rémunérations perçues n’est plus plafonné.

En outre, les agents publics peuvent désormais créer ou reprendre une entreprise en restant dans l'administration tout en ayant obligation de se mettre à temps partiel, ou bien poursuivre une activité dans une entreprise lorsqu'ils deviennent agents publics : cette nouvelle dérogation, d'une durée de deux ans renouvelable une fois pour une durée d'un an, soit trois ans au maximum, est soumise à l'avis de la commission de déontologie. En exerçant ce cumul, l'agent peut rester à temps plein ou demander un temps partiel de droit.

La liste des activités, déjà enrichie en 2007, a été rénovée par le décret n° 2011-82 du 20 janvier 2011 et adaptée aux évolutions économiques et sociales et aux aspirations des agents publics : élargissement de la liste des activités accessoires aux activités sportives et de loisirs, possibilité expressément ouverte de recourir au régime de l’auto-entrepreneur, simplification de la procédure devant la commission de déontologie. Dans le respect du fonctionnement normal du service public.

Mémo Fiche 84
Les droits et obligations des contractuels

L'article 1-1 du décret du 17 janvier 1986 **soumet expressément les agents relevant du champ d'application à certains droits et obligations des fonctionnaires**, dès lors qu'ils ne sont pas déjà directement applicables le titre Ier du statut général des fonctionnaires.

1. **Dispositions applicables de plein droit** aux agents **:**

- article 6 relatif à la liberté d'opinion ;
- article 6 bis relatif à la non-discrimination ;
- article 6 ter A qui octroie une protection de portée générale aux « lanceurs d'alerte » témoignant des faits constitutifs d'un crime ou d'un délit suite à la publication de la loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière ;
- article 6 ter relatif au harcèlement sexuel ;
- article 6 quinquies relatif au harcèlement moral ;
- article 6 sexies qui impose aux employeurs publics de garantir l'égalité de traitement et de prendre des mesures appropriées permettant aux travailleurs handicapés d'accéder, de conserver, d'exercer et de progresser dans un emploi ;
- article 10 relatif au droit de grève reconnu à tous les travailleurs ;
- article 11 relatif à la protection des agents publics à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions ;
- article 11 bis A relatif à la responsabilité pénale des agents publics ;
- article 11 bis, repris dans son intégralité par l'article 95 de la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, octroyant aux agents contractuels qui occupent des fonctions publiques électives les garanties accordées aux titulaires de mandats locaux et du droit à la formation des élus locaux ;
- article 25 relatif à la dignité, impartialité, l'intégrité, probité et laïcité ;
- article 25 bis relatif aux situations de conflits d'intérêts ;
- articles 25 ter à 25 sexies relatifs aux obligations déclaratives ;
- article 25 septies relatif aux cumuls d'activités ;
- Article 25 octies relatif à la commission de déontologie ;
- Article 28 bis relatif au référent déontologue.

2. **Le secret professionnel et l'obligation de discrétion professionnelle** (1° du II de l'article 1-1 du décret du 17 janvier 1986).

Les agents contractuels sont expressément tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Ils ne peuvent communiquer des documents de services, sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent.

Ils répondent de tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, qu'elles soient d'origine légale ou jurisprudentielle. Il y a donc lieu de considérer que les agents contractuels sont assujettis au respect des obligations de réserve, de probité, de bonnes mœurs et d'honneur professionnel.

3. **Le respect du devoir d'obéissance et de bonne exécution du service** (2° du II de l'article 1-1 du décret du 17 janvier 1986).

L'agent contractuel doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Par ailleurs, il est soumis au respect du devoir de bonne exécution du service. Il est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées et n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Mémo Fiche 85
Le code de déontologie
les devoirs et obligations

Référence :

- Décret relatif aux dispositions des livres Ier, II, IV et V de la partie réglementaire du code de la sécurité intérieure

La police nationale, qui disposait d'un code de déontologie depuis le décret n°86-592 du 18 mars 1986, partage depuis **le 1er janvier 2014** un nouveau code avec la gendarmerie. Celui-ci est intégré au code de la sécurité intérieure (livre IV, titre 3, chapitre 4 de la partie réglementaire).

Ce code subordonne l'exercice des missions de police au strict respect de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen, de la Constitution, des conventions internationales et des lois.

Il rappelle l'ensemble des sources de contrôle de l'exercice de ces missions régaliennes. Le contrôle de l'activité des services de police relève notamment de :

- la hiérarchie policière ;
- l'inspection générale de la police nationale, qui effectue des audits, des enquêtes disciplinaires mais aussi judiciaires sur saisine des magistrats.
- l'inspection générale de l'administration, qui peut effectuer des audits concernant l'activité des services de police et émettre des suggestions.
- la justice, qui contrôle les procédures diligentées par les services de police et exerce des poursuites pénales en présence d'infractions pénales commises par des policiers.
- la commission nationale informatique et libertés, qui autorise la création des fichiers, en suit l'utilisation et peut en autoriser l'accès aux particuliers.

1. Devoirs du policier et du gendarme

Ce code définit d'abord les devoirs du policier et du gendarme : secret professionnel, devoir de discrétion, probité, discernement, impartialité, dignité et non cumul d'activité.

Article R. 434-3 – II : le terme « policier » désigne **tous les personnels actifs de la police nationale, ainsi que les personnels exerçant dans un service de la police** nationale ou dans un établissement public concourant à ses missions.

- Par le **terme policer**, il faut entendre les personnels administratifs, techniques et scientifiques, ainsi que tous les autres corps affectés dans le périmètre police.
- Pour la gendarmerie, le terme « gendarme » désigne les officiers et sous-officiers de la gendarmerie, ainsi que les gendarmes adjoints volontaires.

L’autorité hiérarchique, obéissance

L’autorité investie du pouvoir hiérarchique prend des décisions, donne des ordres et les fait appliquer. Elle veille à ce que ses instructions soient précises et apporte à ceux qui sont chargés de les exécuter toutes informations pertinentes nécessaires à leur compréhension.

L’autorité hiérarchique assume la responsabilité des ordres donnés.

Le policier ou le gendarme exécute loyalement et fidèlement les instructions et obéit de même aux ordres qu’il reçoit de l’autorité investie du pouvoir hiérarchique.

Notons que ce devoir de désobéissance est encadré de manière stricte puisque le fonctionnaire doit être en présence d'un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Les deux conditions doivent être réunies pour que le fonctionnaire puisse désobéir selon la théorie dites des « baïonnettes intelligentes » qui met en échec une obéissance passive qui aurait des conséquences négatives.

L'arrêt Pouzelgues est un des rares cas qui présente une illustration parfaite de ce devoir de désobéissance. En l'espèce, un commissaire de police dit avoir reçu l'ordre de remplacer une pierre précieuse contenue dans un scellé, dont il avait la garde, par une imitation sans valeur. Le juge administratif a estimé que « s'il était établi que lesdits faits avaient été accomplis sur l'ordre du supérieur hiérarchique, les actes dont il s'agit présentant de toute évidence un caractère illégal et le requérant n'aurait pu ignorer qu'ils compromettaient gravement le service public » ; le fonctionnaire de police en cause était donc passible d'une sanction disciplinaire car les deux conditions étaient ici réunies.

Obligation de rendre compte

Le policier ou le gendarme rend compte à l'autorité investie du pouvoir hiérarchique de l’exécution des ordres reçus ou, le cas échéant, des raisons de leur inexécution. Dans les actes qu'il rédige, les faits ou événements sont relatés avec fidélité et précision. On retrouve cette obligation dans le RGEPN.

Devoir de réserve

Le policier est tenu à l’obligation de neutralité. Il s’abstient, dans l’exercice de ses fonctions, de toute expression ou manifestation de ses convictions religieuses, politiques ou philosophiques.

Lorsqu'il n'est pas en service, il s’exprime librement dans les limites imposées par le devoir de réserve et par la loyauté à l’égard des institutions de la République. Dans les mêmes limites, les représentants du personnel bénéficient, dans le cadre de leur mandat, d’une plus grande liberté d’expression.

Cela est également repris dans le décret de 1995 à l'article 29 qui souligne que les fonctionnaires actifs doivent « en tout temps, **qu'ils soient ou non en service**, s'abstenir en public de tout acte ou propos de nature à porter la déconsidération sur le corps auquel ils appartiennent ou à troubler l'ordre public ».

Ainsi, l'expression inconsidérée d'opinions ne peut être que préjudiciable au bon fonctionnement du service public d'où ce devoir de réserve. Cette volonté d'éviter de jeter le discrédit sur la police nationale a conduit le gouvernement à interdire aux policiers de se prévaloir de leur qualité dans des activités non liées à leur mission.

L'uniforme suppose des restrictions à la liberté d'expression car « l'uniforme porte en lui une atteinte à la liberté d'expression, car nécessairement on attend que le porteur de l'uniforme tienne un discours conforme ou tout le moins compatible avec l'uniforme qu'il porte ».

L'obligation de réserve est essentiellement d'origine jurisprudentielle.

Larrêt Breton du Conseil d'Etat : un inspecteur de police s'est exprimé au nom de son syndicat lors d'une assemblée générale des ouvriers des usines Lipp ce qui a constitué un manquement à l'obligation de réserve. L'expression des syndicalistes ne doit comporter aucune injure ni diffamation notamment contre l'Etat ou la politique du gouvernement ; c'est l'exemple de l'arrêt Bitauld en date du 23 avril 1997.

Le Conseil d'Etat a jugé que les écrits de ce syndicaliste étaient incompatibles avec l'obligation de réserve car ils contenaient une critique de l'Etat en des termes injurieux. Cela n'est pas sans lien avec l'obligation de loyauté imposée aux fonctionnaires de police et inscrite dans le code de déontologie.

Dans ce même arrêt le juge administratif a considéré qu'il s'agissait de propos contraires à l'honneur pour ce fonctionnaire tenu à une obligation de loyauté envers les institutions de la République.

Il est vrai que l'ensemble des fonctionnaires est tenu à un devoir de fidélité envers les institutions mais dans le cas des policiers, ils ont par vocation en tant que fonctionnaire d'autorité à défendre le pouvoir ce qui accentue cette obligation.

Par ailleurs, cette loyauté est expressément mentionnée dans les textes de la police nationale contrairement aux autres fonctionnaires.

Cela signifie que le policier doit avoir le sens de l'honneur, de la probité et un comportement fidèle et intègre.

Secret et discrétion professionnels

Soumis aux obligations du secret professionnel et au devoir de discrétion, le policier ou le gendarme s'abstient de **divulguer** à quiconque n'a ni le droit, ni le besoin d'en connaître, sous quelque forme que ce soit, les informations dont il a connaissance dans l'exercice ou au titre de ses fonctions.

Probité

Cette obligation de dignité n'est pas mentionnée dans le statut de la fonction publique. Il s'agit pourtant d'une obligation pour le fonctionnaire de police pouvant conduire à une sanction disciplinaire car elle figure dans le code de déontologie.

- Ne pas tirer un avantage personnel de sa qualité de policier ou de gendarme.
- N'accepter aucun avantage ni aucun présent directement ou indirectement lié à ses fonctions
- N'accorder aucun avantage pour des raisons d'ordre privé.

Discernement

Le policier ou le gendarme fait, dans l'exercice de ses fonctions, preuve de discernement.

Quelle que soit l'arme, de la bombe lacrymogène à l'arme à feu en passant par le flash-ball, on en revient toujours à la question du discernement. *« Le policier doit faire usage de la force "avec discernement", c'est-à-dire qu'il doit monter en gamme dans la riposte pour être efficace, tout en restant le plus bas possible dans la violence »*, Une appréciation qui requiert sang-froid et expérience.

Impartialité

Le policier et le gendarme accomplissent leurs missions en toute impartialité.

Dignité

Le policier ou le gendarme ne se départ de sa dignité en aucune circonstance. En tout temps, dans ou en dehors du service, y compris lorsqu'il s'exprime à travers les réseaux de communication électronique sociaux, il s'abstient de tout acte, propos ou comportement de nature à nuire à la considération portée à la police nationale et à la gendarmerie nationale.

Il veille à ne porter, par la nature de ses relations, aucune atteinte à leur crédit ou à leur réputation.

Cette obligation présente plusieurs facettes ; il s'agit « d'une obligation de correction ou de dignité dans sa tenue, ses agissements et ses propos ».

Placé au service du public comme le note le code de déontologie, le policier actif se doit d'avoir une « attitude exemplaire » notamment dans sa tenue. C'est dans cet esprit que le tribunal administratif d'Amiens a sanctionné un agent d'autorité porteur d'un uniforme (en l'espèce un garde forestier) qui avait une coupe de cheveux incompatible avec ses fonctions.

On peut très bien étendre ce jugement au cas du policier, lui-même fonctionnaire d'autorité et en uniforme. Dans un arrêt Ministre de l'Intérieur c/ Bertola, du 29 mars 1993, le Conseil d'Etat a reconnu qu'un gardien de la paix a manqué à cette obligation car il s'est présenté en tenue de sport devant son supérieur hiérarchique qui le convoque alors qu'il était en service et astreint au port de l'uniforme.

Dans le même ordre d'idée, le policier ne doit pas se livrer à des agissements contraires : il s'agit par exemple des comportements liés à l'alcoolisme, à la vie privée notoirement scandaleuse, à l'activité professionnelle du conjoint incompatible avec les fonctions de policier..

La jurisprudence des tribunaux administratifs est assez riche d'exemples :

L'arrêt Bluteau relatif à un brigadier de police qui, hors service, cause un accident en conduisant en état d'ivresse sa voiture personnelle, montre que l'actif de police est susceptible de se voir infliger une sanction disciplinaire pour des faits extra-professionnels.

Dans un arrêt Ministre de l'Intérieur c/ Boitteloup , le juge administratif suprême a considéré comme justifiée la révocation d'un policier qui cohabitait avec une prostituée. Ou encore la révocation d'un policier qui hébergeait chez lui un mineur en fugue et qui avait des relations avec des personnes connues défavorablement de la justice. Dans une autre affaire, un policier a été mis à la retraite d'office pour des faits produits à son domicile en dehors de son service ; ce dernier fut reconnu coupable de violences conjugales sur sa femme et sa fille.

Cette obligation de dignité concerne également l'activité du conjoint puisque cette activité ne doit pas être de nature à jeter le discrédit sur la fonction policière. Le décret du 24 janvier 1968 obligeait les fonctionnaires actifs à faire cesser l'activité professionnelle de leur conjoint notamment si celui-ci exerce dans un débit de boisson. L'article 30-2 du décret de 1995 précise que « l'autorité compétente prend les mesures propres à sauvegarder les intérêts du service lorsque l'activité du conjoint ou du concubin est de nature à jeter le discrédit sur la fonction ou à créer une équivoque préjudiciable à celle-ci ».

C'est donc une exigence d'honorabilité qui s'étend à l'ensemble de la famille du policier actif.

Cumul d'activité

Le policier ou le gendarme se consacre à sa mission. Il ne peut exercer une activité privée lucrative que dans les cas et les conditions définis pour chacun d'eux par les lois et règlements.

2. Relation avec la population et respect des libertés

- Le policier ou le gendarme est au service de la population. C'est pourquoi, il est respectueux de la dignité des personnes et préfère l'usage du vouvoiement.

- Lorsque la loi l'autorise à procéder à un contrôle d'identité, il ne se fonde sur aucune caractéristique physique ou aucun signe distinctif pour déterminer les personnes à contrôler, sauf s'il dispose d'un signalement précis motivant le contrôle. La palpation de sécurité qui ne revêt pas un caractère systématique a pour finalité de vérifier que la personne contrôlée n'est pas porteuse d'un objet dangereux pour elle-même ou pour autrui, cette palpation étant pratiquée à l'abri du regard du public chaque fois que les circonstances le permettent.

- Toute personne appréhendée est préservée de toute forme de violence et de tout traitement inhumain ou dégradant. Nul ne peut être intégralement dévêtu sauf lorsque cela s'avère indispensable pour les nécessités de l'enquête. Par ailleurs, l'utilisation du port des menottes ou des entraves n'est justifiée que lorsque la personne appréhendée est considérée soit comme dangereuse pour autrui ou pour elle-même, soit comme susceptible de tenter de s'enfuir.

- Le policier ou le gendarme emploie la force dans le cadre fixé par la loi, seulement lorsque c'est nécessaire, et de façon proportionnée au but à atteindre ou à la gravité de la menace, selon le cas.

Les règles déontologiques énoncées dans ce code procèdent de la Constitution, des traités internationaux, notamment de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, des principes généraux du droit et des lois et règlements de la République.

11ème partie

la discipline

version 5.18

Mémo Fiche 86
Les textes relatifs à la procédure disciplinaire

Source BAD

1. Les textes généraux

- Les titulaires

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires

- art. 19 : la prescription de l'action disciplinaire.
  : les droits à la défense (communication du dossier, défenseur, etc.).
  : l'obligation de motivation de l'avis du conseil de discipline.

- art. 24 : la radiation des cadres en cas de perte de la nationalité française, de déchéance des droits civiques, d'interdiction professionnelle d'exercer prononcée par décision de justice.

- art. 25 : les obligations auxquelles les fonctionnaires sont astreints (dignité, impartialité, intégrité, probité, neutralité, laïcité, interdiction de cumul d'activité, etc) et l'obligation du chef de service de veiller au respect de ces principes.

- art. 26 : l'obligation de discrétion et de secret professionnel.

- art. 28 : le devoir d'obéissance.

- art. 29 **:** le principe de la sanction en cas de faute professionnelle.

- art. 30 **:** la suspension de fonctions en cas de faute grave.

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

- art. 66 : l'échelle des sanctions.

- art. 67 **:** les règles de principe en matière de détention et de délégation du pouvoir disciplinaire et d'exercice de ce pouvoir en commission administrative paritaire.

- Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires (CAP)

- titre III (art. 25 et 26) relatif aux attributions des CAP.
- titre IV (art. 27 à 35 et 39, 41 et 43) relatif au fonctionnement des CAP.

- Décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 modifié relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat

• art. 1 : l'engagement de l'action disciplinaire.
• art. 2 : la saisine du conseil de discipline.
• art. 3 : les droits de la défense.
• art. 4 : la convocation.
• art. 5 à 7 : le déroulement de la séance.
• art. 8 à 9 : la sanction.
• art. 10 à 17 : les recours devant la commission de recours du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.
• art. 18 : l'effacement de la sanction.

- Décret n° 2012-225 du 16 février 2012 relatif au conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat

• art. 29-1 à 36 : organisation et fonctionnement du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat siégeant comme commission de recours.

- Arrêté du 6 juin 2006 modifié portant règlement général d'emploi de la police nationale

• articles 111-2 à 111-10 relatifs à l'exercice de l'autorité hiérarchique.
• articles 113-1 à 113-13 relatifs à la pratique de la déontologie policière.

- Les stagiaires / élèves

- Décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 modifié fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics

• art. 10 : l'échelle spécifique des sanctions applicables.
• art. 11 : l'exclusion définitive du service d'un fonctionnaire titulaire dans un autre corps.
• art. 12 : le pouvoir disciplinaire et ses délégations.
• art. 13 : les droits de la défense.

- Les contractuels

- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

• art. 43 : la suspension de fonctions et l'engagement de l'action disciplinaire.
• art. 43-1 : le principe de la sanction en cas de manquement aux obligations.
• art. 43-2 : l'échelle des sanctions.
• art. 44 : le pouvoir disciplinaire et ses délégations.

- Arrêté du 23 septembre 2014 portant création d'une commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels de droit public de la police nationale.

2. Les textes relatifs aux personnels actifs de la police nationale

- Textes applicables uniquement aux corps actifs

- Décret n° 95-654 du 9 mai 1995 modifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires actifs des services de la police nationale

Il renforce les obligations incombant aux policiers

- article 19 : l'obligation d'intervenir tant dans l'exercice des fonctions qu'en dehors du service.
- article 24 : les obligations relatives à la résidence du fonctionnaire actif.
- article 29-31 : les droits, obligations et protections particulières du fonctionnaire et de ses ayants droits.
- article 59 : l'interdiction de se prévaloir de sa qualité de fonctionnaire actif de police.
- article 60 : l'interdiction de rédiger, d'imprimer, d'afficher ou de diffuser sous quelque forme que ce soit, des journaux, périodiques, tracts ou publications quelconques ayant un caractère raciste, xénophobe, appelant à l'indiscipline collective ou de nature politique.

Il prévoit trois cas de procédures dérogatoires au droit commun de la fonction publique :

- art. 42 **:** la suppression des garanties disciplinaires en cas d'appel ou de participation à un acte collectif d'indiscipline ou contraire à l'ordre public ou à une cessation concertée de travail.
- art. 43 **:** le droit de récusation à l'égard d'un représentant du personnel en conseil de discipline.
- art. 44 **:** le vote obligatoire au scrutin secret des propositions de sanction en conseil de discipline.

- Le corps de conception et de direction

- Décret n° 2005-939 du 2 août 2005 modifié portant statut particulier du corps de conception et de direction de la police nationale.

- art. 17 : l'avertissement et le blâme sont prononcés par arrêté du ministre de l'intérieur, également compétent pour signer les rapports de saisine du conseil de discipline (les autres sanctions sont prises par décret du Président de la République).

- Le corps de commandement

- Décret n° 95-1197 du 6 novembre 1995 modifié portant déconcentration en matière de gestion des personnels de la police nationale

- art. 2 : les sanctions des deuxième, troisième et quatrième groupes ne peuvent pas être déléguées par le ministre de l'intérieur.

- Le corps d'encadrement et d'application (CEA)

- Décret n° 95-1197 du 6 novembre 1995 modifié portant déconcentration en matière de gestion des personnels de la police nationale

• art. 2 : les sanctions des deuxième, troisième et quatrième groupes ne peuvent pas être déléguées.

• art. 3 : les CAPL peuvent, par arrêté du ministre de l'intérieur, recevoir compétence pour siéger en conseil de discipline.

• art. 4 : le pouvoir de prononcer les sanctions du premier groupe ainsi que le pouvoir de saisir les CAPL siégeant en conseil de discipline peut être délégué, par arrêté du ministre de l'intérieur :
- aux préfets
- au préfet de police, dans la zone de défense et de sécurité de Paris
- au haut-commissaire de la République (en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française)
- au représentant de l'Etat à Saint-Pierre-et-Miquelon.

- Arrêté du 30 décembre 2005 modifié portant déconcentration en matière de gestion des fonctionnaires actifs des services de la police nationale

• art. 3 : Pour les agents du CEA - à l'exception des personnels servant en administration centrale, dans les services centraux (DGSI, FSPN), dans les compagnies républicaines de sécurité, dans les structures de formation en qualité de formateur et pour les élèves-gardiens - les autorités suivantes reçoivent délégation pour prononcer les sanctions du premier groupe :

- les préfets de département
- le préfet de police dans la zone de défense et de sécurité de Paris
- le représentant de l'Etat (à Saint-Pierre-et-Miquelon)
- le haut-commissaire de la République (en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française).

Les CAPL instituées auprès des préfets sous l'autorité desquels sont placés les SGAMI, compétentes à l'égard des personnels du CEA, reçoivent compétence pour siéger en formation de conseil de discipline.

Les CAPL instituées auprès des préfets de la Guadeloupe, de la Martinique, de la Guyane et de La Réunion, ainsi que celles instituées auprès du haut-commissaire de la République en Nouvelle- Calédonie et auprès du représentant de l'Etat à Mayotte, compétentes à l'égard des personnels du même corps, reçoivent également cette compétence.

Les préfets et, à Paris, le préfet de police, ainsi que le haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et le représentant de l'Etat à Mayotte reçoivent délégation pour saisir les CAPL siégeant en conseil de discipline.

- **Les fonctionnaires du CEA affectés en CRS**

- Décret du 27 septembre 1996 portant délégation de pouvoir au chef du service central des CRS et l'autorisant à déléguer sa signature.

• art. 1 : le ministre de l'intérieur peut déléguer par arrêté au DCCRS le pouvoir de prononcer les sanctions du premier groupe à l'égard des fonctionnaires du CEA exerçant leurs fonctions dans les compagnies.

Le DCCRS peut déléguer sa signature aux chefs de groupement et aux commandants d'unité des compagnies républicaines de sécurité.

- Arrêté du 30 décembre 1996 (modifié par l'arrêté du 24 janvier 2008) portant délégation pour prononcer les sanctions de l'avertissement et du blâme à l'encontre de certains fonctionnaires affectés dans les compagnies républicaines de sécurité.

• art. 1 : le DCCRS reçoit délégation permanente du ministre pour prononcer les sanctions du premier groupe à l'encontre des fonctionnaires du CEA affectés dans les compagnies.

• art. 2 : Pour l'exercice de ce pouvoir, le DCCRS délègue sa signature :

- aux directeurs zonaux pour prononcer les sanctions de l'avertissement et du blâme à l'encontre des personnels CEA affectés ou déplacés dans leur zone de compétence. En cas d'absence ou d'empêchement du directeur zonal, son adjoint peut signer les décisions pour prononcer les mêmes sanctions dans les mêmes conditions.

- aux commandants d'unité, cités dans l'arrêté en annexe, pour prononcer la sanction de l'avertissement à l'encontre des fonctionnaires du CEA affectés dans leur unité. En cas d'absence ou d'empêchement du commandant d'unité, son adjoint peut signer les décisions pour prononcer la même sanction dans les mêmes conditions.

- Les adjoints de sécurité (ADS)

- Décret n° 2015-76 du 27 janvier 2015 modifiant diverses dispositions relatives aux secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur.

• art. 1 : il définit les autorités compétentes pour procéder au recrutement des ADS (et par conséquent, les autorités détentrices du pouvoir disciplinaire à leur égard).

- Arrêté du 24 août 2000 modifié fixant les droits et obligations des ADS.

• art. 19 : le pouvoir disciplinaire.

- Arrêté du 8 octobre 2009 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des ADS.

- Décret n° 2002-916 du 30 mai 2002 relatif aux secrétariats généraux pour l'administration de la police

• art. 6 : Le préfet de zone et les préfets de départements de la zone peuvent donner délégation de signature au secrétaire général pour l'administration de la police, au secrétaire général adjoint pour l'administration de la police, aux chargés de mission et aux agents en fonction dans les secrétariats généraux pour l'administration de la police.
• art. 10 : Le préfet de police, préfet de zone de défense et de sécurité de Paris, peut donner délégation de signature aux directeurs et chefs de service de la préfecture de police et aux agents placés sous leur autorité.

3. Les textes relatifs aux personnels administratifs affectés en services PN

- Décret n° 2006-1780 du 23 décembre 2006 modifié portant délégation de pouvoir en matière de recrutement et de gestion de certains personnels relevant du ministère de l'intérieur.

• art. 3 : Ies sanctions disciplinaires des deuxième, troisième et quatrième groupes ne peuvent faire l'objet de la délégation de pouvoir, pour les personnels des catégories A, B et C.

- Arrêté du 26 janvier 2015 portant délégation de pouvoir en matière de recrutement et de gestion des personnels administratifs du ministère de l'intérieur.

• art. 5 : Pour les personnels en fonction dans les secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur, les secrétariats généraux pour l'administration de la police en outre-mer et les services de police et de gendarmerie situés dans leur ressort territorial, le pouvoir de prendre les sanctions disciplinaires du premier groupe est délégué :

- aux préfets de zone de défense et de sécurité, et à Paris, au préfet de la zone de défense et de sécurité de Paris

- aux préfets sous l'autorité desquels sont placés les secrétariats généraux pour l'administration de la police en outre-mer

4. Les textes relatifs aux personnels techniques de la police nationale

- Les ouvriers d'Etat (spécialité cuisinier)

- Arrêté du 11 septembre 2003 portant création d'une commission paritaire nationale compétente à l'égard des ouvriers cuisiniers de la police nationale.

• création d'une commission paritaire nationale compétente à l'égard des ouvriers cuisiniers de la police nationale.

- Décret n° 91-102 du 25 janvier 1991 relatif au régime disciplinaire des ouvriers d'Etat du ministère de l'intérieur.

• art. 1 : échelle des sanctions applicables et effacement automatique des sanctions (au bout de trois ans pour les trois premiers niveaux et dix ans pour les suivantes).

• art. 2 : l'autorité investie du pouvoir disciplinaire est l'autorité investie du pouvoir de nomination.

• art. 4 : seules les sanctions des deux premiers niveaux sont prononcées sans conseil de discipline et sont de la compétence de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire.

- Les adjoints techniques de la police nationale

- Décret n° 95-1197 du 6 novembre 1995 portant déconcentration en matière de gestion des personnels de la police nationale.

• art. 2 : Les sanctions des deuxième, troisième et quatrième groupes ne sont pas déléguées.

• art. 3 : les CAPL peuvent, par arrêté du ministre de l'intérieur, recevoir compétence pour siéger en conseil de discipline.

• art. 4 : le pouvoir de prononcer les sanctions du premier groupe ainsi que le pouvoir de saisir les CAPL siégeant en conseil de discipline peut être délégué, par arrêté du ministre de l'intérieur :

- aux préfets de département
- au préfet de police, dans la zone de défense et de sécurité de Paris
- au haut-commissaire de la République (en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française)
- au représentant de l'Etat à Saint-Pierre-et-Miquelon.

- Arrêté du 27 août 2010 portant déconcentration en matière de gestion des fonctionnaires des corps techniques et scientifiques de la police nationale.

• art. 4 : Pour les adjoints techniques de la police nationale (à l'exception de ceux servant en administration centrale), les autorités ayant délégation pour prononcer les sanctions disciplinaires de l'avertissement et du blâme, sont :

- les préfets de département
- le préfet de police (à Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne)
- le représentant de l'Etat (à Saint-Pierre-et-Miquelon)
- le haut-commissaire de la République (en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française).

Les CAPL instituées auprès des préfets sous l'autorité desquels sont placés les secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur (SGAMI), compétentes à l'égard des personnels appartenant aux corps des adjoints techniques de la police nationale, reçoivent compétence pour siéger en formation de conseil de discipline.

Les préfets et le préfet de police de Paris reçoivent délégation pour saisir les CAPL siégeant en conseil de discipline citées.

- Arrêté du 23 septembre 2014 portant création des commissions administratives nationale et locales compétentes à l'égard du corps des adjoints techniques de la police nationale.

Commission nationale

• art. 1 : Il est institué auprès du DRCPN une commission administrative paritaire nationale compétente à l'égard du corps des adjoints techniques de la police nationale.

Commissions locales

• art. 2 : Sous réserve des dispositions de l'article 3, il est institué auprès des préfets ayant autorité sur les SGAMI, une commission administrative paritaire locale compétente à l'égard des fonctionnaires du corps des adjoints techniques de la police nationale affectés dans leur ressort.

• art. 3 : Il est institué auprès du DRCPN, une commission administrative paritaire locale "Ile-de- France" compétente à l'égard du corps des adjoints techniques de la police nationale pour les agents affectés dans les services centraux du ministère de l'intérieur et les agents affectés dans le ressort du SGAP de la zone de défense et de sécurité de Paris.

5. Les textes relatifs aux personnels techniques et scientifiques de la police nationale

- Les ingénieurs et techniciens PTS

- Arrêté du 27 août 2010 portant déconcentration en matière de gestion des fonctionnaires des corps techniques et scientifiques de la police nationale

• art. 4 : Pour les techniciens de police technique et scientifique (à l'exception de ceux servant en administration centrale), les autorités ayant délégation pour prononcer les sanctions disciplinaires de l'avertissement et du blâme, sont :
- les préfets
- le préfet de police (à Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne)
- le représentant de l'Etat (à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon)

- le haut-commissaire de la République (en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française).

- Les agents spécialisés PTS (ASPTS)

- Décret n° 95-1197 du 6 novembre 1995 portant déconcentration en matière de gestion des personnels de la police nationale.

• art. 3 : les CAPL peuvent, par arrêté du ministre de l'intérieur, recevoir compétence pour siéger en conseil de discipline.

• art. 4 : le pouvoir de prononcer les sanctions du premier groupe ainsi que le pouvoir de saisir les CAPL siégeant en conseil de discipline peut être délégué, par arrêté du ministre de l'intérieur :

- aux préfets de département
- au préfet de police, dans la zone de défense et de sécurité de Paris
- au haut-commissaire de la République (en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française)
- au représentant de l'Etat à Saint-Pierre-et-Miquelon.

• art. 2 : les sanctions des deuxième, troisième et quatrième groupes ne peuvent pas être déléguées.

- Arrêté du 27 août 2010 portant déconcentration en matière de gestion des fonctionnaires des corps techniques et scientifiques de la police nationale.

• art. 4 : Pour les agents spécialisés de police technique et scientifique (à l'exception de ceux servant en administration centrale), les autorités ayant délégation pour prononcer les sanctions disciplinaires de l'avertissement et du blâme, sont :

- les préfets de département
- le préfet de police ((pour la zone de défense et de sécurité de Paris)
- le représentant de l'Etat (à Saint-Pierre-et-Miquelon)
- le haut-commissaire de la République (en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française) Les CAPL instituées auprès des préfets, sous l'autorité desquels sont placés les secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur, compétentes à l'égard des personnels appartenant aux corps des agents spécialisés de police technique et scientifique, reçoivent compétence pour siéger en formation de conseil de discipline.

Les préfets et le préfet de police de Paris reçoivent délégation pour saisir les CAPL siégeant en conseil de discipline citées.

Mémo Fiche 87
Le régime disciplinaire dans la fonction publique

Source BAD

1. La suspension de fonctions

C'est une mesure d'urgence dont le but est, en cas de faute grave d'un agent (fonctionnaire ou agent public contractuel), d'interdire provisoirement à cet agent public d'exercer ses fonctions et ce dans l'intérêt du service.

Elle ne présume cependant pas de la sanction définitive à intervenir.

Le régime actuel des statuts généraux des fonctionnaires civils prévoit ainsi que si la suspension de fonction exclue l'agent de son service, ce dernier conserve cependant l'intégralité de son traitement par dérogation au principe du service fait.

L'autorité disposant du pouvoir disciplinaire est tenue de saisir sans délai le conseil de discipline aux fins d'examiner la situation de l'agent suspendu.

La suspension **ne peut durer plus de 4 mois**, sauf en cas de poursuite pénale.

Passé ce délai, l'agent **doit être réintégré** dans ses fonctions. La décision de suspension est une décision administrative pouvant faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir et entraîner, si elle injustifiée, le versement de dommages et intérêts au profit de l'agent.

2. Les sanctions disciplinaires des fonctionnaires

L'échelle légale des sanctions disciplinaires pouvant être infligées à un fonctionnaire est prévue par le statut général des fonctionnaires. Il existe ainsi **quatre groupes de sanctions** classés en fonction de leur sévérité, des moins sévères aux plus sévères :

1. le premier groupe est composé de l'avertissement et du blâme.
2. le deuxième groupe prévoit la radiation du tableau d'avancement ; l'abaissement d'échelon ; l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze jours ; le déplacement d'office.
3. le troisième groupe prévoit la rétrogradation et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de six mois à deux ans.
4. enfin, le quatrième groupe prévoit les sanctions les plus sévères et les plus définitives : la mise à la retraite d'office et la révocation.

La loi prévoit également que :

- parmi les sanctions du premier groupe, seul le blâme est inscrit au dossier du fonctionnaire. Il est effacé automatiquement du dossier au bout de trois ans, si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.
- la radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes.
- l'exclusion temporaire de fonctions, qui est privative de toute rémunération, peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Celui-ci ne peut avoir pour effet, dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe, de ramener la durée de cette exclusion à moins de trois mois. L'intervention d'une sanction disciplinaire du deuxième ou troisième 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'a été prononcée durant cette même période 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.

3. Les sanctions disciplinaires des agents non titulaires

Les sanctions disciplinaires applicables aux agents contractuels des trois fonctions publiques sont limitativement prévues par les textes. Il s'agit :

1. de l'avertissement
2. du blâme
3. de l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée (CDD) et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée (CDI)
4. du licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

4. La procédure devant le Conseil de discipline

Le conseil de discipline est **saisi par un rapport écrit de l'administration** précisant les faits reprochés au fonctionnaire poursuivi ainsi que les circonstances de fait dans lesquelles ils ont été commis.

Ce rapport est communiqué au fonctionnaire. Le fonctionnaire est ensuite convoqué par le président du conseil de discipline par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 15 jours avant la date de la réunion. Le fonctionnaire peut présenter devant le conseil de discipline des observations écrites, citer des témoins et se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix notamment un Avocat.

L'administration peut aussi citer des témoins. Le rapport de l'autorité hiérarchique et les observations écrites du fonctionnaire sont lus en séance. Le conseil de discipline entend ensuite tous les témoins (qui peuvent éventuellement être confrontés).

Le fonctionnaire et son avocat peuvent conclure les débats en présentant d'ultimes observations orales au titre de conclusions. Le conseil de discipline délibère enfin à huis clos hors de la présence du fonctionnaire, de son avocat ou des témoins. En cas de doute sur le déroulement ou la réalité des faits, le Conseil de discipline peut demander une enquête complémentaire.

Le conseil de discipline **doit se prononcer dans un délai déterminé à compter de sa saisine** : 1 mois pour la fonction publique d'Etat (sauf en cas de demande d'enquête complémentaire, le délai est alors porté à deux mois).

Le Conseil de discipline émet un avis quant à la sanction à prendre par l'autorité disciplinaire. Cette dernière n'est cependant pas tenue de suivre cet avis.

5. Les recours contre les sanctions disciplinaires

Les décisions de sanction disciplinaire peuvent faire l'objet d'un « appel » direct et dans certains cas, devant la commission de recours du conseil supérieur de la fonction publique d'Etat, le conseil de discipline de recours dans la fonction publique territoriale (instance de niveau départementale ou régionale), ou devant la commission de recours du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Dans tous les cas (fonction publique statutaire comme contractuelle), d'un recours devant le tribunal administratif :

- recours pour excès de pouvoir pour demander l'annulation de la sanction disciplinaire ;
- recours de plein contentieux pour demander également une indemnité financière.

Annexes :

Sanctions disciplinaires – Fonctionnaires stagiaires

Avertissement
Blâme
Exclusion temporaire de fonctions pour une **durée maximale de 2 mois**
Déplacement d'office
Exclusion définitive du service

Sanctions disciplinaires – Fonctionnaires titulaires

1er groupe	Avertissement
	Blâme
2e groupe	Radiation du tableau d'avancement
	Abaissement d'échelon
	Exclusion temporaire de fonctions **pour une durée maximale de 15 jours**
	Déplacement d'office
3e groupe	Rétrogradation
	Exclusion temporaire de fonctions de 3 mois à 2 ans
4e groupe	Mise à la retraite d'office
	Révocation

Sanctions disciplinaires – Agents contractuels de droit public

1° L'avertissement

2° Le blâme

3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée

4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Mémo Fiche 88
Le pouvoir disciplinaire

Source BAD

1. La déconcentration du pouvoir disciplinaire

Le pouvoir disciplinaire appartient à **l'autorité ayant pouvoir de nomination**. Cependant le pouvoir de prononcer les sanctions du premier et du deuxième groupes peut être **délégué** indépendamment du pouvoir de nomination. Les sanctions disciplinaires des deuxième, troisième et quatrième groupes ne peuvent pas être déléguées. Le pouvoir de prononcer les sanctions disciplinaires du premier groupe ainsi que le pouvoir de saisir les CAP locales siégeant en conseil de discipline **peut être délégué** :

- aux préfets de département
- au préfet de police (pour la zone de défense et de sécurité de Paris)
- au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et Polynésie française
- au représentant de l'Etat pour Saint-Pierre-et-Miquelon

2. Les personnels actifs

CCD	**Sanctions du 1er groupe** : Ministre de l'intérieur (DRCPN)	**Sanctions des 2ème, 3ème et 4ème groupes** : Président de la République (DRCPN)
CC	**Sanctions du premier groupe** : Ministre de l'intérieur (DRCPN)	**Sanctions des deuxième, troisième et quatrième groupes** : Ministre de l'intérieur (DRCPN)
CEA	**Sanction du 1er groupe** : Ministre de l'intérieur (DRCPN) pour les agents affectés en :administration centrale et ceux servant dans les services de la DGSI, en CRS, en FSPN, en FPPN ainsi que les élèves-gardiens	**Sanction des deuxième, troisième et quatrième groupes** : Ministre de l'intérieur (DRCPN)
	Préfet de département (ou son délégataire) pour : → les agents affectés hors services centraux. Il peut déléguer sa signature aux directeurs territoriaux Préfet de Police pour : → les agents affectés dans la zone de défense et de sécurité de Paris Directeur central des CRS pour : → les agents affectés en CRS . Il peut déléguer sa signature aux directeurs zonaux (ou son adjoint) pour les blâmes et avertissements et aux commandants de compagnie pour les avertissements Haut-Commissaire de la République pour : → les agents affectés en outre-mer Représentant de l'Etat pour : → les agents affectés en outre-mer	

Les élèves et stagiaires :

Les 5 sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées aux élèves et stagiaires sont : avertissement, blâme, exclusion temporaire pour une durée maximale de deux mois avec retenue de rémunération à l'exclusion du supplément familial de traitement, déplacement d'office, exclusion définitive de service. Les élèves gardiens de la paix sont rattachés, pour le conseil de discipline, à la FSPN (services centraux).

- **Pour les élèves :**

Sanctions 1 - 2 - 3 - 4 - 5 : Ministre de l'intérieur (DRCPN)

- **Pour les stagiaires :**

Sanction 1 et 2 (avertissement et blâme):

- Ministre de l'intérieur (DRCPN) : pour les stagiaires affectés en administration centrale et ceux servant dans les services de la DGSI, en CRS, en FSPN.

- Préfet de département (ou son délégataire) : pour les stagiaires affectés hors services centraux. Il peut déléguer sa signature aux directeurs territoriaux.

- Préfet de Police : pour les stagiaires affectés dans la zone de défense et de sécurité de Paris.

- Directeur central des CRS : pour les stagiaires affectés en CRS . Il peut déléguer sa signature aux directeurs zonaux (ou son adjoint) pour les blâmes et avertissements et aux commandants de compagnie pour les avertissements.

- Haut-Commissaire de la République : pour les stagiaires affectés outre-mer.

- Représentant de l'Etat :

pour les stagiaires affectés en outre-mer.

Sanction 3-4-5 : : Ministre de l'intérieur (DRCPN)

Les ADS et Cadets de la République :

Le pouvoir de prononcer les sanctions **appartient, par principe au préfet de zone de défense et de sécurité** qui peut déléguer sa signature au secrétaire général pour l'administration du ministère de l'intérieur pour l'avertissement et le blâme.

Pour les ADS affectés dans la zone de défense et de sécurité de Paris (75-77-78-91-92-93-94-95), le pouvoir de prononcer les sanctions appartient au Préfet de police de Paris qui peut le déléguer au secrétaire général pour l'administration de la police, à un directeur ou chef de service pour l'avertissement et le blâme.

Pour les ADS affectés dans le département des Bouches-du-Rhône, le pouvoir de prononcer les sanctions appartient au Préfet de police de Marseille.

Désormais, les chefs de service déconcentrés ne peuvent plus bénéficier d'une délégation de signature pour les sanctions de l'avertissement et du blâme.

Pour les ADS affectés en outre-mer, le pouvoir de prononcer les sanctions appartient au Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie Française qui peuvent le déléguer aux chefs de service pour l'avertissement et le blâme et au Haut Fonctionnaire de zone de défense et de sécurité pour la zone Antilles-Guyane-Sud de l'Océan Indien (Réunion, Mayotte).

3. Les personnels administratifs

Les attachés - secrétaires administratifs – adjoints administratifs :

Sanctions du 1er groupe :

- Ministre de l'intérieur (SG-DRH) pour les agents affectés en services centraux et à la DGSI
- Préfet de zone de défense et de sécurité (ou par délégation le préfet délégué pour la défense et la sécurité) pour les agents affectés hors services centraux
- Haut fonctionnaire de défense et de sécurité pour les agents affectés en outre-mer

Sanctions des 2ème, 3ème et 4ème groupes : Ministre de l'intérieur(SG-DRH)

4. Les personnels techniques

Les Ouvriers-Cuisiniers :

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées aux ouvriers-cuisiniers : avertissement, la mise à pied pour une période d'un à trois jours ou l'abaissement temporaire d'un à deux échelons pendant un à trois mois, abaissement temporaire de trois échelons pendant trois mois ou la mise à pied pour une période de quatre à huit jours, abaissement définitif d'un à trois échelons, rétrogradation au groupe inférieur, congédiement exclusif de toute indemnité de préavis ou de licenciement, sans suspension des droits à pension, congédiement exclusif de toute indemnité de préavis ou de licenciement, avec suspension des droits à pension.

Les sanctions des trois premiers niveaux sont effacées automatiquement du dossier administratif à l'issue d'un délai de trois ans si aucune nouvelle sanction n'est intervenue dans l'intervalle. L'effacement des sanctions des quatrième et cinquième niveaux intervient, dans les mêmes conditions, après un délai de dix ans. Ces dispositions impliquent un effacement automatique dans le dossier du fonctionnaire et dans Dialogue.

Sanction des premier et deuxième niveaux : Préfet de zone de défense et de sécurité

Sanctions des troisième, quatrième, cinquième, sixième et septième niveaux : Ministre de l'intérieur (DRCPN)

Les Adjoints Techniques de la police nationale :

Sanction du 1er groupe :

- Ministre de l'intérieur (DRCPN) pour les agents affectés en services centraux

- Préfet de département (ou son délégataire) pour les agents affectés hors services centraux

- Préfet de Police pour les agents affectés dans la zone de défense et de sécurité de Paris

- Haut-Commissaire de la République pour les agents affectés en Nouvelle-Calédonie et Polynésie française

Sanction des 2ème, 3ème et 4ème groupes : Ministre de l'intérieur (DRCPN)

5. Les personnels de la police technique et scientifique (PTS) :

Les Ingénieurs PTS :

Sanction du 1er groupe :

- Ministre de l'intérieur (DRCPN) pour les agents affectés en services centraux
- Préfet de département pour les agents affectés hors services centraux

- Préfet de police de Paris pour les agents affectés dans les départements 75-92-93-94

- Haut-Commissaire de la République pour les agents affectés en Nouvelle-Calédonie et Polynésie française

- Représentant de l'Etat pour les agents affectés dans les autres collectivités d'outre-

mer

Sanction des 2ème, 3ème et 4ème groupes : Ministre de l'intérieur (DRCPN)

Les Techniciens et Agents spécialisés PTS :

Sanction du 1er groupe :

- Ministre de l'intérieur (DRCPN) pour les agents affectés en services centraux
- Préfet de département pour les agents affectés hors services centraux
- Préfet de police de Paris pour les agents affectés dans les départements 75-92-93-94
- Haut-Commissaire de la République pour les agents affectés en Nouvelle-Calédonie et Polynésie française
- Représentant de l'Etat pour les agents affectés outre-mer

Sanction des 2ème, 3ème et 4ème groupes : Ministre de l'intérieur (DRCPN)

6. Les personnels contractuels

Les 4 sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents non titulaires sont : avertissement, blâme, exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée, licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

Pour toutes les sanctions : Ministre de l'intérieur (DRCPN).

Mémo Fiche 89
Prescription et et engagement de la procédure disciplinaire

Source BAD

I. La prescription de l'action disciplinaire

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires est venue modifier la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires sur ce point, en mettant fin à l'imprescriptibilité de l'action disciplinaire.

Ainsi, la nouvelle rédaction de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 instaure une prescription de l'action disciplinaire et encadre l'engagement d'une procédure disciplinaire dans un délai de trois ans, sous réserve de certaines conditions.

"*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 exercées à l'encontre du fonctionnaire, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire*".

Le point de départ de ce délai de prescription : ce délai court à compter du jour où l'administration a eu connaissance effective de la nature, de la réalité et de l'ampleur des faits.

L'interruption du délai de prescription : ce délai de 3 ans est interrompu si les faits que l'administration entend poursuivre disciplinairement donnent lieu à des poursuites pénales. Cette interruption du délai court jusqu'à l'aboutissement des poursuites pénales, se concrétisant soit par le prononcé d'une condamnation, d'un non-lieu, d'une décision de classement sans suite, d'un acquittement ou d'une relaxe.

II. L'engagement de la procédure disciplinaire

La procédure disciplinaire **commence à l'issue de l'enquête administrative**, par la formalisation des faits reprochés à l'agent via l'établissement d'un rapport exposants les faits, les circonstances de leur commission ainsi que la qualification juridique des faits en termes de manquements professionnels ou déontologiques.

L'agent est également informé de ses droits à la défense.

Avant de faire signer le rapport de comparution, il reviendra au service constituant le dossier disciplinaire de veiller à y intégrer l'ensemble des pièces de l'enquête administrative tendant à démontrer la matérialité des faits reprochés à l'agent et fondant les poursuites engagées à son encontre, sans omettre de numéroter sans discontinuité le dossier ainsi constitué.

Le fond (la force probante des faits reprochés et leur établissement) et la forme (le caractère complet et numéroté du dossier), fondant les poursuites disciplinaires engagées à l'encontre de l'agent, doivent être au préalable particulièrement bien vérifiés par les SGAMI.

Lorsque l'administration engage une procédure disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire, il est important qu'elle fonde son action sur l'ensemble des faits dont elle a connaissance, notamment en évitant le "saucissonnage des faits" sans omettre de qualifier juridiquement les manquements constatés au regard de ses obligations.

Le délai de prononcé de l'avis du conseil de discipline :

Le conseil de discipline doit se prononcer dans **le délai d'un mois à compter du jour où il a été saisi par le rapport de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire**. Ce délai est porté à **deux mois lorsqu'il est procédé à une enquête**. (article 9 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984)

Ces délais sont des délais indicatifs. Ils ne sont pas « prescrits à peine de nullité » et leur méconnaissance ne rend pas la procédure irrégulière. La circonstance que le conseil de discipline se prononce plusieurs mois après sa saisine n'est pas de nature à entacher d'irrégularité la procédure disciplinaire.

Le **comparant** doit être **convoqué quinze jours au moins avant la réunion** du conseil de discipline. Ce délai court à compter de la date de réception de la convocation par le comparant (ou présentation au domicile du comparant ou retrait à la poste ou première présentation si ce courrier n'a pas été retiré au guichet). Cette formalité est substantielle et le non-respect de celle-ci entraîne l'irrégularité de la procédure (article 4 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat).

Les **membres du conseil de discipline** doivent recevoir communication des pièces et documents nécessaires **huit jours avant la date de la séance** (art. 39 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982).

Les délais à observer en cas de sanctions directes (avertissement/blâme) :

Lorsque l'administration a engagé une action disciplinaire en vue d'infliger une sanction directe (premier groupe) - *ne nécessitant pas la réunion du conseil de discipline*, celle-ci doit laisser au fonctionnaire un délai suffisant pour qu'il puisse consulter son dossier et présenter sa défense (mémoire en défense, observations écrites).

Ce principe **interdit donc à l'administration de notifier à l'intéressé la sanction immédiatement après la consultation du dossier ou la présentation d'un mémoire**. Ce principe s'applique quand bien même l'agent fait savoir qu'il ne souhaite pas prendre connaissance de son dossier.

Afin d'éviter tout risque contentieux, il est d'usage :

=> de notifier l'engagement de la procédure (griefs et droits de la défense) par lettre recommandée avec accusé de réception.

=> d'octroyer un délai de quinze jours au fonctionnaire pour lui permettre de prendre connaissance de son dossier.

=> après sa consultation de dossier, de lui accorder un nouveau délai de quinze jours pour lui permettre de produire d'éventuelles observations.

L'agent disposant de quinze jours pour retirer à la Poste son courrier recommandé l'invitant à prendre connaissance de son dossier, il est souhaitable d'attendre (lorsque l'agent ne va pas le retirer) que celui-ci soit retourné à l'administration par les services postaux avant de continuer la procédure et d'infliger la sanction.

Mémo Fiche 90
Les mesures dépourvues de tout caractère disciplinaire

Source BAD

Indépendamment de la procédure disciplinaire à proprement parler, le service d'emploi, le service d'inspection menant l'enquête administrative ou les directions d'emploi peuvent être amenés à proposer ou envisager certaines mesures répondant à des situations exceptionnelles et dépourvues de tout caractère disciplinaire.

Il peut s'agir :

1. de la mutation de l'agent dans l'intérêt du service
2. d'un déplacement interne par mesure d'ordre intérieur
3. d'une suspension de fonctions à titre conservatoire

1. La mutation de l'agent dans l'intérêt du service

Il est possible de muter dans l'intérêt du service, un fonctionnaire avant ou après l'intervention d'une sanction.

a) le cadre général de la mutation dans l'intérêt du service :

L'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 dispose que « *l'autorité compétente procède aux mouvements des fonctionnaires après avis des commissions administratives paritaires* ».

Cette mutation dans l'intérêt du service peut se faire à la triple condition :

- que le fonctionnaire a été informé de l'intention de l'administration de procéder à sa mutation,
- que le fonctionnaire a été mis en mesure de demander la communication de son dossier (CE n° 234270 du 30 décembre 2003, Tiraspolsky),
- que la CAP compétente a été consultée.

A titre dérogatoire, les dispositions de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 ne s'appliquent pas aux fonctionnaires actifs qui relèvent de dispositions spéciales liées à leur statut.

b) le statut dérogatoire pour les personnels actifs :

Pour les policiers, **l'article 25 du décret n° 95-654 du 9 mai 1995** modifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires actifs des services de la police nationale précise que "*lorsque l'intérêt du service l'exige, le fonctionnaire actif des services de la police nationale peut être exceptionnellement déplacé ou changé d'emploi*".

Pour se faire, certaines conditions doivent être respectées sous peine d'entacher cette décision d'irrégularité :

- le fonctionnaire doit être informé de l'intention de l'administration de procéder à sa mutation,
- le fonctionnaire doit être mis en mesure de demander la communication de son dossier,
- la mutation doit intervenir sur un poste de niveau comparable au précédent.

Afin d'éviter toute sanction déguisée et en application de la règle "Non bis in idem" selon laquelle nul ne peut être sanctionné deux fois pour les mêmes faits, cette mesure de mutation dans l'intérêt du service ne peut être envisagée qu'en seule considération de l'intérêt du service au regard du comportement général de l'agent et de ses incidences professionnelles. Ainsi, toute référence aux faits fautifs poursuivis sur le plan disciplinaire doit être écartée. La mutation dans l'intérêt du service ne doit découler que de l'impossibilité de maintenir l'agent dans les fonctions exercées.

c) L'intérêt à ne pas maintenir l'agent peut tenir notamment à :

- la perte de confiance de la hiérarchie, des partenaires locaux, des autorités administratives ou judiciaires, etc.
- au retentissement des faits sur le plan local ou à l'image de l'institution policière mise en cause
- aux difficultés relationnelles
- à la nécessité de rétablir une situation dégradée au sein du service
- à la santé de l'agent ou à l'insécurité des autres fonctionnaires, etc.

Ainsi, cette mutation dans l'intérêt du service ne sera pas jugée comme une sanction déguisée :

- si l'intéressé ne fait pas l'objet d'un déclassement,
- si la nouvelle affectation comporte les mêmes avantages pécuniaires,
- si la nouvelle affectation n'affecte pas son niveau de poste ou de responsabilité,
- si la nouvelle affectation n'apporte pas de modifications importantes dans ses conditions de travail
- si la nouvelle affectation ne porte pas atteinte à ses droits statutaires.

2. Le déplacement interne par mesure d'ordre intérieur

L'administration peut affecter ses agents sur de nouvelles missions, ces derniers ne disposant pas de droits acquis au maintien dans leurs fonctions. En effet, tout fonctionnaire est titulaire de son grade, mais pas de son emploi.

L'agent peut tout à fait être appelé à exercer dans différents postes dans le respect de son grade. Pour se faire, il convient de s'assurer que le changement d'affectation offre à l'intéressé des fonctions réellement en adéquation avec son grade.

Ainsi, ce déplacement est opéré à **l'initiative du responsable hiérarchique**, en interne

au sein du service d'affectation, au titre d'une mesure d'ordre intérieur. Il ne peut répondre qu'à des **impératifs liés à l'intérêt du service et à celui des agents** (notamment pour la protection de la santé et de la sécurité des personnels). *exemple : "Un changement d'affectation motivé par le climat de grande tension généré par le comportement de l'agent n'est pas une sanction déguisée*".

Pour se faire, il conviendra de respecter certaines garanties pour le fonctionnaire : l'intéressé doit être tenu informé par écrit de la décision de l'affecter sur un autre poste et des motifs justifiant ce déplacement interne. Il émargera le document dont une copie sera transmise aux services de gestion compétents.

Cette mesure ne doit pas entraîner de modification substantielle des conditions d'exercice de l'agent et ne doit pas porter atteinte à sa situation personnelle et professionnelle (perte de responsabilités, perte d'avantages pécuniaires, déclassement, etc.).

3. La suspension conservatoire

La **loi n° 2016-483 du 20 avril 2016** relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a modifié l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires relatif à la suspension de fonctions.

Désormais, l'article 30 précise que :

" 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, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. ***Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de 4 mois***.

Si, à l'expiration d'un délai de 4 mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est ***rétabli dans ses fonctions***. *S'il fait l'objet de* ***poursuites pénales*** *et que les mesures décidées par l'autorité judicaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle, il est également rétabli dans ses fonctions à l'expiration du même délai.*

Lorsque, sur décision motivée, il n'est pas rétabli dans ses fonctions, il peut être affecté provisoirement par l'autorité investie du pouvoir de nomination, 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. 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.*

Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République sont informés des mesures prises à l'égard du fonctionnaire. La commission administrative paritaire du corps ou cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire est également tenue informée de ces mesures.

Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions, affecté provisoirement ou détaché provisoirement dans un autre emploi peut subir une retenue, qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée au deuxième alinéa. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

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

Ainsi, à titre conservatoire et temporaire, une mesure de suspension de fonctions peut être prise en cas de présomption de faute grave présentant un caractère de vraisemblance.

La suspension administrative est une **mesure d'urgence, sans caractère disciplinaire**, par laquelle l'administration décide, dans l'intérêt du service, d'écarter momentanément un agent auquel une faute grave est susceptible d'être reprochée. Le pouvoir de suspendre de leurs fonctions des personnels actifs appartient au directeur général de la police nationale. Cette mesure peut viser les fonctionnaires titulaires, les stagiaires et les non-titulaires.

a) l'opportunité de prendre une mesure de suspension

La suspension est prononcée en cas de présomption de faute grave (manquement aux obligations déontologiques ou infraction de droit commun), les faits qui la fondent devant présenter un caractère de vraisemblance suffisant pour justifier l'éloignement de l'agent. Cette mesure à titre conservatoire vise à éviter d'éventuels troubles susceptibles de porter atteinte à l'intérêt du service et/ou à l'intérêt de l'agent lui-même.

La gravité de la faute est appréciée en fonction de la nature des faits reprochés, de leurs conséquences sur le fonctionnement du service, du retentissement médiatique.

Si l'agent est en **congé de maladie** au moment de la décision de suspension, l'administration peut valablement décider de le suspendre à compter de **l'expiration de son congé**.

N'étant pas une sanction disciplinaire, la suspension n'est pas soumise aux règles encadrant la procédure disciplinaire (consultation du dossier, saisine du conseil de discipline, etc.). En revanche, la prolongation au-delà du délai de quatre mois d'une mesure de suspension de fonctions doit être motivée.

b) la durée d'une mesure de suspension

La suspension entre en vigueur à compter de la notification à l'agent de l'arrêté portant suspension. Sa durée est **limitée à 4 mois** et ne **peut être prolongée** qu'en cas de poursuites pénales engagées à l'encontre de l'agent suspendu.

S'il n'y a pas de poursuites pénales engagées à l'encontre du fonctionnaire suspendu : Celui-ci doit être automatiquement rétabli dans ses fonctions au terme du délai de 4 mois, même si aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire.

S'il existe des poursuites pénales engagées à l'encontre de l'agent suspendu l'administration peut régulièrement prolonger la suspension, jusqu'à :

⇨ l'intervention d'une condamnation pénale définitive du fonctionnaire

⇨ l'intervention d'une décision disciplinaire (sanction ou classement), fondée sur les mêmes faits que ceux ayant justifié la suspension. Dans ce cas, le règlement disciplinaire du dossier met automatiquement fin à la suspension et ce, même si les poursuites pénales sont encore en cours. *Il conviendra dans ce dernier cas, de faire figurer* dans l'arrêté *de sanction pris par l'administration, la mise à fin de la mesure de suspension (excepté en cas de révocation ou de retraite d'office).*

Cependant, l'existence d'une procédure pénale en cours n'exclut plus désormais systématiquement le rétablissement de l'agent dans ses fonctions. En effet, la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (article 26) est venue modifier l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, en clarifiant la situation administrative du fonctionnaire suspendu faisant l'objet de poursuites pénales à l'issue du délai des 4 mois. Les modifications permettent à l'administration de pouvoir rétablir à l'expiration du délai des 4 mois l'agent suspendu dans ses fonctions alors même qu'il fait l'objet de poursuites pénales :

- soit en l'affectant provisoirement (sous réserve de l'intérêt du service) dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il est soumis le cas échéant,

- soit, à défaut, en le détachant d'office provisoirement dans un autre corps ou cadre d'emplois compatible avec de telles obligations.

c) - les cas où la mesure de suspension ne se justifie pas

Certaines mesures judiciaires prises à l'encontre de l'agent ne justifient pas sa suspension de fonctions dans la mesure où il est déjà éloigné du service. En application du principe du service non fait, l'agent ne perçoit aucun traitement. Il s'agit :

⇨ du placement de l'agent en détention provisoire,
⇨ du placement sous contrôle judiciaire assorti d'une interdiction d'exercer tout emploi public.

De même, l'administration peut mettre fin à tout moment à une mesure de suspension prise antérieurement à l'égard d'un fonctionnaire dans le cas où celui-ci serait amené à être placé en détention provisoire ou à faire l'objet d'une mesure de contrôle judiciaire lui interdisant d'exercer ses fonctions.

d) - les effets d'une mesure de suspension

La mesure de suspension génère différents effets sur la carrière de l'agent, à savoir :

- les effets sur le traitement :

Le fonctionnaire suspendu a droit, pendant les 4 premiers mois au maintien de son traitement indiciaire et de l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement et aux prestations familiales obligatoires.

Au-delà de ce délai, lorsque le fonctionnaire est poursuivi pénalement, l'administration peut décider de procéder à une retenue d'une partie de son traitement indiciaire qui ne peut excéder la moitié de celui-ci. L'intéressé continue de percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

Dans le cas où le fonctionnaire bénéficierait d'une décision de relaxe sur le plan pénal ou que le conseil de discipline conclurait à une absence de faute ou proposerait une simple sanction du premier groupe, le fonctionnaire pourra prétendre au versement de la rémunération dont il a été privé pendant la durée de la procédure dont il a fait l'objet.

- les effets sur la carrière de l'agent :

Durant sa suspension, le fonctionnaire est considéré en position d'activité, restant ainsi soumis aux droits et obligations liés à sa qualité de fonctionnaire. Le fonctionnaire stagiaire peut également être suspendu mais sa durée de suspension n'est pas comptabilisée dans la durée de son stage, ce qui diffère d'autant la date de titularisation.

Les périodes de suspension sont prises en compte pour le calcul des congés annuels du fonctionnaire, pour son avancement et pour le calcul de sa retraite.

En matière de maladie, le fonctionnaire suspendu a droit à des congés de maladie ou de longue maladie en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer les fonctions qu'il exercerait s'il n'était pas suspendu. Il bénéficie alors du régime de rémunération afférent à ces congés.

Par ailleurs, la suspension d'un fonctionnaire n'a pas pour effet de rendre vacant son emploi.

e) les conditions d'exercice d'une activité privée pendant la suspension de fonctions :

Les règles de droit commun de la fonction publique

De manière générale, l'agent suspendu cesse d'être soumis aux règles de non-cumul de son emploi avec une activité privée même s'il doit s'abstenir d'exercer une activité incompatible avec ses fonctions. Ainsi, durant sa période de suspension, l'agent pourra percevoir à la fois sa rémunération au titre de sa suspension et une rémunération liée à une activité privée (CE n° 52641 du 13 juillet 1966 - " L'agent suspendu cesse d'être soumis à l'interdiction du cumul entre ses fonctions et une activité privée rémunérée").

Le cas dérogatoire des policiers

En revanche, les règles de droit commun ci-dessus évoquées ne s'appliquent pas dans leur intégralité aux fonctionnaires actifs de police, notamment lors de la suspension de fonctions à plein traitement.

En effet, le fonctionnaire actif des services de police sous le coup d'une mesure de suspension de fonctions à plein traitement reste soumis à la règle de l'interdiction de cumul de son traitement et de la rémunération d'une activité privée rémunérée.

En revanche, dès lors que le fonctionnaire passe à demi-traitement, il cesse d'être soumis à cette règle d'interdiction de cumul et bénéficie alors des dispositions de droit commun de la fonction publique. Il peut alors exercer une activité rémunérée, tout en étant contraint d'observer certaines obligations (l'activité envisagée ne devant pas être de "nature à compromettre ou mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service).

f) les effets sur la carrière de l'agent :

Durant sa suspension, le fonctionnaire est considéré en position d'activité, restant ainsi soumis aux droits et obligations liés à sa qualité de fonctionnaire.

Le fonctionnaire stagiaire peut également être suspendu mais sa durée de suspension n'est pas comptabilisée dans la durée de son stage, ce qui diffère d'autant la date de titularisation.

Les périodes de suspension sont prises en compte pour le calcul des congés annuels du fonctionnaire, pour son avancement et pour le calcul de sa retraite.

En matière de maladie, le fonctionnaire suspendu a droit à des congés de maladie ou de longue maladie en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer les fonctions qu'il exercerait s'il n'était pas suspendu. Il bénéficie alors du régime de rémunération afférent à ces congés. Par ailleurs, la suspension d'un fonctionnaire n'a pas pour effet de rendre vacant son emploi.

Mémo Fiche 91
L'incidence de décisions judiciaires sur la situation administrative du fonctionnaire

Source BAD

Quand un agent est condamné définitivement au pénal, l'administration n'a aucune obligation d'engager une procédure disciplinaire à son encontre. Si elle décide de le sanctionner, elle est toutefois tenue par la matérialité des faits reconnue par le jugement définitif.

Certaines décisions pénales peuvent avoir des incidences sur la situation administrative du fonctionnaire.

1. La condamnation à une peine d'emprisonnement

La condamnation à une peine d'emprisonnement **n'entraîne pas, par elle-même automatiquement la radiation des cadres** du fonctionnaire.

L'agent incarcéré est en situation statutaire d'activité. Il fait alors l'objet d'une **privation de traitement en vertu de la règle du service non-fait**. Il pourra (durant son incarcération ou après) être régulièrement convoqué devant le conseil de discipline pour y répondre des manquements commis. Il ne sera radié des cadres que si l'instance disciplinaire prononce à son encontre la sanction de la révocation ou de la retraite d'office.

Il y aura également **radiation** des cadres si cette peine principale d'emprisonnement est **accompagnée d'une peine complémentaire portant interdiction professionnelle d'exercer ou déchéance des droits civiques**, et que cette condamnation a acquis un caractère définitif. La radiation se fera sans tenue d'un conseil de discipline.

2. L'interdiction d'exercer les fonctions de policier / un emploi public

L'article 131-27 du code pénal permet au juge judiciaire de prononcer une **interdiction d'exercer définitive ou pour une durée déterminée**.

L'administration redie des cadres sans aucune formalité particulière (que la peine soit inscrite ou non au casier judiciaire de l'agent) à la date à laquelle la décision pénale a acquis son caractère définitif (épuisement de l'ensemble des délais de recours).

La radiation des cadres ne revêt aucun caractère disciplinaire, elle est prise dans le cadre d'une compétence liée de l'administration, celle-ci n'ayant pas d'autre choix que de radier le fonctionnaire et éventuellement lui demander de reverser les rémunérations trop perçues (malgré les services faits).

En effet, les services faits par l'agent au-delà de la date où le jugement a acquis un caractère définitif n'ouvrent pas droit à rémunération.

L'agent pourra solliciter sa réintégration (auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination qui recueille l'avis de la CAP) à l'issue de la période de l'interdiction prononcée. La réintégration n'est pas de droit, l'administration pouvant la refuser.

Le cas particulier d'une condamnation d'interdiction professionnelle d'exercer prononcée avec "exécution provisoire" par le Juge alors le fonctionnaire fait appel de la décision rendue :

L'exécution provisoire est un "droit accordé par la loi ou par le juge à la partie bénéficiaire d'un jugement d'en poursuivre l'exécution malgré l'effet suspensif des voies de recours". Ainsi, même si le fonctionnaire interjette appel de la décision pénale rendue, l'administration a compétence liée et doit exécuter strictement et immédiatement la peine prononcée en prenant un arrêté de radiation des cadres à l'égard du fonctionnaire. Si l'appel est favorable au fonctionnaire, le fonctionnaire est réintégré.

3. La perte des droits civiques

Pour être fonctionnaire, il convient de posséder l'intégralité de ses droits civiques. La perte d'un seul droit civique suffit à interdire le maintien de la qualité de fonctionnaire, même pour les agents non-titulaires.

L'interdiction s'applique dès que la peine est définitive. L'administration est alors tenue de procéder à sa radiation des cadres, sans aucune formalité à respecter.

La déchéance des droits civiques prononcée par le juge entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire. L'administration se doit alors de procéder à la radiation des cadres à la date à laquelle la décision pénale a acquis son caractère définitif (épuisement des délais de recours).

Si le fonctionnaire retrouve l'intégralité de ses droits civiques, il pourra être réintégré, après consultation de la CAP. Cette réintégration n'est pas de droit.

4. L'inscription de la coamnation au bulletin n°2 du casier judiciaire

L'article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dispose que "nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire si les mentions portées au B2 sont incompatibles avec ses fonctions".

Ainsi, l'inscription d'une condamnation judiciaire au bulletin n° 2 du casier judiciaire **n'entraîne pas par elle-même la radiation** de l'agent.

C'est la **nature de la condamnation pénale** inscrite au casier judiciaire qui va avoir, le cas échéant, un effet sur la situation de l'agent.

L'administration dispose d'un **pouvoir discrétionnaire** pour apprécier si les mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire justifient l'engagement d'une procédure assortie des garanties disciplinaires si elle estime qu'il y a une incompatibilité entre les mentions portées au B2 et les fonctions de l'agent.

5. L'information de l'administration concernant les condamnations pénales et les procédures dont peuvent faire l'objet ses agents

Un fonctionnaire est tenu de rendre compte à sa hiérarchie de tout fait ayant entraîné ou susceptible d'entraîner sa convocation par une autorité juridictionnelle.

L'administration peut toutefois demander au ministère public la copie des arrêts, jugements et ordonnances pénales définitifs pris à l'encontre d'un de ses agents, y compris lorsqu'une dispense d'inscription au bulletin n°2 du casier judiciaire a été prononcée.

L'administration peut être informée par le ministère public des décisions portant condamnations, saisine d'une juridiction de jugement, mise en examen prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire qu'elle emploie, en application de nouvelles dispositions du code de procédure pénale (réforme du 14 avril 2016 – articles 11-2 CPP et D1-13 CPP) portant sur un crime ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement.

Mémo Fiche 92
L'effacement de sanction

Source BAD

Les dispositions de l'article 18 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'État, notamment des alinéas 2 et suivants, disposent que :

« Toute mention au dossier du blâme infligé à un fonctionnaire est effacée au bout de trois ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période. Le fonctionnaire frappé d'une sanction disciplinaire ***autre que l'avertissement ou le blâme*** *mais non exclu des cadres peut,* ***après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire****, introduire auprès du ministre dont il relève une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à 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. Le ministre statue après avis du conseil de discipline. Le dossier du fonctionnaire est reconstitué dans sa nouvelle composition sous le contrôle du conseil de discipline. »*

L'effacement n'est pas l'annulation :

Les effets éventuels de la sanction effacée subsistent, mais **toute trace doit en disparaître dans le dossier de l'agent**.

Les sanctions du premier groupe sont effacées automatiquement du dossier de l'agent dans certaines conditions. *Exemple : blâme : 3 ans ; « Dialogue » efface automatiquement la sanction si l'agent n'en a pas eu d'autres dans ce délai.*

Le fonctionnaire frappé d'une sanction disciplinaire des deuxièmes et troisièmes groupes peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité dont il relève une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier.

En fait, l'agent transmettra un rapport sous couvert de la voie hiérarchique. Le chef de service, quant à lui, devra rédiger un rapport sur sa manière de servir.

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 qui a pouvoir de nomination statue, après avis du conseil de discipline. L'avis ne lie pas l'administration qui peut refuser.

Le dossier du fonctionnaire est reconstitué dans sa nouvelle composition sous le contrôle du président du conseil de discipline.

Mémo Fiche 93
Procédure et sanctions disciplinaires des contractuels

En cas de faute disciplinaire, l'agent non titulaire (contractuel) peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de nomination (ministre).

1. Les sanctions disciplinaires applicables sont :

- **Avertissement,**
- **Blâme,**
- **Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 6 mois pour l'agent en CDD et d'un an pour l'agent en CDI,**
- **Licenciement sans prévis ni indemnité.**

2. Droit de l'agent non titulaire :

Accès au dossier

L'agent non titulaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes. Il peut aussi se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix. L'administration doit l'informer de ses droits. Le dossier de l'agent non titulaire comprend tous les documents relatifs à sa situation administrative enregistrés, numérotés et classés sans discontinuité. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Consultation de la commission paritaire

Dans la fonction publique d'État, les décisions d'exclusion temporaire et de licenciement ne peuvent pas être prononcées sans consultation préalable de la commission consultative paritaire compétente.

L'autorité ayant pouvoir disciplinaire n'est pas tenue de suivre l'avis de la commission consultative paritaire (CCP).

3. Recours

La décision de sanction peut faire l'objet d'un recours gracieux ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.