

SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET RECOURS DES AGENTS

Si un agent titulaire, stagiaire ou contractuel commet une faute professionnelle ou ne respecte pas les obligations législatives ou réglementaires prévues par son statut, il peut faire l'objet de la mise en application d'une procédure disciplinaire et de sanctions.

Le pouvoir disciplinaire est exercé par l'autorité investie du pouvoir de nomination représentée par le Directeur de l'établissement, après consultation et avis de la Commission Administrative Paritaire qui siège en conseil de discipline.

L'administration publique a l'obligation d'informer l'agent de ses droits à prendre communication de son dossier administratif et de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix, représentant d'un syndicat ou un avocat, pendant toute la durée de la procédure.

En cas de non respect de ces dispositions, l'agent pourra obtenir l'annulation de la procédure de discipline et de la sanction devant le Tribunal Administratif

A. Délai de prescription de 3 ans

La loi 2016-483 du 20 avril 2016 – articles 36 à 39 – relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a modifié plusieurs dispositions sur les garanties disciplinaires des agents de la fonction publique. Ainsi, aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 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'acquiescement, 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.

B. Faute disciplinaire

Seule l'administration publique dispose du pouvoir disciplinaire, sous contrôle du juge administratif, pour apprécier si une faute, imputable à un agent, constitue une faute professionnelle de nature à justifier la mise en œuvre de la procédure et d'une sanction disciplinaire.

La procédure administrative disciplinaire ne se confond pas avec l'action pénale. Ainsi, une faute pénale, peu grave, peut n'entraîner aucune poursuite disciplinaire.

Cependant, dans certains cas, les tribunaux répressifs peuvent avoir été saisis de faits identiques. Les constatations faites par le juge pénal s'imposent à l'administration et au juge administratif.

C. Suspension à titre provisoire

L'article 30 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 indique qu'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'agent 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 quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

D. Groupes des sanctions disciplinaires

L'article 81 de la loi 86-33 du 9 janvier 1986 déterminent les sanctions disciplinaires des agents de la FPH.

Le choix de la sanction disciplinaire doit être régi par 2 principes :

- Une seule sanction disciplinaire ne doit être prononcée pour une faute déterminée

- Adapter la sanction en proportion avec la gravité de la faute et la sanction.

La sanction disciplinaire prise par l'administration doit être motivée en indiquant les raisons de faits et de droit de la faute commise.

Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes :

1er groupe :

- L'avertissement n'est pas porté au dossier administratif de l'agent
- Le blâme est inscrit au dossier administratif de l'agent mais il est effacé automatiquement du dossier au bout de 3 ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période. L'avis du Conseil de Discipline n'est pas requis, mais l'administration a l'obligation d'informer l'agent qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier et de la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

2ème groupe :

- La radiation du tableau d'avancement : sa durée est limitée à l'année pour laquelle le tableau d'avancement est en vigueur
- L'abaissement d'échelon : l'agent garde le bénéfice de l'ancienneté acquise dans l'échelon supérieur avant application de la mesure d'abaissement d'échelon
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours
L'exclusion temporaire de fonctions prive l'agent de sa rémunération mais peut être assortie d'un sursis total ou partiel.

3ème groupe :

- La rétrogradation : Elle a pour conséquence, par exemple, de rabaisser le grade d'un(e) infirmier(e) de la classe supérieure à la classe normale
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans Dans le cadre d'un sursis partiel de l'exclusion temporaire de fonctions du 3ème groupe, il ne peut avoir pour effet de ramener la durée de cette exclusion à moins de un mois.

4ème groupe :

- La mise à la retraite d'office
- La révocation.

Le sursis : Si aucune sanction disciplinaire, autres que le blâme ou l'avertissement, n'a été prononcée durant ces 5 ans, l'agent est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis

E. L'effacement de la sanction dans le dossier administratif de l'agent et l'amnistie

L'avertissement n'est pas porté au dossier administratif de l'agent et le blâme est effacé automatiquement au bout de 3 ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

Pour les sanctions du 2ème ou 3ème groupe, l'agent peut, après 10 ans de service effectif à compter de la date de la sanction, introduire auprès de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier.

L'autorité administrative devra statuer, après avis du conseil de discipline et son dossier administratif sera reconstitué dans sa nouvelle composition sous le contrôle du Président du conseil de discipline.

Les sanctions disciplinaires peuvent aussi être effacées par une loi d'amnistie.

F. Les recours devant le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière

Le CSFPH est l'instance compétente supérieure de recours pour les agents de la FPH en matière de discipline, d'avancement ou de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Les agents titulaires ayant fait l'objet d'une sanction du 2ème, 3ème ou 4ème groupe peuvent saisir la commission de recours du Conseil Supérieur si la sanction administrative prononcée par l'administration est plus sévère que celle proposée par le Conseil de Discipline.

G. Les recours devant le Tribunal Administratif

L'agent sanctionné a aussi la possibilité d'engager une procédure en contentieux et saisir le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision de la sanction pour demander l'annulation de la sanction et vérifier le respect de la procédure disciplinaire. Les sanctions déguisées ne sont pas autorisées.

Ainsi, la mutation d'un agent en vue d'obtenir un effet équivalent à la sanction disciplinaire est illégale.

CéGéT ez vous et mêlez vous de votre hosto !

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavour.fr