



C.H. LAVAUUR

Lavaur, le 18 juin 2009

La Discipline dans la Fonction Publique

Vous trouverez dans cette rubrique les modalités de la discipline dans la Fonction Publique.

Suivant la nature, la gravité, du manquement par un fonctionnaire aux obligations qui s'imposent à lui, diverses poursuites existent :

Mise en cause de sa responsabilité civile pour les dommages causés par ses fautes personnelles détachables du service y compris, lorsque la personne publique a indemnisé la victime. Recherche de sa responsabilité pénale pour crimes ou délits liés à ses fonctions. Répression disciplinaire.

La faute disciplinaire

Il n'existe pas normalement dans le droit disciplinaire de la Fonction Publique, une énumération légale et limitative des fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire. Il appartient donc à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, d'apprécier si tel fait, imputable à un fonctionnaire, constitue, au regard des obligations qui pèsent sur lui, une faute de nature à justifier la mise en oeuvre de l'action disciplinaire.

Cette appréciation donnant éventuellement lieu à un contrôle du juge administratif qui recherchera si les faits reprochés à l'agent existent et si ils fondent légalement la sanction prise à son encontre.

Pour qualifier certains faits de faute, l'administration doit prendre en considération l'ensemble du comportement de l'agent et ce n'est qu'après qu'elle pourra apprécier. De même, des faits commis hors du service, si ils sont graves, peuvent entraîner une sanction.

L'action 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 de fautes par le juge pénal s'imposent à l'administration et au juge administratif.

La sanction

A l'inverse des fautes disciplinaires, les sanctions sont strictement prévues par les textes. La loi de 1984 détermine une liste de 10 sanctions réparties en 4 groupes :

1er groupe : L'avertissement non écrit au dossier et le blâme :

Ces deux sanctions ne sont privatives d'aucun avantage. L'avis du Conseil de Discipline n'est pas requis, mais il y a une obligation d'informer le fonctionnaire qu'il a le droit d'obtenir communication intégrale de son dossier et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix, leur méconnaissance entraîne l'illégalité de la sanction disciplinaire.

2ème groupe :

La radiation du tableau d'avancement : La durée est limitée à l'année pour laquelle est en vigueur le tableau en question.

L'abaissement d'échelon : Il ne peut faire perdre à un agent le bénéfice d'une promotion au choix. Il bénéficie, dans son nouvel échelon, de l'ancienneté acquise dans l'échelon supérieur avant application de la mesure d'abaissement d'échelon.

L'exclusion temporaire des fonctions pour une durée maximale de 15 jours : Elle est privative des droits à rémunération. Il peut être assortie d'un sursis partiel ou total : si dans le délai de 5 ans après le prononcé de la sanction intervient une sanction des 2ème ou 3ème groupes, le sursis est révoqué. 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.

3ème groupe :

La rétrogradation

L'exclusion temporaire de fonction (de 3 mois à 2 ans pour la Fonction Publique d'Etat, de 6 mois à 2 ans pour la Fonction Publique Hospitalière, 16 jours à 6 mois pour la Fonction Publique Territoriale)

4ème groupe :

Il comprend les deux sanctions les plus importantes puisqu'elles mettent un terme à la carrière du fonctionnaire : la mise à la retraite d'office et la révocation

Le choix de la sanction est régi par 2 principes :

- une seule sanction disciplinaire peut être prononcée pour une faute déterminée.
- il ne doit pas avoir de disproportions manifestes entre la gravité de la faute et la sévérité de la sanction. C'est à dire que l'autorité administrative ne doit pas entacher le choix de la sanction d'une erreur manifeste d'appréciation.

Les motifs de la sanction sont réglés par un principe, La sanction doit être motivée, c'est à dire qu'elle doit exprimer les raisons de fait et de droit pour lesquelles la sanction est infligée. Cette obligation résulte de la loi de 1978.

Effacement de la sanction dans le dossier

L'avertissement n'est pas porté au dossier. Le blâme est effacé automatiquement du dossier au terme de 3 ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

Pour les sanctions du 2ème ou 3ème groupes, le fonctionnaire 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, si il est fait droit à sa demande, l'autorité doit statuer, après avis du conseil de discipline et son dossier est reconstitué dans sa nouvelle composition sous le contrôle du Président du conseil de discipline.

Les sanctions disciplinaires peuvent être effacées par une loi d'amnistie. Dans ce cas, sur le dossier, les sanctions amnistiées doivent être effacées du dossier.

La procédure disciplinaire

Le déclenchement des poursuites dépend de la seule volonté de l'autorité compétente. La procédure disciplinaire est entourée de certaines garanties.

Une règle d'or s'impose, en tout premier lieu, à l'autorité disciplinaire, celle du respect du principe du contradictoire et, notamment, les droits de la défense qui exigent que le fonctionnaire poursuivi puisse, aux différents stades de la procédure disciplinaire, présenter sa propre version des faits, ces arguments en défense, en se faisant assister, éventuellement, du ou des défenseurs de son choix.

Cela suppose que, lui-même et ses éventuels défenseurs puissent être exactement informés des faits retenus contre lui et que son dossier personnel, qui comprend l'ensemble des documents individuels relatifs à sa carrière, ainsi que les pièces concernant l'instance disciplinaire, lui soit intégralement communiqué.

Le non-respect de ces obligations constitue une irrégularité substantielle de la procédure.

Ce droit à communication du dossier consacré par la loi de 1905, revêt un caractère obligatoire, même si les sanctions envisagées ou prononcées sont celles pour lesquelles l'avis du conseil de discipline n'est pas requis (blâme, avertissement). La méconnaissance de cette obligation entraîne l'annulation, pour vice de procédure, de la sanction disciplinaire intervenue.

En revanche, la communication du dossier n'est pas imposée si l'exclusion des cadres intervient en raison d'une condamnation pénale devenue définitive ou en cas d'abandon de poste, car dans ce cas, il n'y a pas lieu à l'engagement d'une procédure disciplinaire.

La communication du dossier doit être intégrale. La présentation en séance du conseil de discipline de documents qui n'avaient pas été, au préalable, communiqués à l'intéressé n'entache pas d'irrégularité de la procédure à condition que ces documents ne fassent état d'aucun élément nouveau.

Les pièces du dossier doivent être enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

La procédure est irrégulière lorsque le dossier ne contient pas les notes de l'agent depuis 3 ans ou un rapport ne se contentant pas de rappeler les faits mais comportant une appréciation sur le changement intervenu au cours de la dernière année dans la manière de servir de l'agent.

La communication du dossier est une garantie essentielle de la répression disciplinaire.

Une seconde garantie de procédure réside dans la consultation pour avis, avant le prononcé de la sanction, de la CAP siégeant en conseil de discipline et comprenant des représentants de l'administration et du personnel.

Devant ce conseil, l'agent est appelé, seul ou assisté des personnes de son choix, à présenter sa défense après que le conseil ait entendu le rapport disciplinaire et les éventuels témoins.

Au cours des débats, il ne peut être fait état d'éléments qui ne figurent pas au dossier de l'intéressé.

Il émet ensuite, à huit clos, un avis motivé sur la sanction (ou aucune sanction) qui ne lie pas l'autorité investie du pouvoir d'édicter la sanction.

Toute irrégularité substantielle affectant le déroulement de la procédure devant le conseil de discipline porte atteinte de l'avis émis et, par là même, à la régularité de la sanction prononcée.

L'Administration peut prendre une mesure conservatoire : la suspension administrative, limitée à 4 mois. L'agent continue à percevoir son traitement et les indemnités afférentes. Passé ce délai de 4 mois, il est rétabli dans ses fonctions. La prolongation de la suspension peut être contestée devant le juge administratif par la voie de recours pour excès de pouvoir. La suspension déclarée illégale constitue une faute de l'administration qu'elle doit réparer.

La contestation de la sanction disciplinaire

L'agent sanctionné a plusieurs voies de recours

Le recours administratif : L'agent sanctionné peut faire un recours devant l'autorité administrative qui, dans ce cas, ne peut aggraver la sanction. Elle peut éventuellement l'annuler.

Les recours juridictionnels : L'agent peut contester la régularité juridique de l'acte à partir des cas d'ouverture du recours pour excès de pouvoir.

Le juge contrôle : - si l'auteur de la sanction était compétent : est illégale la sanction émanant d'une autorité ne possédant pas la compétence pour la prendre. - Les vices de forme et de procédure

Les sanctions déguisées : l'autorité compétente prend, sous la forme d'une mesure administrative, une décision produisant les mêmes effets qu'une sanction disciplinaire. Par exemple : mutation d'un agent en vue d'obtenir un effet équivalent à la sanction disciplinaire qu'est le déplacement d'office. Les sanctions déguisées sont des mesures illégales.

Contactez nous pour obtenir des renseignements complémentaires

Permanence tous les mardis de 9 à 16 heures Poste : 30 38

E mail : cgt.chlavaur@wanadoo.fr

Retrouvez nous sur notre site Internet : www.cgt-chlavaur.fr