

Les sanctions disciplinaires

Toute faute commise par un·e fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions ainsi que dans le cadre de sa vie privée l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

Les fautes susceptibles de justifier une sanction ne sont pas prédéterminées par les textes. C'est donc à l'autorité territoriale d'apprécier la gravité de la faute commise par l'agent·e et de proposer la sanction appropriée. Les sanctions doivent être proportionnées aux faits reprochés à l'agent·e sous peine d'annulation par le·la juge administratif·ve en cas de recours.

L'autorité territoriale ne peut prononcer de sanctions autres que celles prévues par les textes législatifs et réglementaires. À défaut d'être prévue par un texte, la sanction est illégale.

Eu égard à la gravité de la faute commise, l'autorité territoriale n'est pas tenue de suivre l'ordre croissant des sanctions prévues par les textes.

Par ailleurs, la sanction prononcée à l'encontre d'un·e agent·e ne peut être rétroactive.

Enfin, la décision de rendre publique une sanction disciplinaire infligée à l'encontre d'un·e agent·e doit être précédée de l'avis du conseil de discipline y compris pour les sanctions du 1^{er} groupe.

I / Les fonctionnaires titulaires (Art. L 533 -1 du Code général de la FP)

Les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires titulaires sont au nombre de dix réparties en quatre groupes. Seules les sanctions du 1^{er} groupe ne nécessitent pas l'avis préalable du conseil de discipline.

Pour chaque sanction disciplinaire, vous trouverez des références jurisprudentielles où le·la juge administratif·ve a confirmé la proportionnalité de la faute et de la sanction.

A - Les sanctions du 1^{er} groupe

1 / L'avertissement

Il s'agit d'observations orales ou écrites qui répriment le comportement fautif de peu de gravité d'un·e agent·e. L'avertissement constitue une mise en garde destinée à ce qu'il ne reproduise plus les faits fautifs.

L'avertissement est une sanction mineure qui n'a aucune incidence sur la carrière de l'agent·e. Il ne figure pas au dossier de celui-ci·elle-ci et ne nécessite pas la prise d'un arrêté.

CAA Marseille du 29 juin 1999 - N°97MA05051

CAA Nantes du 14 décembre 2000 - N°98NT02084

CAA Bordeaux du 10 février 2009 - N°08BX01158

2 / Le blâme

Comme l'avertissement, le blâme constitue des observations présentant néanmoins un caractère plus grave n'ayant pas d'influence sur le déroulement de carrière.

Le blâme, inscrit au dossier de l'agent·e, doit faire l'objet d'un arrêté.

CAA Paris du 21 décembre 2006 - N°04PA01977

CAA Nancy du 8 janvier 2009 - N° 07NC01270

CAA Lyon du 3 octobre 2000 - N°98LY00695

3 / L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 1 à 3 jours

Le·la fonctionnaire écarté·e du service lors d'une exclusion temporaire de fonctions est privé·e de toute rémunération pendant la durée correspondante. Les jours d'exclusion de fonctions peuvent ne pas être consécutifs.

Néanmoins, l'exclusion temporaire de fonctions doit porter uniquement sur des jours ouvrables et non des jours non ouvrés

La période d'exclusion de fonctions suspend les droits à l'avancement d'échelon et de grade ainsi que les droits à la C.N.R.A.C.L. Les jours d'exclusion sont également déduits pour le calcul des droits au congé annuel.

L'exclusion temporaire de fonctions entraîne la privation de rémunération attachée à l'emploi mais ne prive pas l'agent·e de son emploi. L'agent·e ne peut donc prétendre aux allocations pour perte d'emploi durant cette période.

L'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 1 à 3 jours peut être assortie d'un sursis total ou partiel. L'intervention d'une sanction disciplinaire du 2^{ème} ou 3^{ème} 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·e, ce·cette dernier·e est dispensé·e définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il·elle a bénéficié du sursis.

Eu égard à sa situation, lorsque le·la fonctionnaire est exclu·e de ses fonctions pour plusieurs jours, il·elle pourra exercer une activité professionnelle lucrative dans le secteur privé dans les limites prévues par le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agent·es public·ques et certain·es agent·es contractuel·les de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique.

CAA Versailles du 12 juin 2008 - N°06VE02674

CAA Bordeaux du 20 juin 2006 - N°03BX02267

CAA Paris du 17 février 2005 - N°01PA00534

CAA Paris du 14 octobre 2008 - N°07PA02411

B - Les sanctions du 2^{ème} groupe

4 / La radiation du tableau d'avancement

Cette sanction, qui suppose que le·la fonctionnaire ait été inscrit·e au tableau d'avancement, n'a d'effet que l'année pour lequel le tableau a été établi. Elle prive l'agent·e d'une possibilité d'avancement, mais pas d'un avancement acquis.

Par ailleurs, la radiation du tableau d'avancement peut être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des 2^{ème} et 3^{ème} groupes.

5 / L'abaissement d'échelon

Cette sanction place le·la fonctionnaire dans un échelon inférieur à celui qu'il·elle détenait et lui fait perdre la possibilité d'un avancement d'échelon acquis. L'abaissement d'échelon entraîne une diminution corrélative de sa rémunération.

Cette sanction peut également faire perdre le bénéfice d'un avancement de grade, lorsque celui-ci est subordonné à l'obligation d'avoir atteint un échelon précis.

Aucune disposition législative ou réglementaire ne précise que la sanction de l'abaissement d'échelon se limite à un seul échelon. Néanmoins, l'agent·e reclassé·e conserve l'ancienneté acquise dans son précédent échelon.

CE du 19 juin 1989 - N°68976

CAA Nantes du 22 novembre 2002 - N°00NT00030

CAA Bordeaux du 21 mai 2002 - N°98BX01120

CAA Bordeaux du 23 juillet 2002 - N°00BX01109

6 / L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours

Au niveau de la carrière de l'agent·e, elle produit les mêmes effets que l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 1 à 3 jours. Le·la fonctionnaire est exclu·e de ses fonctions pendant la durée choisie par l'autorité territoriale.

L'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 4 à 15 jours peut être assortie d'un sursis total ou partiel. L'intervention d'une sanction disciplinaire du 2^{ème} ou 3^{ème} 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·e, ce·cette dernier·e est dispensé·e définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il·elle a bénéficié du sursis.

L'exclusion temporaire de fonctions entraîne la privation de rémunération attachée à l'emploi mais ne prive pas l'agent·e de son emploi. L'agent·e ne peut donc prétendre aux allocations pour perte d'emploi durant cette période.

Eu égard à sa situation lorsque le·la fonctionnaire est exclu·e de ses fonctions pour plusieurs jours, il·elle pourra exercer une activité professionnelle lucrative dans le secteur privé.

CAA Paris du 29 septembre 2003 - N°01PA00365

CAA Marseille du 20 mai 2008 - N°06MA01534

CAA Nantes du 26 avril 2002 - N°98NT02191

C - Les sanctions du 3^{ème} groupe

7 / La rétrogradation

Cette sanction place l'agent·e dans un grade inférieur à celui qu'il·elle détenait. Toutefois, cette sanction ne peut aller jusqu'à prévoir l'exclusion du·de la fonctionnaire du cadre d'emplois auquel il·elle appartient. Par conséquent, un·e agent·e titulaire du grade de début de son cadre d'emplois ne peut être rétrogradé·e.

La rétrogradation ne peut être prononcée que dans un grade permettant l'accès par voie d'avancement au grade détenu par l'agent·e susceptible de faire l'objet d'une telle sanction. Par exemple, un·e attaché·e territorial·e ne pouvant être promu·e au grade de directeur·trice territorial·e qu'à partir du grade d'attaché·e principal·e, la décision de rétrogradation du grade de directeur·trice à celui·celle d'attaché·e serait illégale.

La cour administrative d'appel de Douai dans son arrêt en date du 30 novembre 2004 précise que la rétrogradation n'a de conséquence que sur le grade et n'implique pas un abaissement d'échelon excepté s'il s'avère impossible de maintenir son échelon dans le nouveau grade.

En outre, la rétrogradation a également des conséquences sur l'emploi occupé par le·la fonctionnaire. En effet, l'intéressé·e sur son nouveau grade n'a plus vocation à exercer les mêmes fonctions qu'auparavant et peut même faire l'objet d'un changement d'affectation lorsque les fonctions qu'il·elle exerçait sont incompatibles avec son nouveau grade.

CE du 18 octobre 1995 - N° 120349
CAA Douai du 30 novembre 2004 - N°02DA00340
CAA Nancy du 27 mai 2004 - N°99NC00673
CAA Paris du 6 mai 2008 - N°07PA01567
CAA Bordeaux du 19 janvier 2006 - N°05BX02354
CE du 12 mai 1997 - N°128734
CAA Bordeaux du 26 juin 2007 - N°05BX00679

8 / L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans

Au niveau de la carrière de l'agent·e, elle produit les mêmes effets que l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 1 à 3 jours. Le·la fonctionnaire est exclu·e de ses fonctions pendant la durée choisie par l'autorité territoriale.

Eu égard à sa situation, lorsque le·la fonctionnaire est exclu·e de ses fonctions pour plusieurs mois, il pourra exercer une activité professionnelle lucrative dans le secteur privé.

L'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 16 jours à 2 ans peut être assortie d'un sursis partiel. Contrairement aux exclusions temporaires de fonctions des 1^{er} et 2^{ème} groupes, le sursis ne peut être total. En effet, celui-ci ne peut avoir pour effet de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois. L'intervention d'une sanction disciplinaire du 2^{ème} ou 3^{ème} 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·e, ce·cette dernier·e est dispensé·e définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il·elle a bénéficié du sursis.

L'exclusion temporaire de fonctions entraîne la privation de rémunération attachée à l'emploi mais ne prive pas l'agent·e de son emploi. L'agent·e ne peut donc prétendre aux allocations pour perte d'emploi durant cette période.

CAA Lyon du 7 février 2006 - N°01LY00428
CAA Nancy du 14 juin 2007 - N°06NC01090

D - Les sanctions du 4^{ème} groupe

9 / La mise à la retraite d'office

Cette sanction entraîne la radiation des cadres de la fonction publique ainsi que la perte de la qualité de fonctionnaire et ne peut être prononcée que lorsque le·la fonctionnaire justifie d'une ouverture des droits à pension.

Jusqu'au 31 décembre 2010, la mise en retraite d'office ne pouvait être prononcée que si le·la fonctionnaire bénéficiait de quinze années de services publics effectifs valables pour la retraite. À compter du 1^{er} janvier 2011 et en application de la loi 2010-1330 du 9 novembre 2011 portant réforme des retraites, le droit à la pension est ouvert aux fonctionnaires qui justifient de deux ans de services civils et militaires.

Si le·la fonctionnaire a atteint l'âge d'admission à la retraite, la pension est à jouissance immédiate. Dans le cas contraire les droits à pension seront conservés, l'agent·e bénéficiera de sa retraite à la date où il aura atteint l'âge d'admission.

Le·la fonctionnaire mis·e à la retraite d'office peut prétendre au bénéfice des allocations pour perte d'emploi. Une attestation employeur·e destinée à Pôle Emploi est remise au·à la fonctionnaire. La collectivité assure la charge financière de cette allocation.

Le régime d'assurance chômage a pour objet de verser aux agent·es un revenu de remplacement proportionnel au revenu d'activité qu'ils·elles percevaient s'ils·elles sont involontairement privé·es d'emploi, aptes au travail, inscrit·es comme demandeur·ses d'emploi et recherchent effectivement un emploi.

La durée d'indemnisation dépend de la convention UNEDIC en vigueur.

CAA Bordeaux du 8 juillet 2008 - N°06BX00317

CAA Paris du 14 octobre 2004 - N°02PA00949

CAA Paris du 31 janvier 2006 - N°02PA03349

10 / La révocation

Sanction la plus grave, elle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.

Comme indiqué précédemment, il n'existe plus aucun cas de révocation avec suspension des droits à pension.

Le·la fonctionnaire révoqué·e peut prétendre au bénéfice des allocations pour perte d'emploi

CAA Nancy du 8 janvier 2009 - N°07NC01453

CAA Nancy du 29 septembre 2005 - N°04NC00027

CAA Nancy du 23 juin 2005 - N°03NC00580

CE du 30 avril 1997 - N°146658

CE du 31 janvier 1997 - N°135191

II / Les fonctionnaires stagiaires (Art. 6 de la loi n° 92-1194 du 04/11/1992)

Les sanctions disciplinaires sont au nombre de cinq, dont deux nécessitent l'avis du conseil de discipline :

- l'avertissement,
- le blâme,
- l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximale de 3 jours,
- l'exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours (conseil de discipline),
- l'exclusion définitive de service (conseil de discipline).

Contrairement aux fonctionnaires titulaires, l'exclusion temporaire de fonctions ne peut être assortie d'un sursis pour les fonctionnaires stagiaires.

En cas d'exclusion temporaire de fonctions, celle-ci retarde d'autant la date d'effet de la titularisation.

Lorsque le·la fonctionnaire stagiaire est exclu·e définitivement du service :

- s'il·elle se trouve en position de détachement et qu'il·elle a par ailleurs la qualité de titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, il est mis fin à son détachement, sans préjudice d'une autre mesure disciplinaire qui pourrait être prise à son encontre dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.

- s'il·elle n'est pas détaché·e pour stage et n'a donc pas la qualité de titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, il·elle est exclu·e du service sans indemnité et par conséquent radié·e des cadres de la collectivité.

L'agent·e exclu·e définitivement du service pour motif disciplinaire a droit aux allocations pour perte d'emploi.

Par ailleurs, le·la fonctionnaire stagiaire exclu·e définitivement du service suite à une procédure disciplinaire ne peut être réinscrit·e sur la liste d'aptitude. En effet, en vertu de l'article 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le·la fonctionnaire stagiaire est réinscrit·e de droit, sur sa demande, sur la liste d'aptitude uniquement lorsqu'il est mis fin au stage par l'autorité territoriale en raison de la suppression de l'emploi ou pour toute autre cause ne tenant pas à la manière de servir.

CE du 12 décembre 1997 - N°149829

III / Les agent·es contractuel·les (Art. 36-1 de la loi n° 88-145 du 15/02/1988)

Les sanctions disciplinaires sont au nombre de quatre, dont deux nécessitent l'avis du conseil de discipline :

- l'avertissement,
- le blâme,
- l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agent·es recruté·es pour une durée déterminée et d'un an pour les agent·es sous contrat à durée indéterminée (conseil de discipline),
- licenciement sans préavis ni indemnités (conseil de discipline).

L'agent·e non titulaire licencié·e pour motif disciplinaire a droit aux allocations pour perte d'emploi. Néanmoins, s'agissant des agent·es contractuel·les, la collectivité a le choix entre assurer la charge financière de cette allocation (l'autoassurance) ou adhérer au régime d'assurance chômage, ce qui la libère de la charge financière et administrative de l'allocation.