



LE CONSEIL DE DISCIPLINE

2018

TABLE DES MATIERES

I. ORGANISATION	4
II. OUVERTURE DE LA PROCEDURE	4
1 – <i>Cas de saisine</i>	4
2 – <i>Procédure de saisine</i>	5
3 – <i>Convocation du fonctionnaire et des membres du conseil</i>	5
4 – <i>Droits des parties</i>	6
III. PARITE, QUORUM ET REGLES DE COMPOSITION	6
A – PARITE ET QUORUM	6
1 – <i>Parité</i>	7
2 – <i>Quorum</i>	7
B – LA COMPOSITION : REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRATION.....	7
1 - <i>Les représentants du personnel</i>	8
2 – <i>Les représentants des collectivités et établissements</i>	9
C – LA PRESIDENCE	10
D – LA GARANTIE D’IMPARTIALITE ET DE DISCRETION.....	10
IV. FONCTIONNEMENT	11
A – LIEU ET DELAI DE REUNION	11
1 – <i>Lieu de réunion</i>	11
2 – <i>Délai</i>	11
B – LE DEROULEMENT DE LA SEANCE	13
C – LE CARACTERE NON PUBLIC DE LA SEANCE	14
V. L’AVIS DU CONSEIL DE DISCIPLINE	15
VI. COMPRENDRE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE	17
A – L’OUVERTURE DE LA PROCEDURE.....	17
1 – <i>L’autorité compétente</i>	17
2 – <i>L’ouverture de la procédure</i>	18
3 – <i>Le délai d’exercice de l’action disciplinaire</i>	19
4 – <i>L’impossibilité de sanctionner plusieurs fois les mêmes faits</i>	20
B - LA CONSULTATION DU CONSEIL DE DISCIPLINE	21
C - LA DECISION DE SANCTION	21
1 – <i>Typologie des sanctions et principes applicables à chacune d’entre elles</i> :.....	21
2 – <i>La motivation</i>	26
3 – <i>La notification de la sanction</i>	27
4 – <i>Inscription au dossier et effacement, publicité de la sanction</i>	27
5 – <i>L’exécution de la sanction</i>	28
D - LES RECOURS CONTRE LA SANCTION.....	29
1 – <i>Le recours gracieux</i>	29
2 – <i>Le conseil de discipline de recours</i>	30
3 – <i>Le recours contentieux</i>	35
E – L’INFORMATION DE L’ADMINISTRATION DES PROCEDURES OU DES CONDAMNATIONS PENALES	40
1 – <i>Information de la part de l’agent</i>	40
2 – <i>Information de la part du ministère public</i>	40
E – LE PRINCIPE D’INDEPENDANCE ENTRE LES PROCEDURES DISCIPLINAIRE ET PENALE.....	41

I. ORGANISATION

La commission administrative paritaire connaît, notamment, des questions d'ordre individuel en matière disciplinaire (art. 30 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) ; pour l'exercice de cette compétence, la CAP dont relève le fonctionnaire poursuivi se constitue en conseil de discipline (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984, et art. 1er décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Il faut donc distinguer (art. 23, II et 28 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- les collectivités et établissements non affiliés, qui assurent eux-mêmes le fonctionnement de leur conseil de discipline,
- les collectivités et établissements obligatoirement affiliés, pour lesquels le centre de gestion assure le fonctionnement du conseil de discipline,
- les collectivités et établissements affiliés à titre facultatif, qui peuvent choisir, à la date de leur affiliation, soit d'assurer eux-mêmes le fonctionnement de leur conseil de discipline, soit d'en laisser la charge au centre de gestion.

Ainsi, la collectivité ou l'établissement public assurant elle-même ou lui-même le fonctionnement de ses CAP assure également le secrétariat de son conseil de discipline.

En revanche, si la CAP compétente pour le fonctionnaire poursuivi est placée auprès du centre de gestion, c'est ce dernier qui assure le secrétariat du conseil de discipline ; dans ce cas, les frais de fonctionnement sont remboursés, pour chaque affaire, par la collectivité ou l'établissement dont relève l'intéressé (art. 3 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le fait que le centre de gestion assure le secrétariat du conseil de discipline ne le rend pas responsable d'éventuelles irrégularités dans le déroulement de la procédure disciplinaire.

Sa responsabilité ne peut être engagée qu'en cas de manquement à son obligation de fournir les moyens matériels et humains nécessaires au bon fonctionnement du conseil.

Le conseil de discipline relève en effet de la collectivité ou de l'établissement, même si le centre de gestion en assure le fonctionnement (CE 26 nov. 2012 n°347000).

II. OUVERTURE DE LA PROCEDURE

A noter : le conseil de discipline n'est pas compétent à l'égard des agents non titulaires (l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ne permet pas de leur transposer les articles relatifs à la procédure disciplinaire applicable aux titulaires).

1 – Cas de saisine

Le conseil de discipline doit être consulté :

- avant qu'une sanction relevant du deuxième, du troisième ou du quatrième groupe soit infligée à un fonctionnaire titulaire (art. 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

- avant qu'une sanction d'exclusion temporaire pour une durée de quatre à 15 jours ou d'exclusion définitive soit prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire (art. 6 décret n°92-1194 du 4 nov. 1992).
- avant que soient rendus publics, si l'autorité territoriale en a décidé ainsi, la décision de sanction et ses motifs (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).
- avant le licenciement pour insuffisance professionnelle du fonctionnaire titulaire, qui ne constitue néanmoins pas une sanction disciplinaire (art. 93 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).
- avant le retrait par le préfet de la médaille d'honneur, à la suite d'une sanction disciplinaire (art. R. 411-52 C. communes).

2 – Procédure de saisine

L'autorité territoriale saisit le conseil de discipline par un rapport, qui précise les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis (art. 90 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Le rapport peut avoir été rédigé par le chef de service, du moment qu'il est repris à son compte par l'autorité disposant du pouvoir disciplinaire (CE 31 janv. 1996 n°142173).

Il peut avoir un caractère collectif, sous réserve qu'il précise pour chaque agent concerné les faits reprochés et leurs circonstances, et que le conseil de discipline examine chaque cas individuellement (CE 25 oct. 1993 n°114954).

3 – Convocation du fonctionnaire et des membres du conseil

Le conseil de discipline est convoqué par son président (art. 3 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Celui-ci convoque également le fonctionnaire poursuivi et l'autorité territoriale, quinze jours au moins avant la date de la réunion, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (art. 6 et 7 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le délai part du jour de notification de la convocation.

Il faut donc tenir compte du fait que l'agent peut être absent de son domicile lors de la présentation du recommandé, et qu'il peut retirer celui-ci pendant quinze jours calendaires auprès des services postaux.

Ainsi, n'est pas régulièrement notifiée la convocation par pli recommandé présentée plus de quinze jours avant la réunion du conseil de discipline au domicile de l'agent, dès lors que ce dernier l'a retirée au bureau de poste avant l'expiration du délai de garde et moins de quinze jours avant cette réunion. (CAA Bordeaux 25 fév. 2003 n°99BX01442).

En revanche, a été régulièrement notifiée la convocation présentée chez l'agent plus de quinze jours avant la date du conseil de discipline et qui est revenue à l'administration avec la mention "non réclamé" (CAA Paris 25 mars 2013 n°12PA03544).

Le délai n'est pas un « délai franc » ; le jour de notification de la convocation est donc compté dans les quinze jours (CE 10 sept. 2007 n°293863).

Le non-respect du délai peut entraîner l'illégalité de la sanction même dans le cas où la date de la réunion du conseil de discipline résulte d'un report effectué à la demande du fonctionnaire (CE 28 juil. 2000 n°199478).

Le respect de ce délai constitue une formalité substantielle dont la méconnaissance prive le fonctionnaire d'une garantie et vicie la procédure. Ainsi, lorsqu'elle constate un tel vice, l'administration est tenue de convoquer une nouvelle réunion du conseil de discipline dans des conditions régulières (CE 14 oct. 2015 n°383718).

Le juge a en revanche estimé que le fait d'adresser la convocation par lettre simple ne rend pas la procédure irrégulière, dès lors que le délai de 15 jours a été respecté (CAA Nantes 26 déc. 2008 n°08NT00800).

De même, la procédure n'est pas irrégulière aux motifs que la convocation a été remise par voie hiérarchique et non par recommandé, et qu'elle n'émane pas du président du conseil de discipline, dès lors que l'agent n'a en pratique été privé d'aucun droit à la défense et n'a subi aucun préjudice (CAA Paris 13 mai 2013 n°11PA00078).

La procédure est régulière, même si l'agent n'a pas reçu la convocation, dès lors que l'administration la lui a envoyée à la seule adresse dont elle avait connaissance (CE 13 mars 1996 n°94427).

4 – Droits des parties

Le fonctionnaire poursuivi est invité à prendre connaissance du rapport par lequel l'autorité territoriale a saisi le conseil de discipline et des pièces annexées à ce rapport, dans un délai suffisant pour qu'il puisse organiser sa défense (art. 5 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

La non communication du rapport ne prive pas l'agent d'une garantie et n'est pas susceptible d'exercer une influence sur le sens de l'avis du conseil de discipline dès lors, en l'espèce, que ce rapport ne contenait aucun élément différent de ceux figurant dans le dossier individuel, que l'intéressé l'a consulté par l'intermédiaire de son représentant, qu'il a été lu lors de la séance et que l'agent a, au cours de celle-ci, présenté ses observations (CAA Bordeaux 4 nov. 2013 n°12BX03102).

Le fonctionnaire et l'autorité territoriale peuvent (art. 6 et 7 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- présenter devant le conseil de discipline des observations écrites ou orales,
- citer des témoins (voir aussi art. 90 loi n°84-53 du 26 janv. 1984),
- se faire assister par un ou plusieurs conseils de leur choix.

Ces droits doivent être indiqués dans la convocation qui leur est adressée, afin qu'ils puissent les mettre en œuvre.

Néanmoins, l'autorité territoriale n'est pas tenue d'informer l'agent, préalablement à la séance, qu'elle a cité des témoins (CAA Bordeaux 4 oct. 2011 n°10BX03213).

Aucune disposition textuelle n'impose que la composition du conseil de discipline soit portée à la connaissance de l'agent avant la séance (CAA Paris 24 oct. 2013 n°11PA05270).

III. PARITE, QUORUM ET REGLES DE COMPOSITION

A – PARITE ET QUORUM

1 – Parité

a) principe

Le conseil de discipline comprend, en nombre égal, des représentants du personnel et des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (art. 90 loi n°84-53 du 26 janv. 1984, et art. 1er décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

C'est pour cela que l'on parle d'organisme « paritaire ».

En cas d'absence dans l'une des représentations, l'autre représentation est réduite afin de rétablir la parité.

b) absence de représentants

En cas d'absence de représentants des élus ou du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse, appelés à participer à la délibération et au vote, est réduit en début de réunion, jusqu'à ce que la parité soit atteinte (art. 90 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

c) impossibilité de siéger

Lorsque le conseil de discipline comprend, parmi les représentants du personnel, des fonctionnaires de grade inférieur à celui du fonctionnaire déféré, ils ne peuvent pas siéger (art. 90 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Dans ce cas, le respect de la parité conduit, si besoin est :

- soit à remplacer ces fonctionnaires par leurs suppléants, s'ils ne relèvent pas eux-mêmes d'un grade inférieur (art. 1er décret n°89-677 du 18 sept. 1989)
- soit à réduire d'autant, par tirage au sort, le nombre de représentants des collectivités (art. 90 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

2 – Quorum

Pour que le conseil de discipline puisse délibérer valablement, une double règle de quorum doit être respectée.

En premier lieu, les représentants du personnel doivent, tout comme les représentants de l'administration, être au moins trois (art. 1er décret n°89-677 du 18 sept. 1989 ; CE 19 mars 1997 n°147163).

En second lieu, il faut que chacune des deux représentations (celle du personnel et celle des collectivités) comprenne plus de la moitié de ses membres (art. 90 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Si le quorum n'est pas atteint lors de la première réunion, le conseil de discipline, après une nouvelle convocation, délibère valablement quel que soit le nombre des présents (art. 90 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

B – LA COMPOSITION : REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRATION

La régularité de la procédure disciplinaire est subordonnée au respect des règles de composition du conseil de discipline.

S'il apparaît en cours de séance que la composition du conseil est irrégulière, le président est en droit d'interrompre les débats et de renvoyer l'examen de l'affaire à une séance ultérieure, sans que l'autorité administrative soit tenue de saisir le conseil une nouvelle fois (CAA Nantes 11 mai 2012 n°11NT01348).

1 - Les représentants du personnel

Les représentants du personnel qui siègent au conseil de discipline sont les membres titulaires de la CAP appartenant (art. 1er décret n°89-677 du 18 sept. 1989, et art. 90 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- au même groupe hiérarchique que le fonctionnaire déféré, à l'exclusion de ceux qui relèvent d'un grade inférieur au sien.

La présence d'au moins un membre du même grade ou d'un grade équivalent (c'est-à-dire du même groupe hiérarchique) est obligatoire.

- au groupe hiérarchique supérieur (s'il y en a un).

Les grades et emplois de la même catégorie classés dans le même groupe hiérarchique sont équivalents pour la composition du conseil (art. 90 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

A noter :

- pour la composition des conseils de discipline, les grades et emplois sont classés en six « groupes hiérarchiques », dans les conditions prévues par le décret n°95-1018 du 14 septembre 1995, qui distingue deux groupes pour chaque catégorie hiérarchique.

- pour l'application de ces dispositions, est prise en compte la catégorie hiérarchique à laquelle appartenait le membre du conseil à la date à laquelle il a été élu représentant du personnel, même s'il a ultérieurement changé de catégorie en raison d'une promotion (CE 5 mai 1995 n°111984).

Les représentants du personnel doivent être au moins trois ; en cas de besoin, cette représentation minimale est atteinte par les moyens suivants (art. 1er décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- en faisant siéger des suppléants, qui ont alors aussi voix délibérative.

- ou, à défaut, en complétant la représentation par tirage au sort parmi les fonctionnaires en activité relevant du groupe hiérarchique le plus élevé de la commission administrative paritaire ; le tirage au sort est effectué par le président du conseil de discipline.

- dans le cas où le nombre de fonctionnaires ainsi obtenu demeure toujours inférieur à trois, la représentation est complétée ou, le cas échéant, constituée par tirage au sort parmi les représentants du personnel à la CAP de la catégorie supérieure. Le tirage au sort est effectué par le président du conseil de discipline.

- de manière ultime, pour un fonctionnaire de catégorie A (autre qu'un sapeur-pompier), lorsque le conseil de discipline n'a toujours pas pu être constitué, la liste des agents occupant un emploi fonctionnel dans le ressort géographique du conseil de discipline de recours (c'est-à-dire dans la

région) est utilisée pour constituer ou compléter la représentation du personnel (art. 2 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Hormis le cas où il est fait appel à eux pour assurer le nombre minimal de trois représentants du personnel, les suppléants siègent uniquement lorsque les membres titulaires qu'ils remplacent sont empêchés (art. 1er décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Cas particulier : fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel de l'article 53 de la loi n°84-53 (art. 2 décret n°89-677 du 18 sept. 1989)

Lorsqu'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel est poursuivi, sont représentants du personnel trois fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel classé dans le même groupe hiérarchique.

Ils sont tirés au sort par le président du conseil, sur une liste comportant les noms de tous les agents occupant ces emplois dans le ressort territorial du conseil de discipline de recours (c'est-à-dire dans la région).

2 – Les représentants des collectivités et établissements

Ils doivent être en même nombre que les représentants du personnel.

Ils sont tirés au sort par le président du conseil, en présence d'un représentant du personnel et d'un représentant de l'autorité territoriale (art. 1er décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- soit parmi l'ensemble des représentants des collectivités à la CAP placée auprès du centre de gestion, lorsque la collectivité dont relève le fonctionnaire poursuivi est affiliée à un centre de gestion (et n'assure pas elle-même le fonctionnement des CAP)
- soit parmi l'ensemble des représentants de la collectivité à la CAP, lorsque la collectivité dont relève le fonctionnaire poursuivi n'est pas affiliée à un centre de gestion (ou, affiliée volontairement, assure elle-même le fonctionnement de ses CAP)

Le tirage au sort est effectué parmi tous les membres du collège des représentants des administrations figurant à la CAP, qu'ils y soient inscrits en qualité de titulaire ou en qualité de suppléant (CAA Marseille 13 déc. 2011 n°11MA03269 et n°11MA03270).

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire à l'égard du fonctionnaire poursuivi ne peut pas siéger au conseil de discipline (art. 3 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) ; elle est par conséquent exclue du tirage au sort.

Le Conseil d'Etat précise qu'en cas de délégation du pouvoir disciplinaire, l'autorité délégataire ne peut siéger au conseil de discipline alors même qu'elle s'abstiendrait ensuite de prononcer la sanction. Cette règle constitue une garantie pour l'agent (CE 26 mars 2018 n°403168).

Cas particulier des sapeurs-pompier professionnels (art. 1er décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- lorsque le fonctionnaire poursuivi est un sapeur-pompier professionnel de catégorie A ou B, les représentants de l'administration sont pour moitié des représentants de l'Etat et pour moitié des représentants des collectivités et de leurs établissements publics, tous issus de la CAP nationale.

- lorsque le fonctionnaire poursuivi est un sapeur-pompier professionnel de la catégorie C, les représentants de l'administration sont désignés parmi l'ensemble des représentants des collectivités et des établissements publics à la CAP.

C – LA PRESIDENCE

Le conseil de discipline est présidé par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire (à la retraite), désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline (art. 31 loi n°84-53 du 26 janv. 1984 et art. 1er décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

S'il exerce dans une cour administrative d'appel ou dans un autre tribunal administratif que celui présidé par l'autorité de désignation, sa désignation ne peut intervenir qu'avec l'accord préalable du président de cette juridiction (art. 1er décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le président a deux suppléants, désignés dans les mêmes conditions (art. 1er décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Les fonctions de président sont rémunérées à la vacation, selon des taux fixés par arrêté ministériel du 2 décembre 1996. Cette rémunération est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève le fonctionnaire concerné (art. 30-1 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

D – LA GARANTIE D'IMPARTIALITE ET DE DISCRETION

Aucune disposition ne permet à un agent de demander la « récusation » (c'est-à-dire le remplacement) d'un membre du conseil de discipline (CE 8 nov. 1995 n°116452, 116453 et 133530).

La composition du conseil doit cependant offrir toutes les garanties d'indépendance et d'impartialité ; c'est pourquoi le juge a été amené à dégager certains principes, qui peuvent empêcher un membre de siéger :

- un membre du conseil de discipline ne peut siéger s'il fait lui-même l'objet de poursuites disciplinaires en cours (CE 14 oct. 2002 n°201138) ou s'il est impliqué dans les faits pour lesquels l'agent est poursuivi (CAA Paris 6 juil. 1999 n°97PA00363).
- le fait que l'un des membres du conseil exerce ses fonctions au sein du même service que le fonctionnaire poursuivi, et ait par le passé manifesté une animosité notoire envers lui, rend irrégulière la procédure (CE 10 mai 1996 n°115303) ; il en va de même pour l'animosité dont ferait état un membre du conseil durant la séance elle-même (CAA Bordeaux 24 oct. 2002 n°99BX01102).
- le fait que le président ait déjà présidé un conseil de discipline pour une affaire concernant le même fonctionnaire n'est pas en lui-même de nature à entacher la procédure d'irrégularité (CE 30 mai 1994 n°107740) ; de manière plus générale, le principe d'impartialité ne fait pas obstacle à ce que les

membres du conseil de discipline connaissent de faits sur lesquels, à raison de leurs fonctions, ils ont déjà eu à porter une appréciation de même nature dès lors qu'il ne ressort des faits aucune animosité personnelle ni aucun conflit d'ordre privé permettant de douter de l'impartialité de ces membres (CAA Bordeaux 30 nov. 2017 n°17BX01704 et 17BX01705).

- le fait qu'un membre du conseil soit le supérieur hiérarchique du fonctionnaire poursuivi et ait eu connaissance, en raison de ses fonctions, de la situation administrative de l'intéressé et des griefs formulés contre lui, n'est pas en lui-même de nature à rendre irrégulière la procédure (CE 28 sept. 1994 n°124222) ; de même, rien ne fait obstacle à ce que le directeur du personnel siège au conseil de discipline en qualité de représentant de l'administration, dès lors qu'il ne fait pas preuve de partialité (CE 16 oct. 1992 n°125844).

- le fait qu'un membre du conseil de discipline ait établi un rapport signalant les faits sur la base desquels la procédure disciplinaire a été engagée n'est pas de nature à vicier l'avis du conseil, dès lors qu'il n'a ni manqué d'impartialité ni manifesté d'animosité à l'encontre de l'agent poursuivi (CE 27 sept. 1991 n°117854).

La réglementation précise par ailleurs que les membres des conseils de discipline sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle pour tous les faits et documents dont ils ont connaissance en leur qualité (art. 30 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

IV. FONCTIONNEMENT

A – LIEU ET DELAI DE REUNION

1 – Lieu de réunion

Le conseil de discipline se réunit au centre de gestion du département où exerce le fonctionnaire concerné. Toutefois, si le tribunal administratif a son siège dans le département où est installé le centre de gestion, le président du conseil de discipline peut choisir de réunir celui-ci soit au centre de gestion, soit au tribunal administratif (art. 1er décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Cas particulier : si le fonctionnaire poursuivi est un sapeur-pompier professionnel de catégorie A ou B, le conseil de discipline se réunit au siège du CNFPT (art. 1er décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

2 – Délai

a) principe général

Le conseil de discipline doit se prononcer dans le délai (art. 13 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- de deux mois à compter du jour où il a été saisi par l'autorité territoriale ; ce délai n'est pas prorogé lorsqu'il est procédé à une enquête.
- d'un mois lorsque le fonctionnaire poursuivi a fait l'objet d'une mesure de suspension.

Le juge administratif a cependant établi que le non-respect du délai n'était pas, par lui-même, de nature à rendre irrégulière la procédure disciplinaire (CE 10 juil. 1963 hôpital Renon ; CE 2 déc. 1992 n°105400).

Si le conseil de discipline ne s'est pas réuni dans le délai imposé, l'autorité territoriale doit le mettre en demeure de se prononcer dans un délai déterminé. C'est seulement si le conseil n'a fait pas droit à cette demande, sans apporter la preuve d'une impossibilité matérielle de se réunir, que l'autorité territoriale peut, après avoir invité le fonctionnaire à présenter sa défense, prononcer une sanction sans avis du conseil (CE 29 juil. 1994 n°135096 et 139933).

Dans deux cas particuliers, il est dérogé au délai de droit commun (art. 13 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- lorsqu'un report de séance est accordé : le délai dans lequel le conseil doit se prononcer est alors prolongé d'autant,
- lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites devant un tribunal répressif : le conseil de discipline peut, à la majorité des membres présents, proposer de suspendre la procédure disciplinaire jusqu'à l'intervention de la décision du tribunal.

Compte tenu du principe de l'indépendance des procédures pénale et disciplinaire, le conseil de discipline n'est pas tenu d'user de cette faculté (CE 28 sept. 1994 n°124222, et CAA Bordeaux 10 avr. 2012 n°11BX01976).

En revanche, le défaut d'information du conseil de discipline de l'engagement de poursuites pénales à l'encontre d'un agent le prive de cette faculté et entache d'irrégularité la procédure disciplinaire (CAA Versailles 8 nov. 2012 n°10VE03164).

Si, néanmoins, l'autorité territoriale décide de poursuivre la procédure malgré la suspension proposée par le conseil, ce dernier doit se prononcer dans les délais de droit commun à compter de la notification de cette décision.

b) possibilité d'obtenir un report de séance, absence du fonctionnaire

Le fonctionnaire poursuivi et l'autorité territoriale peuvent demander le report de l'affaire (art. 8 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le fonctionnaire et l'autorité territoriale ne peuvent demander qu'un seul report. Le conseil de discipline décide, à la majorité des membres présents, du sort réservé à la demande (art. 8 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le report n'est donc pas de droit.

Le conseil peut ainsi refuser la demande et émettre un avis en l'absence de l'intéressé, sans méconnaître les droits de la défense, du moment que l'agent a disposé d'un délai suffisant pour se faire représenter ou adresser au conseil des observations écrites (CE 6 janv. 2006 n°264449).

Le conseil peut également statuer en l'absence du fonctionnaire, dès lors que celui-ci a été régulièrement convoqué et n'a ni présenté d'observations écrites, ni désigné de défenseurs pour le représenter, ni sollicité le report de la réunion (CE 6 fév. 1995 n°104043). Ce principe est valable y compris si le fonctionnaire :

- a fait savoir qu'il ne pouvait se déplacer pour raison de santé (CE 22 janv. 1975 n°93707),
- placé en détention, a néanmoins pu faire valoir ses observations écrites et se faire représenter par le défenseur de son choix (CE 30 juil. 2003 n°232238).

En revanche, dès lors qu'un report a été demandé, le président du conseil de discipline doit en faire part à l'ensemble aux membres du conseil. Et il ne peut refuser par lui-même d'y faire droit, sans que les membres du conseil ne se soient préalablement prononcés sur cette demande (CAA Bordeaux 18 mars 2008 n°06BX01277).

B – LE DEROULEMENT DE LA SEANCE

La séance doit se dérouler selon une chronologie permettant d'assurer le principe du contradictoire.

Le quorum est tout d'abord vérifié, afin de déterminer si le conseil de discipline peut siéger régulièrement.

En début de séance, le président du conseil précise si, et dans quelles conditions, le fonctionnaire poursuivi et, le cas échéant, son ou ses conseils ont exercé leur droit à recevoir communication intégrale du dossier individuel et des documents annexés (art. 9 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

La séance se poursuit par la lecture du rapport établi par l'autorité territoriale et des éventuelles observations écrites présentées par le fonctionnaire (art. 9 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

La lecture du rapport en séance ne constitue pas en elle-même une garantie dont la seule méconnaissance rendrait illégale la décision, dès lors que ce rapport a été communiqué en temps utile avant la séance au fonctionnaire et aux membres du conseil (CE 12 fév. 2014 n°352878). Si des témoins ont été cités, ils sont entendus séparément par le conseil. Le président peut procéder à une confrontation des témoins, ainsi qu'à une nouvelle audition d'un témoin déjà entendu (art. 9 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Pendant sa séance, le conseil de discipline ne peut auditionner des témoins sans avoir mis en mesure l'agent intéressé d'assister à leur audition, même si ces témoins ne font que rappeler certains éléments contenus dans le rapport d'enquête disciplinaire (CE 7 mars 2005 n°251137) : cela serait contraire au principe contradictoire.

De la même manière, le conseil de discipline peut prendre en compte des témoignages peu avant la séance dans la mesure où l'agent et son conseil peuvent les critiquer en séance (CAA Lyon 27 juin 2013 n°12LY03139).

Les parties ou, le cas échéant, leurs conseils peuvent, à tout moment de la séance, demander au président l'autorisation d'intervenir afin de présenter des observations orales (art. 9 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Les parties et leurs conseils doivent être invités à présenter d'ultimes observations avant que le conseil ne commence à délibérer (art. 9 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

La méconnaissance de cette formalité prive l'agent d'une garantie et a pour effet d'entacher la procédure suivie devant le conseil de discipline d'une irrégularité substantielle (CAA Bordeaux 28 juin 2013 n°12BX01333).

Le délibéré correspond à la phase durant laquelle les membres du conseil se concertent afin d'aboutir à un avis.

Le conseil de discipline délibère « à huis clos hors la présence du fonctionnaire poursuivi, de son ou de ses conseils et des témoins » (art. 10 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Même si cela n'est pas précisé dans le texte, le principe du huis clos s'applique aussi à l'autorité territoriale et à ses représentants, sans quoi le principe d'impartialité ne serait pas respecté.

Le juge a été amené à rappeler ce principe :

- le fait qu'un directeur des personnels de l'administration participe à la délibération alors qu'il n'est pas membre du conseil de discipline, défend la position de l'administration et influe sur le sens des votes émis par le conseil, rend la procédure irrégulière (CE 23 juin 1993 n°121456).
- la seule présence aux délibérations d'une personne (il s'agissait en l'occurrence d'un membre de la direction de l'établissement) qui n'est pas membre du conseil de discipline rend irrégulier l'avis, quand bien même cette personne n'aurait pas pris part au délibéré (CE 30 nov. 1994 n°100875 et 130502).
- la présence du représentant de l'administration lors du délibéré rend la procédure irrégulière, même s'il n'a pas pris part au vote (CE 2 oct. 1992 n°90518).

C – LE CARACTERE NON PUBLIC DE LA SEANCE

Au-delà du principe du huis clos qui est exigé pour le délibéré (voir ci-dessus), il convient de faire en sorte, durant toute la séance, qu'aucune personne extérieure à la procédure devant le conseil ne vienne menacer l'impartialité des membres ; c'est pourquoi :

- la seule présence continue au sein du conseil de l'autorité territoriale, qui n'en est pas membre, entache d'irrégularité l'avis, même si elle n'a pas assisté à la délibération (CE 13 janv. 1988 n°55768),
- le fait que le maire et d'autres personnes étrangères au conseil aient assisté à une partie des débats, alors que les séances ne sont pas publiques, entache d'irrégularité l'avis émis par le conseil de

discipline et, par suite, la décision de sanction intervenue sur son fondement (CE 16 fév. 1979 n°05928).

En revanche, le fait qu'un agent assurant le secrétariat, un membre suppléant ou un agent faisant office de secrétaire-adjoint aient assisté à la séance, sans prendre part au délibéré, ne remet pas en cause la régularité de la procédure (CE 5 mai 1995 n°111984 ; CE 21 juin 1996 n°153920).

De la même manière, la présence de personnes parties à la controverse accompagnant l'autorité territoriale et son défenseur, qui participent aux débats sans pour autant être cités comme témoins, entache de vice la procédure quand bien même les intéressés ne participent pas au délibéré (CAA Marseille 16 juil. 2013 n°11MA00391).

V. L'AVIS DU CONSEIL DE DISCIPLINE

Le conseil peut, à la majorité des membres présents, ordonner une enquête s'il ne s'estime pas suffisamment éclairé sur les circonstances de l'affaire (art. 11 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

***A noter :** le fait qu'une enquête soit ordonnée ne proroge pas le délai dans lequel l'avis doit être rendu (art. 13 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).*

Il peut également, à la majorité des membres présents, proposer de suspendre la procédure disciplinaire jusqu'à décision du tribunal, lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites (art. 13 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Hormis ces deux cas particuliers, le conseil délibère sur les suites qui lui paraissent devoir être réservées à la procédure disciplinaire engagée (art. 12 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Pour cela, son président soumet au vote la proposition de sanction la plus sévère parmi celles qui ont été exprimées lors du délibéré. Si cette proposition ne recueille pas la majorité des voix des membres présents, il met aux voix les autres sanctions, par ordre décroissant de sévérité, jusqu'à ce qu'une d'elles recueille la majorité (art. 12 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Cependant, le fait de ne pas avoir mis aux voix les autres sanctions ne peut être regardé comme exerçant une influence sur le sens de la décision prise, ou comme privant l'intéressée d'une garantie, dès lors qu'aucune majorité pour l'une quelconque des décisions susceptibles d'être envisagées n'était, au regard de l'intention manifestée par les représentants du personnel, susceptible de se dégager (CAA Marseille 11 mars 2014 n°12MA03817).

A l'inverse le fait de n'avoir mis aux voix que les sanctions du 2ème groupe alors que la sanction la plus sévère du 3ème groupe avait été rejetée, prive l'agent d'une garantie dès lors que les représentants du personnel n'étaient pas opposés au prononcé d'une sanction (CAA Paris 26 mai 2014, n°13PA01296).

Si aucune proposition de sanction n'est adoptée, le président propose qu'aucune sanction ne soit prononcée (art. 12 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) ; cette proposition, elle aussi, fait l'objet d'un vote et est adoptée si elle recueille la majorité des voix des membres présents (CAA Nancy 18 mars 2004 n°99NC01500).

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit que le procès-verbal du conseil de discipline mentionne le nombre de voix exprimées et le résultat des votes (CAA Nantes 14 mai 2012 n°11NT00871).

A l'inverse, la mention dans le procès-verbal que la sanction a été prise à l'unanimité ne constitue pas une violation du secret du délibéré (CAA Versailles 30 mai 2013 n°12VE03206).

La proposition ayant recueilli l'accord de la majorité doit être motivée.

Le président du conseil de discipline la transmet à l'autorité territoriale (art. 12 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Il peut arriver qu'aucune des propositions soumises au conseil n'ait obtenu l'accord de la majorité de ses membres présents ; le président du conseil de discipline en informe alors l'autorité territoriale (art. 12 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le président du conseil de discipline participe au vote (question écrite AN n°95997 du 6 juin 2006). Il ne dispose pas d'une voix prépondérante, contrairement au président du conseil de discipline de recours.

Par son avis, le conseil de discipline se prononce donc sur l'opportunité de sanctionner l'agent et, dans ce cas, sur la sanction qui lui paraît la plus appropriée.

Il peut tenir compte d'éléments relatifs à la manière de servir de l'agent ressortant de son dossier, à condition de mettre l'intéressé à même de s'en expliquer, quand bien même ces éléments n'auraient pas été évoqués par l'autorité territoriale dans sa saisine (CE 8 oct. 1990 n°107762).

Lorsque plusieurs fonctionnaires sont traduits devant le conseil de discipline pour des faits identiques, ce dernier ne peut pas se prononcer par un seul vote, sans procéder à un examen particulier des circonstances propres à chaque affaire (CE 24 janv. 1986 n°43066 et 55305).

L'avis du conseil de discipline doit être motivé ; il est communiqué sans délai au fonctionnaire et à l'autorité territoriale (art. 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983, et art. 14 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le fait que l'administration n'attende pas la notification du procès-verbal de la réunion du conseil de discipline pour prendre la sanction est sans incidence sur sa légalité dès lors qu'aucune disposition ne prévoit cette notification préalable et que les droits de la défense ont été respectés (CAA Marseille 15 avril 2014 n°13MA00468).

Cet avis ne peut pas faire l'objet d'une demande en annulation devant le juge, puisqu'il ne lie pas l'autorité territoriale, qui n'est en effet pas obligée de le suivre.

Néanmoins, si l'autorité territoriale prend une décision autre que celle proposée par le conseil, elle doit préciser le motif qui l'a conduite à s'écarter de la proposition (CAA Nancy 1er fév. 2007 n°06NC00485).

VI. COMPRENDRE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

Lorsqu'un agent a commis une faute de nature à justifier une sanction, une procédure disciplinaire peut être déclenchée ; ayant un caractère contradictoire, elle garantit les droits de la défense.

En parallèle, une mesure de suspension peut être prononcée.

La procédure disciplinaire doit aussi être engagée avant le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire, bien que cette mesure ne constitue pas une sanction disciplinaire (art. 93 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

***A noter** : le fonctionnaire stagiaire est sanctionné selon la même procédure disciplinaire que le fonctionnaire titulaire.*

Mais il faut tenir compte du fait qu'il peut être détaché pour stage et avoir, en parallèle, la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre cadre d'emplois. S'il est mis fin à son détachement pour un motif disciplinaire, il pourra alors en outre faire l'objet de mesures disciplinaires dans son cadre d'emplois d'origine (art. 6 décret n°92-1192 du 4 nov. 1992).

A – L'OUVERTURE DE LA PROCEDURE

1 – L'autorité compétente

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale (art. 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983 ; art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Pour le fonctionnaire mis à disposition, le pouvoir disciplinaire est exercé par l'administration d'origine, qui peut être saisie par l'organisme d'accueil (art. 7 décret n°2008-580 du 18 juin 2008).

L'article 19 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 attribue le pouvoir disciplinaire à « l'autorité investie du pouvoir de nomination ».

Dans le cas du fonctionnaire détaché, l'autorité territoriale de la collectivité d'origine a donc compétence pour ouvrir une procédure. Le juge a ainsi reconnu à l'administration d'origine le pouvoir de sanctionner un fonctionnaire pour une faute commise durant son détachement (CE 8 juin 1962 Frischmann ; CE 29 janv. 1992 n°89337).

Sous réserve de l'appréciation du juge, le pouvoir disciplinaire pourrait aussi être reconnu à l'autorité d'accueil, parce qu'elle exerce aussi un pouvoir de nomination, et parce que le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant l'emploi de détachement (art. 64 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Les dispositions réglementaires précisent simplement, en la matière, qu'elle peut interrompre le détachement et remettre l'agent à disposition de son administration d'origine, en cas de « faute grave commise dans l'exercice des fonctions », et ce sans délai de préavis (art. 10 décret n°86-68 du 13 janv. 1986).

2 – L'ouverture de la procédure

L'autorité disciplinaire informe par écrit l'agent de la procédure engagée contre lui, en lui précisant les faits reprochés. Elle lui indique en outre qu'il a droit (art. 19 loi n°83-634 et art. 4 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

1°) à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes, au siège de l'autorité territoriale Les pièces du dossier et les documents annexés doivent être numérotés.

A noter qu'aucune disposition n'impose à l'administration :

- *d'adresser ces documents à l'intéressé s'il en fait la demande (CAA Nancy 25 mai 2011 n°10NC01544),*
- *de les transférer dans les locaux d'un autre service ni d'assurer cette communication au lieu d'exercice de ses fonctions (CAA Lyon 6 déc. 2005 n°02LY00884),*
- *de lui fournir une copie sans demande à cette fin ni de lui proposer d'en demander une copie (CAA Lyon 18 déc. 2012 n°11LY02142).*

L'agent a en revanche, dans ce cadre, le droit de prendre copie de son dossier, sauf si sa demande présente un caractère abusif (CE 2 avr. 2015 n°370242).

2°) à la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix

Le fait que l'agent aurait eu connaissance des motifs de la sanction et que son dossier serait « inconsistant » n'exonère pas l'autorité territoriale de ces obligations d'information, dont la méconnaissance rend la procédure irrégulière et entache ainsi la sanction d'illégalité (CE 21 juin 1996 n°140775).

L'intéressé doit disposer d'un délai suffisant pour prendre connaissance de ce dossier et organiser sa défense (art. 4 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

La procédure a été jugée régulière dans un cas où l'agent a disposé d'une journée pour consulter son dossier, alors qu'un délai de quatre jours séparait la date de consultation de celle à laquelle le conseil de discipline se réunissait (CE 20 janv. 1975 n°92836).

La collectivité doit être en mesure de prouver qu'elle a informé l'agent, en temps voulu, de l'ouverture de la procédure, en justifiant d'une notification du courrier par recommandé avec accusé de réception ou d'une remise du courrier contre décharge.

L'agent doit être considéré comme ayant été informé de l'ouverture de la procédure et de ses droits à la défense, quand bien même il n'a pas retiré le courrier recommandé (CAA Bordeaux 23 déc.2013 n°12BX01720).

En revanche, dans le cas où le destinataire refuse de donner décharge du pli qui lui est adressé, une notification par des agents non assermentés n'apporte pas les garanties exigées, car elle ne permet notamment pas de donner une date certaine à la notification (CAA Versailles 22 mars 2012 n°10VE02246).

Par ailleurs, dans le cas de l'édition d'une sanction du premier groupe, l'agent doit avoir été mis à même de présenter sa défense. Il ne résulte, en revanche, d'aucune disposition légale au principe général que l'intéressé puisse présenter ses observations orales (CAA Marseille 28 mai 2013 n°10MA02540).

Lorsqu'il y a lieu de saisir le conseil de discipline, le fonctionnaire doit être invité à prendre connaissance du rapport de saisine, ainsi que des pièces annexées (art. 5 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le juge administratif a été amené à préciser les modalités d'exercice du droit à communication du dossier :

- l'agent doit être mis à même de prendre une connaissance complète de son dossier (CE 14 fév. 1992 n°91324).
- l'ensemble des pièces intéressant sa situation administrative doivent lui être communiquées, y compris celles qui lui seraient favorables et qu'il pourrait faire valoir au cours de la procédure ; la procédure est irrégulière si sont uniquement communiquées les pièces sur lesquelles la procédure disciplinaire est fondée (CE 17 mars 2004 n°205436). Les témoignages sollicités par l'administration doivent également être versés au dossier et lui être communiqués (CE 23 nov. 2016 n°397733).
- le refus de communiquer à l'agent le texte d'un rapport le concernant rend la procédure irrégulière, même si l'agent a eu connaissance des griefs retenus contre lui et a eu l'occasion de s'expliquer (CE 24 juil. 1987 n°53676).
- en cas de dépôt d'une pièce nouvelle au dossier de l'agent après que celui-ci l'a consulté, l'autorité territoriale est tenue de l'informer de ce dépôt et de sa faculté de consulter de nouveau son dossier (TA Dijon 15 déc. 2005 n°0401662).
- si l'autorité doit informer l'agent de son droit, elle n'est toutefois pas tenue, en l'absence de demande de l'intéressé, de lui communiquer spontanément son dossier (CAA Nancy 19 déc. 2002 n°98NC02555).
- lorsque l'agent formule une demande de communication de son dossier, l'administration est tenue d'y faire droit, même si la demande est postérieure à la tenue du conseil de discipline, dès lors qu'elle est présentée avant la décision prononçant la sanction (CE 25 juil. 2013 n°360899).

A noter : *l'envoi d'un courrier informant l'agent de ses droits à la défense mais indiquant aussi que la sanction de l'exclusion pour trois jours lui était infligée constitue, en fait, une sanction disciplinaire prise à la date du courrier (CAA Marseille 28 mai 2013 n°10MA02540).*

3 – Le délai d'exercice de l'action disciplinaire

Avant l'intervention de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoyait de délai déterminé pour exercer une action disciplinaire. Le Conseil d'Etat avait estimé qu'aucun

principe général du droit n'imposait à l'administration de respecter un délai raisonnable et que l'autorité territoriale n'était pas dans l'obligation de prendre sa décision dans un délai déterminé.

Depuis la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, 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 (art. 19 loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Ce délai de prescription est immédiatement applicable aux procédures en cours mais il ne peut courir qu'à compter de l'entrée en vigueur de la loi, soit à compter du 22 avril 2016. Ainsi, des faits reprochés à un agent dans le cadre d'une procédure disciplinaire initiée en 2015 pouvaient être invoqués par l'administration dans un délai de trois ans à compter du 22 avril 2016, alors même qu'ils ont été commis en 2008 et 2009 (CE 20 déc. 2017 n°403046).

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 si aucune autre procédure disciplinaire n'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 (art. 19 loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

4 – L'impossibilité de sanctionner plusieurs fois les mêmes faits

L'agent ne peut pas être sanctionné deux fois pour les mêmes faits (CE 18 déc. 1992 n°101505) ; c'est le principe « *non bis in idem* ».

Le fait qu'il change d'employeur ne remet pas en cause cette impossibilité (CAA Nancy 5 août 2004 n°00NC01589).

L'autorité disciplinaire peut en revanche tenir compte de faits ayant donné lieu à de précédentes sanctions pour apprécier la gravité d'une nouvelle faute (CE 25 juin 1982 n° 32569).

Il faut signaler le cas particulier du fonctionnaire détaché pour stage qui, lorsqu'il a fait l'objet d'une exclusion définitive du service en qualité de stagiaire, peut également être sanctionné en sa qualité de fonctionnaire titulaire (art. 6 décret n°92-1194 du 4 nov. 1992 ; CAA Bordeaux 13 nov. 2007 n°06BX00113).

Par ailleurs, le fait que l'agent ait été sanctionné n'empêche pas qu'il fasse l'objet d'un changement d'affectation, dans l'intérêt du service et sans déclassement (CE 29 juil. 1998 n°150365 et 150366), en raison par exemple de dissensions avec sa hiérarchie, sans que cela constitue une seconde sanction (CAA Marseille 8 juin 2004 n°00MA02291).

A l'inverse, le changement d'affectation d'un agent ayant pour conséquence une baisse de son régime indemnitaire suivi d'une sanction de rétrogradation prononcée à raison des mêmes faits est censuré par le juge en tant qu'il méconnaît le principe "non bis in idem" (CAA Nancy 2 mai 2013 n°12NC01275).

B - LA CONSULTATION DU CONSEIL DE DISCIPLINE

Détail de la procédure devant le conseil de discipline, vous référer aux parties I à V du présent guide

C - LA DECISION DE SANCTION

A l'aboutissement de la procédure disciplinaire, l'autorité disciplinaire prend une décision et sanctionne éventuellement l'agent.

Il convient de signaler qu'elle a le pouvoir de faire une délégation de signature.

Lorsque le fonctionnaire occupe plusieurs emplois à temps non complet, la sanction est prononcée par l'autorité territoriale qui a entrepris la procédure disciplinaire, « après avis des autres autorités territoriales concernées » (art. 15 et 28 décret n°91-298 du 20 mars 1991).

1 – Typologie des sanctions et principes applicables à chacune d'entre elles :

a) sanctions du 1^{er} groupe

Trois sanctions disciplinaires relèvent du premier groupe (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- l'avertissement
- le blâme
- l'exclusion temporaire pour une durée maximale de trois jours

Ces sanctions sont prises sans consultation préalable du conseil de discipline (art. 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983). Elles ne peuvent donc pas non plus être soumises au conseil de discipline de recours (art. 91 loi n°84-53 du 26 janv. 1984). Elles peuvent en revanche être contestées devant le juge administratif.

L'avertissement n'est pas inscrit au dossier du fonctionnaire, contrairement au blâme et à l'exclusion temporaire, qui en sont toutefois automatiquement effacés au bout de trois ans si aucune autre sanction n'a été prononcée durant cette période (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

b) sanctions du 2^e groupe

Font partie du deuxième groupe (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- l'abaissement d'échelon
- l'exclusion temporaire de quatre à quinze jours

L'abaissement peut porter sur un ou plusieurs échelons (CE 19 juin 1989 n°68976).

Ces sanctions ne peuvent être prises sans consultation préalable du conseil de discipline (art. 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

Elles sont mentionnées au dossier du fonctionnaire (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Leur mention peut toutefois cesser de figurer au dossier, sur demande du fonctionnaire, après dix années de services effectifs à compter de la date à laquelle elles ont été prises.

L'autorité territoriale fait droit à la demande, après avis du conseil de discipline, « si, par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction ». Le dossier est alors reconstitué dans sa nouvelle composition, sous le contrôle du président du conseil de discipline (art. 31 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Les sanctions du deuxième groupe peuvent être contestées :

- devant le conseil de discipline de recours (art. 91 loi n°84-53 du 26 janv. 1984), seulement si l'autorité territoriale a prononcé une sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline de premier degré (art. 24 décret n°89-677 du 18 sept. 1989)
- devant le juge administratif

c) sanctions du 3^e groupe

*** généralités**

Relèvent du troisième groupe (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- la rétrogradation
- l'exclusion temporaire de seize jours à deux ans

Ces sanctions ne peuvent être prises sans consultation préalable du conseil de discipline (art. 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

Elles sont mentionnées au dossier du fonctionnaire (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984). Leur mention peut toutefois cesser de figurer au dossier, sur demande du fonctionnaire, après dix années de services effectifs à compter de la date à laquelle elles ont été prises.

L'autorité territoriale fait droit à la demande, après avis du conseil de discipline, « si, par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction ». Le dossier est alors reconstitué dans sa nouvelle composition, sous le contrôle du président du conseil de discipline (art. 31 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Les sanctions du troisième groupe peuvent être contestées :

- devant le conseil de discipline de recours (art. 91 loi n°84-53 du 26 janv. 1984), seulement si l'autorité territoriale a prononcé une sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline de premier degré (art. 24 décret n°89-677 du 18 sept. 1989)

- devant le juge administratif

*** précisions sur la rétrogradation**

Cette sanction consiste à faire descendre le fonctionnaire à un grade inférieur de son cadre d'emplois. Le juge a établi qu'elle ne pouvait avoir pour effet de l'évincer de son cadre d'emplois (CE 18 oct. 1995 n°120349). Cela implique qu'elle ne peut pas être prononcée contre un fonctionnaire titulaire du grade de début d'un cadre d'emplois (CE 29 mars 1985 n°51089).

Le juge administratif a estimé que la rétrogradation pouvait s'accompagner d'un reclassement dans un échelon doté d'un indice inférieur à celui détenu dans l'ancien grade, sans que cela constitue une deuxième sanction : le reclassement dans l'échelon est simplement une modalité d'exécution de la sanction (CAA Nancy 4 mars 2004 n°99NC02006) ; dans le cas jugé, l'agent était passé de rédacteur principal 8ème échelon à rédacteur 6ème échelon.

Cependant, dès lors que la décision ne mentionne pas les nouveaux grade et échelon, elle implique nécessairement le reclassement dans le grade immédiatement inférieur, à l'échelon correspondant à l'indice égal ou à défaut immédiatement inférieur à celui détenu dans l'ancien grade (CAA Douai 30 nov. 2004 n°02DA00340).

La rétrogradation peut entraîner un changement d'affectation, eu égard à l'intérêt du service et au nouveau grade de l'agent (CAA Nancy 27 mai 2004 n°99NC00673).

d) sanctions du 4^e groupe

*** principes généraux**

Constituent le quatrième groupe de sanctions, le plus sévère (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

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

Ces sanctions ne peuvent être prises sans consultation préalable du conseil de discipline (art. 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

Elles ont pour conséquence la cessation définitive des fonctions ; elles entraînent radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire (art. 24 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

Elles sont mentionnées au dossier du fonctionnaire (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Les sanctions du quatrième groupe peuvent être contestées :

- devant le conseil de discipline de recours (art. 91 loi n°84-53 du 26 janv. 1984)
- devant le juge administratif

*** précisions sur la mise à la retraite d'office**

La mise à la retraite d'office est possible uniquement si le fonctionnaire justifie de la durée minimale de services exigée pour l'ouverture du droit à pension.

En revanche, le fait qu'il n'ait pas atteint l'âge minimal exigé pour percevoir une pension n'empêche pas que cette sanction soit prononcée (CE 31 mai 1968 n°72114) : la pension sera alors à jouissance différée.

Le fonctionnaire mis à la retraite d'office est involontairement privé d'emploi, et peut donc percevoir des indemnités pour perte d'emploi s'il remplit les conditions exigées (CAA Douai 24 oct. 2001 n°99DA00640 et 99DA00713).

La possibilité de cumuler un avantage vieillesse avec des allocations chômage est cependant limitée : si l'allocataire est âgé d'au moins 50 ans, le montant des allocations subit une diminution variable selon l'âge.

*** précisions sur la révocation**

Le fonctionnaire révoqué est considéré comme involontairement privé d'emploi, et peut donc prétendre au bénéfice d'allocations d'aide au retour à l'emploi (CE 9 oct. 1992 n°96359).

Si l'agent se trouve, lorsqu'elle prend effet, en congé de maladie, il est mis fin au maintien de rémunération (CE 30 juil. 1997 n°132480). Le Conseil d'Etat a confirmé cette jurisprudence en considérant que la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne faisait pas obstacle à l'entrée en vigueur d'une décision de révocation à son encontre (CE 6 juil. 2016 n°392728).

S'il ne justifie pas de deux années de services valables pour la retraite du régime CNRACL, les droits du fonctionnaire sont basculés au régime général de sécurité sociale.

Il peut demander à l'IRCANTEC la validation des services accomplis ayant donné lieu à cotisations à la CNRACL (décret n°69-197 du 24 fév. 1969).

d) l'exclusion temporaire de fonctions

Selon la durée pour laquelle elle a été prononcée, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions relève, pour les fonctionnaires titulaires :

- du premier groupe (jusqu'à trois jours)
- du deuxième groupe (de quatre à quinze jours)
- du troisième groupe (de seize jours à deux ans)

Concernant la mise en œuvre de la sanction, le juge a établi :

- que la sanction d'exclusion temporaire de fonctions ne saurait produire d'effets au-delà du ressort de l'autorité territoriale qui l'a prononcée. De ce fait, en cas de mutation du fonctionnaire, la collectivité d'accueil ne se trouve pas en situation de compétence liée pour appliquer ladite sanction (CE 1er mars 2013 n°361819).
- que l'exclusion ne pouvait être appliquée uniquement sur des jours durant lesquels l'agent ne travaille pas, le service étant fermé ; cela reviendrait en effet à dénaturer la sanction, et à substituer

à l'exclusion durant des jours ouvrables prévue par la loi une mesure illégale de pénalisation financière (CAA Versailles 12 juin 2008 n°06VE02674).

- que l'exclusion devait être appliquée sur une période continue, et ne pouvait par conséquent pas être exécutée en plusieurs fois (CAA Marseille 29 janv. 2008 n°05MA00378 et 05MA00458).

L'exclusion temporaire 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 d'un mois (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

A noter : avant la modification de l'article 89 par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, le sursis ne pouvait pas ramener la durée de l'exclusion du troisième groupe à moins de trois mois. Par exemple, si l'agent est exclu temporairement pour une durée d'un mois, aucun sursis n'est possible ; s'il est exclu temporairement pour une durée d'un an, le sursis maximal pouvant assortir la sanction est de onze mois.

Si le fonctionnaire fait l'objet, dans la période de cinq ans suivant le prononcé de l'exclusion temporaire assortie d'un sursis, d'une autre sanction disciplinaire relevant du deuxième ou du troisième groupe, le sursis est révoqué, c'est-à-dire que l'exclusion temporaire est intégralement appliquée.

En revanche, si aucune nouvelle sanction disciplinaire autre que celles prévues dans le cadre du premier groupe n'est prononcée dans la même période de cinq ans, le fonctionnaire est définitivement dispensé d'accomplir la partie de la sanction pour laquelle il avait bénéficié d'un sursis (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Durant la période d'exclusion, le fonctionnaire est privé de toute rémunération (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Il n'acquiert pas de droits à pension, puisqu'il n'y a pas de cotisation.

Il n'acquiert pas non plus de droits à congés annuels, puisqu'il n'exerce pas ses fonctions (CAA Marseille 3 avr. 2007 n°04MA01459).

Dans la même logique, la période n'est pas prise en compte dans l'ancienneté pour l'avancement d'échelon (CAA Douai 12 mai 2005 n°03DA00221).

L'agent ne peut pas percevoir les allocations chômage, car il n'est pas considéré comme étant « privé d'emploi » (CE 29 janv. 2003 n°227770).

e) les sanctions des fonctionnaires stagiaires

L'échelle des sanctions fixée par l'article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ne concerne ni les fonctionnaires stagiaires, auxquels s'appliquent des dispositions spécifiques.

L'échelle disciplinaire applicable aux fonctionnaires stagiaires est la suivante (art. 6 décret n°92-1194 du 4 nov. 1992) :

- avertissement
- blâme
- exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours
- exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours
- exclusion définitive du service

Seules les deux dernières, qui sont les plus lourdes, doivent être précédées de la consultation du conseil de discipline.

2 – La motivation

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée (art. 19 loi n°83-634 du 13 juil. 1983 ; art. 14 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) ; elle doit donc énoncer les considérations de droit et de fait qui la fondent (art. L 211-5 du code des relations entre le public et l'administration).

Trois grands principes doivent être ici respectés :

- la décision doit être motivée
- la motivation doit être suffisamment précise
- la motivation doit figurer soit dans la décision de sanction elle-même, soit dans un document explicite joint

Sur le principe, l'autorité qui prononce la sanction doit préciser elle-même, dans sa décision, les griefs retenus contre le fonctionnaire, de telle sorte que celui-ci puisse, à la seule lecture de la décision, en connaître les motifs (CE 31 juil. 1992 n°93179).

La seule mention selon laquelle l'agent a pris connaissance de son dossier, sans autre élément, date, lieu ou circonstances précisant les faits reprochés, ne permet pas d'établir que celui-ci a été mis à même de prendre connaissance des griefs retenus à son encontre (CAA Marseille 3 avr. 2018 n°16MA03775).

Pour respecter l'obligation de motivation, l'autorité territoriale doit, si elle prend une décision autre que celle proposée par le conseil, préciser le motif qui l'a conduite à s'écarter de la proposition (CAA Nancy 1er fév. 2007 n°06NC00485).

Tel n'est pas le cas si le conseil n'a pas réussi à s'accorder sur une proposition de sanction ou sur une proposition de ne pas sanctionner (CAA Paris 5 mars 2012 n°10PA04091).

La motivation est suffisante :

- lorsque l'arrêté portant sanction, sans préciser lui-même les faits en cause, comporte une référence expresse au procès-verbal de la délibération du conseil de discipline qui, joint en annexe, contient dans son avis tous les éléments de droit et de fait fondant la décision (CE 12 avr. 1995 n°119432).
- lorsque l'autorité territoriale, dans sa décision de sanction, reprend et donc s'approprie les motifs retenus par le conseil de discipline (CAA Bordeaux 23 mars 2004 n°00BX01886)

Qu'elle figure dans le corps même de l'acte ou sur un document explicite qui lui est joint, la motivation écrite de la sanction doit être concomitante à la décision (CAA Paris 31 déc. 2003 n°99PA03058).

Par ailleurs, lorsque la décision de sanction n'est pas motivée par la seule référence à l'avis du conseil de discipline, cet avis n'a pas obligatoirement à être joint (CAA Douai 31 mars 2011 n°09DA01271).

Le fait que le fonctionnaire ait été préalablement informé, au cours de la procédure disciplinaire contradictoire, des motifs de droit et de fait, ne dispense pas l'autorité territoriale de respecter l'obligation de motiver la décision elle-même (CE 30 janv. 1995 n°128323 et 115835).

Le juge administratif a établi que l'exigence de motivation n'était pas respectée :

- lorsque la décision ne comporte par elle-même aucun motif et se borne à se référer à l'avis du conseil de discipline (CE 17 nov. 1982 n°35065), sans que le texte de cet avis soit incorporé et joint à la décision (CAA Douai 31 mars 2011 n°09DA01271).
- lorsque la décision ne comporte en elle-même aucun motif précis et se borne à viser un rapport dont le texte n'est ni incorporé, ni joint à la décision (CE 31 juil. 1992 n°93179).
- lorsque l'acte comporte une formule générale telle que « refus d'obéissance délibéré et persistant » sans préciser dans quelles circonstances et à quelles dates avaient eu lieu les manquements invoqués (CE 21 juil. 1995 n°115332), ou telle que celle indiquant que le comportement de l'agent « est de nature à porter dangereusement atteinte à la notoriété et à l'intégrité » de l'établissement et de la fonction publique (CE 30 janv. 1995 n°128323 et 115835).
- lorsque la décision de sanction, sans comporter aucun renvoi, se borne à faire état d'un manquement « à l'obligation tenant à [sa] qualité d'agent public », sans autre précision sur les circonstances de fait, et sans qu'aucun autre document plus explicite soit joint à la décision (CAA Bordeaux 2 déc. 2008 n°07BX00720).
- lorsque l'arrêté portant sanction se borne à indiquer dans ses motifs que « selon le conseil de discipline, les faits ayant motivé la comparution de Melle M., du fait de leur gravité et leurs répétitions, justifient la sanction requise » (CE 27 avr. 1994 n°106760)

3 – La notification de la sanction

La sanction disciplinaire doit être notifiée à l'agent (art. 17 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Aucune disposition légale ou réglementaire n'impose à l'administration de notifier une sanction disciplinaire par lettre recommandée avec accusé de réception.

C'est ainsi que la notification par la police municipale est légale même si le pli a été ouvert pour qu'il puisse être attesté, par la signature de l'agent, de la date de remise à son destinataire (CAA Marseille 3 déc. 2013 n°12MA01086).

4 – Inscription au dossier et effacement, publicité de la sanction

Doivent être inscrites au dossier du fonctionnaire (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- les sanctions du premier groupe, à l'exception de l'avertissement
- les sanctions des deuxième, troisième et quatrième groupes, sans limitation de durée

Les sanctions du premier groupe doivent obligatoirement être effacées du dossier, au bout de trois ans, si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Quant aux sanctions disciplinaires relevant des deuxième et troisième groupes, le fonctionnaire peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, demander à l'autorité territoriale dont il relève qu'aucune trace n'en subsiste à son dossier.

L'autorité territoriale consulte le conseil de discipline puis prend sa décision. « 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 » (art. 31 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le dossier du fonctionnaire est alors reconstitué dans sa nouvelle composition sous le contrôle du président du conseil de discipline (art. 31 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

***A noter** : l'effacement de la mention de la sanction dans le dossier n'est pas l'annulation de la sanction ; lorsque celle-ci a modifié la situation administrative de l'agent, les conséquences en subsistent donc.*

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

Il faut enfin signaler que l'autorité territoriale peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision portant sanction et ses motifs (art. 89 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Une réponse ministérielle apporte des précisions sur la mise en œuvre de cette publication (quest. écr. AN n°37807 du 16 déc. 2008).

5 – L'exécution de la sanction

Depuis le 1er janvier 2010, aucune sanction disciplinaire n'a plus à être obligatoirement transmise au préfet pour contrôle de légalité.

La sanction prononcée par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire est immédiatement exécutoire, même en cas de saisine du conseil de discipline de recours (art. 16 décret n°89-677 du 18 sept. 1989), dès sa notification à l'intéressé.

* agent en congé de maladie

La circonstance que l'agent se trouve en congé de maladie ne fait pas obstacle à ce que la procédure disciplinaire soit poursuivie et à ce qu'une sanction soit infligée (CE 11 mars 1992 n°88306).

Sur la date d'effet de la sanction, le Conseil d'Etat a établi qu'il n'est pas illégal pour l'administration de fixer cette date à l'expiration du congé (CE 13 mai 1992 n°106098). Dans un autre arrêt, il a jugé, dans le cadre

d'une révocation, que si l'agent se trouve, alors qu'elle prend effet, en congé de maladie, il est mis fin au maintien de la rémunération (CE 30 juil. 1997 n°132480).

Confirmant cette jurisprudence, le Conseil d'Etat a jugé, plus récemment, que la circonstance qu'un agent soit placé en congé pour maladie ne faisait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de révocation à son encontre (CE 6 juil. 2016 n°392728).

Le tribunal administratif de Montreuil a jugé qu'un fonctionnaire ne pouvait être placé en congé de maladie pendant l'exécution d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions dès lors que l'impossibilité d'exercer ses fonctions ne résultait pas de la maladie mais d'une sanction préexistante : cette espèce concernait le cas particulier d'une sanction d'exclusion temporaire révoquant le sursis d'une autre sanction d'exclusion temporaire antérieure (TA Montreuil 25 mai 2018 n°1707873).

*** mutation de l'agent**

Une sanction disciplinaire ne peut produire d'effets au-delà du ressort de l'autorité territoriale qui l'a prononcée. En cas de mutation de l'agent, l'autorité territoriale d'accueil n'est pas en situation de compétence liée pour exécuter une sanction prise par l'autorité territoriale précédente (CE 1er mars 2013 n°361819).

D - LES RECOURS CONTRE LA SANCTION

1 – Le recours gracieux

L'agent qui fait l'objet d'une sanction disciplinaire peut faire un « recours gracieux » : cette démarche consiste à demander à l'autorité disciplinaire d'annuler la sanction, ou de lui substituer une sanction moins sévère. Dans ce cas, une décision du Conseil d'Etat a précisé que la nouvelle sanction prise par l'administration se substitue à la sanction initiale et prend effet à la date fixée par cette dernière (CE 16 mai 1984 n°40895). Plus récemment, la Cour administrative d'appel de Nantes a confirmé l'effet rétroactif d'une sanction moins sévère que la sanction initiale (CAA Nantes, 20 juin 2014 n°12NT02494).

Le délai pour déposer un recours devant le juge est alors suspendu jusqu'à la notification de la réponse de l'autorité territoriale.

Il faut, pour cela, que le recours gracieux parvienne à l'administration avant l'expiration du délai de recours contentieux (CAA Paris 6 nov. 2012 n°10PA04092).

L'absence de réponse pendant plus de deux mois vaut décision de rejet du recours gracieux (art. L. 231-4 du code des relations entre le public et l'administration).

Le fait de déposer un recours gracieux n'interrompt en revanche pas le délai imparti pour saisir le conseil de discipline de recours (CE 28 juil. 1995 n°114886).

2 – Le conseil de discipline de recours

a) saisine

Le fonctionnaire peut faire un recours contre (art. 91 loi n°84-53 du 26 janv. 1984 ; art. 24, 15 et 12 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- les sanctions relevant du 4ème groupe
- les sanctions relevant du 2ème ou du 3ème groupe, uniquement lorsque l'autorité territoriale a prononcé une sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline ou lorsque le conseil de discipline n'a pu dégager de majorité sur aucune proposition de sanction

A noter, sur la notion de « sanction plus sévère », le juge administratif a été amené à établir les conclusions suivantes :

- si le conseil de discipline n'a pu dégager de majorité pour proposer une sanction, toute sanction prise par l'autorité territoriale sera considérée comme étant plus sévère (CE 29 déc. 2006 n°249617)
- si le conseil de discipline, après avoir adopté par vote le principe d'une exclusion temporaire, n'a pu dégager une majorité concernant la durée de cette exclusion, l'exclusion temporaire de cinq mois, prononcée par l'autorité doit être regardée comme plus sévère que la sanction proposée par le conseil (CE 6 mars 2002 n°234953).
- dès lors que le conseil de discipline propose la rétrogradation sans préciser l'échelon de reclassement, la sanction de rétrogradation décidée par l'autorité ne peut être regardée comme étant plus sévère, quel que soit l'échelon de reclassement retenu (CE 19 juin 2002 n°205394).
- à l'intérieur d'un groupe, l'ordre de sévérité des sanctions est déterminé par leur ordre de présentation. Ainsi, la sanction de rétrogradation, qui précède l'exclusion temporaire de fonctions dans le même groupe, la précède dans l'échelle de sévérité des peines, quelles que soient ses conséquences pécuniaires, fonctionnelles ou de déroulement de carrière (CAA Bordeaux 3 avr. 2012 n°11BX01495).

Les sanctions disciplinaires du premier groupe ne peuvent pas être portées devant le conseil de discipline de recours.

Lorsqu'elle notifie une sanction, l'autorité territoriale doit « communiquer à l'intéressé les informations de nature à lui permettre de déterminer si les conditions de saisine du conseil de discipline de recours se trouvent réunies ».

De plus, le délai de saisine et l'adresse du secrétariat du conseil de recours doivent être indiqués dans la décision de sanction (art. 15 et 23 décret n°89-677 du 18 sept. 1989), lorsque cette dernière peut faire l'objet d'un recours. En l'absence de ces indications, le fonctionnaire pourra faire un recours dans n'importe quel délai.

Par ailleurs, la décision prononçant le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire peut également être contestée devant le conseil de discipline de recours, puisque la procédure disciplinaire doit à cette occasion être suivie (art. 93 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

b) procédure de recours et droit des parties

Les recours doivent être présentés au conseil de discipline de recours dans le mois suivant la notification de la décision de sanction (art. 23 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le fait que l'agent adresse un recours gracieux à l'autorité territoriale n'interrompt pas le cours de ce délai (CE 28 juil. 1995 n°114886), lequel n'est donc pas prolongé.

Le secrétariat du conseil (art. 23 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- enregistre le recours à la date de la réception de la demande, et en accuse réception
- invite le requérant à présenter, s'il le souhaite, des observations complémentaires
- communique le recours à l'autorité territoriale qui a pris la sanction en vue de provoquer ses observations.

Les observations des parties en cause doivent parvenir au secrétariat dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande d'observation. Ce délai peut être renouvelé une seule fois, sur demande de l'intéressé ou de l'autorité territoriale formulée avant qu'il n'expire (art. 23 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le requérant et l'autorité territoriale ou les mandataires qu'ils désignent à cet effet sont mis à même de prendre connaissance du dossier soumis au conseil (art. 25 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

L'autorité territoriale et le fonctionnaire, qui peuvent formuler des observations au vu des pièces du dossier, doivent pouvoir prendre connaissance de celui-ci suffisamment à l'avance, en tenant compte du fait que les observations doivent, par ailleurs, être déposées dans un délai de 15 jours suivant la date de la réception de la demande d'observations (CE 18 déc. 2009 n°316381).

c) convocation des parties

Le requérant et l'autorité territoriale sont convoqués à la séance par le président du conseil de discipline de recours (art. 26 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le requérant peut se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix ; l'autorité territoriale peut se faire représenter ou assister (art. 26 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

d) effets sur le délai du recours contentieux

Si le conseil de discipline de recours a été saisi, le délai du recours contentieux ouvert contre la décision de sanction est suspendu jusqu'à notification (art. 16 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- soit de l'avis du conseil de discipline de recours déclarant qu'il n'y a pas lieu de donner suite à la requête qui lui a été présentée,

- soit de la décision définitive de l'autorité territoriale.

A noter : la cour administrative d'appel de Douai a jugé que le délai de recours contentieux n'était pas suspendu lorsque la saisine du conseil de discipline de recours porte sur une décision de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Elle a également établi que l'arrêté de licenciement devait préciser ce principe dans ses mentions des voies et délais de recours, pour que le délai de recours contentieux commence à courir dès la notification de la décision (CAA Douai 3 juil. 2012 n°11DA00391).

e) organisation, composition et présidence

* organisation générale

Il existe un conseil de discipline de recours dans chaque région.

Il siège au centre de gestion compétent pour le département chef-lieu de la région ; pour la région Ile-de-France, il siège au centre interdépartemental de gestion de la petite couronne (art. 18 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le centre de gestion siège assure le secrétariat ; il est remboursé des frais de fonctionnement par la collectivité ou l'établissement dont dépend le fonctionnaire (art. 20 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Cas particulier : pour les sapeurs-pompiers professionnels relevant des catégories A et B, un conseil de discipline national spécifique, qui se réunit au siège du CNFPT, est placé auprès du ministre chargé de la sécurité civile. Sa composition est déterminée par les dispositions de l'article 19 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989.

* représentants du personnel et de l'administration

Le conseil de discipline de recours comprend en nombre égal des représentants du personnel et des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ; chaque représentant a un suppléant (art. 90 bis loi n°84-53 du 26 janv. 1984 et art. 18 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

En cas d'absence de représentants des élus ou du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse, appelés à participer à la délibération et au vote est au besoin réduit, en début de réunion, jusqu'à ce que la parité soit atteinte (art. 18 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le conseil de discipline de recours ne peut, en aucun cas, comporter de membres qui ont connu de l'affaire en premier ressort (art. 21 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Sa composition doit en outre garantir le respect des principes d'impartialité dégagés par le juge, et les membres des conseils de discipline de recours sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle pour tous les faits et documents dont ils ont connaissance en leur qualité (art. 30 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

* présidence

Le conseil est présidé par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline ou, pour la région Lorraine, du TA de Nancy.

Lorsque le magistrat est affecté dans une cour administrative d'appel ou un autre tribunal administratif, sa désignation ne peut intervenir qu'avec l'accord préalable du président de cette juridiction.

Un suppléant du président est désigné dans les mêmes conditions (art. 90 bis loi n°84-53 du 26 janv. 1984 ; art. 18 décret n°89-677 du 18 sept. 1989)

Les fonctions de président sont rémunérées à la vacation, selon des taux fixés par arrêté ministériel du 2 décembre 1996). Cette rémunération est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève le fonctionnaire concerné (art. 30-1 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

*** les représentants du personnel**

Les représentants du personnel sont des fonctionnaires territoriaux titulaires désignés par les organisations syndicales représentées au CSFPT, dans les conditions suivantes (art. 18 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- les organisations syndicales ayant un ou deux sièges au CSFPT désignent un représentant
- celles ayant plus de deux sièges désignent deux représentants.

*** les représentants des collectivités et établissements**

Les représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics sont désignés, par tirage au sort, par le président du conseil de discipline de recours.

Doivent ainsi être désignés (art. 18 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- un conseiller régional choisi parmi les deux désignés par le conseil régional,
- deux conseillers généraux choisis sur une liste comportant les noms de trois conseillers généraux de chacun des départements situés dans le ressort du conseil de discipline de recours, désignés par le conseil général,
- des membres des conseils municipaux des communes de la région, choisis en nombre égal parmi les membres des conseils municipaux des communes de plus de 20 000 habitants et parmi les maires des communes de moins de 20 000 habitants, le membre supplémentaire étant choisi parmi ces derniers lorsque le nombre de membres est impair. Ces membres sont choisis sur une liste comportant, pour chaque commune, le nom d'un membre du conseil municipal désigné par l'assemblée dont il fait partie.

Il y a autant de maires et de conseillers municipaux qu'il n'en faut pour que la représentation des collectivités égale celle du personnel.

f) quorum

Pour que le conseil puisse siéger régulièrement, un « quorum » doit être respecté : au moins la moitié des membres du conseil de discipline de recours doivent être présents (art. 21 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

On remarquera que ce quorum est moins contraignant que celui qui est exigé pour le conseil de discipline de première instance.

Lorsque le quorum n'est pas atteint sur un ordre du jour donné, le conseil de discipline de recours délibère valablement, sans qu'une condition de quorum soit alors exigée, après une nouvelle convocation portant sur le même ordre du jour et spécifiant qu'aucun quorum ne sera requis (art. 21 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

g) la séance

*** délai de réunion**

Le conseil de recours doit se prononcer dans un délai de deux mois à compter du jour où il a été saisi (art. 27 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Le juge administratif a cependant établi que le non-respect de ce délai ne suffisait pas à rendre la procédure irrégulière (CE 20 janv. 1989 n°88635).

*** déroulement de la séance**

Le président expose tout d'abord les circonstances de l'affaire (art. 26 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Sont ensuite auditionnés l'autorité territoriale, le requérant et toute autre personne que le président aura jugé nécessaire de faire entendre (art. 27 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

Après les auditions, le conseil de discipline de recours délibère à huis clos, hors la présence du fonctionnaire poursuivi, de son ou de ses conseils et des témoins.

Deux cas de figure peuvent se présenter (art. 27 décret n°89-677 du 18 sept. 1989) :

- premier cas : le conseil se juge suffisamment informé ; il statue alors définitivement et arrête le texte d'un avis de rejet ou d'une recommandation motivés.
- second cas : le conseil ne se juge pas suffisamment informé, et prescrit un supplément d'information ; il peut de nouveau convoquer l'intéressé, l'autorité territoriale ou toute autre personne. L'affaire est alors renvoyée à une prochaine séance.

Le conseil de discipline de recours statue à la majorité des suffrages exprimés. Le président dispose d'une voix prépondérante (art. 22 décret n°89-677 du 18 sept. 1989), ce qui n'est pas le cas dans le conseil de discipline de premier degré.

*** information des parties et de la CAP**

Des extraits des délibérations, certifiés conformes par le secrétariat, sont expédiés par le secrétaire du conseil de discipline de recours à la commission administrative paritaire, à l'autorité territoriale et au requérant (art. 28 décret n°89-677 du 18 sept. 1989).

h) portée de l'avis du conseil de discipline de recours

L'autorité territoriale ne peut prononcer de sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline de recours (art. 91 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

A noter : ce principe n'est pas applicable au licenciement pour insuffisance professionnelle, qui ne fait pas partie de l'échelle des sanctions disciplinaires (CE 20 janv. 1989 n°88636).

L'autorité territoriale doit ainsi obligatoirement rapporter sa décision de sanction si le conseil de recours :

- a recommandé qu'aucune sanction ne soit prise,
- ou s'est prononcé pour une sanction moins sévère.

Si le conseil s'est simplement prononcé en faveur d'une sanction moins sévère, l'autorité territoriale peut prendre une nouvelle décision de sanction.

Si le CDR ne se prononce pas et ne fait donc aucune proposition, par exemple parce que ses membres ont décidé de surseoir à statuer jusqu'à ce que le juge pénal se soit prononcé sur la matérialité des faits, l'autorité territoriale n'est pas tenue de rapporter sa décision de sanction (CAA Lyon 29 sept. 2009 n°07LY00274).

L'autorité territoriale qui maintient sa décision malgré l'avis du conseil de recours commet une faute de nature à engager la responsabilité de la collectivité (CE 25 mai 1988 n°73628), ce qui signifie que l'agent pourra obtenir réparation du préjudice ainsi causé.

La collectivité peut engager un recours contentieux contre l'avis du conseil de discipline de recours.

Dans ce cas, le juge effectue un contrôle normal de la sanction proposée par le conseil de discipline de recours ; il ne peut se limiter à rechercher si le conseil de discipline de recours n'a pas entaché sa décision d'erreur manifeste d'appréciation (CE 16 févr. 2015 n°369831).

Le recours contentieux n'exonèrera pas la collectivité de l'éventuelle obligation de rapporter sa sanction : la demande d'annulation contentieuse de l'avis du CDR n'a pas un effet suspensif.

La seule possibilité qu'a l'autorité territoriale est de se tourner vers le juge des référés, par le biais du « référé suspension ».

3 – Le recours contentieux

a) recours de l'agent contre une décision de sanction

* principe et procédure

L'agent peut faire un recours contre toute décision de sanction, quel que soit son degré de sévérité.

Il peut en particulier déposer un "recours pour excès de pouvoir" demandant au juge d'annuler la sanction.

Le fait que la sanction fasse l'objet d'une demande d'annulation auprès du juge n'a pas d'effet suspensif : la seule possibilité qu'a l'agent d'échapper à l'exécution immédiate de la décision est de déposer un recours auprès du juge des référés, dans le cadre du « référé suspension ».

Pour être recevable, le recours contentieux doit être formé dans un délai de deux mois à partir de la notification de la décision.

La décision doit indiquer ce délai, sans quoi il ne sera pas opposable à l'agent, qui pourra introduire un recours au-delà de ce délai (art. 1er décret n°65-29 du 11 janv. 1965), dans la limite d'un délai raisonnable d'un an maximum, en vertu du principe de sécurité juridique (CE 13 juil. 2016 n°387763).

L'agent peut déposer un recours devant le juge sans avoir saisi le conseil de discipline de recours et sans avoir déposé de recours gracieux auprès de l'autorité territoriale.

En cas de recours préalable devant le conseil de discipline de recours, le délai du recours contentieux est suspendu jusqu'à notification (art. 16 décret n° 89-677 du 18 sept. 1989) :

- soit de l'avis du conseil rejetant la requête,
- soit de la décision définitive de l'autorité territoriale, lorsque l'avis rendu par le conseil oblige cette dernière à prendre une nouvelle décision.

Les moyens invoqués devant le juge peuvent porter :

- sur la forme : vice de procédure,
- sur le fond : inexactitude des faits, erreur de qualification juridique, inadéquation de la sanction.

Le juge administratif, dans sa vérification de la légalité d'une sanction disciplinaire, se limitait traditionnellement à contrôler l'absence d'« erreur manifeste d'appréciation », c'est-à-dire à vérifier que la sanction ne soit pas manifestement disproportionnée par rapport aux faits (CE 9 juin 1978 n°05911).

Cependant, dans un arrêt du 13 novembre 2013, le Conseil d'Etat a consacré le passage de ce contrôle restreint à un contrôle normal de la sanction. Par l'effet de ce durcissement du contrôle, il appartient désormais au juge du fond de rechercher si la sanction disciplinaire est proportionnée à la gravité de la faute (CE 13 nov. 2013 n°347704).

Ce même degré de contrôle s'exerce sur la sanction proposée par le conseil de discipline de recours (CE 16 fév. 2015 n°369831).

Le Conseil d'Etat, pour sa part, ne censurera le contrôle effectué par les juges du fond que si la solution retenue par ces derniers est hors de proportion avec la faute commise (CE 27 févr. 2015 n°376598).

Si les juges du fond annulent une sanction en raison de son caractère disproportionné, le Conseil d'Etat vérifie que les sanctions moins sévères susceptibles d'être infligées à l'agent, en cas de reprise de la procédure disciplinaire, ne sont pas toutes, en raison de leur caractère insuffisant, hors de proportion avec les fautes commises (CE 27 juil. 2015 n°370414).

Ainsi, le Conseil d'Etat a pu considérer que les manquements d'un fonctionnaire à ses obligations de probité, d'indépendance et d'intégrité étaient d'une gravité telle que toutes les sanctions autres que la révocation, en raison de leur caractère insuffisant, seraient hors de proportion avec les faits (CE 10 mars 2017 n°401643).

De même, le Conseil d'Etat a jugé que la sanction de mise à la retraite d'office d'un professeur coupable d'agression sexuelle sur mineurs était proportionnée aux fautes commises, eu égard à l'exigence d'exemplarité et d'irréprochabilité qui incombe aux enseignants, toutes les sanctions moins sévères susceptibles d'être infligées étant, en raison de leur caractère insuffisant, hors de proportion avec la gravité des faits (CE 18 juil. 2018 n°401527).

A noter :

- *La sanction disciplinaire a pour seul objet de tirer, en vue du bon fonctionnement du service, les conséquences que le comportement de l'agent emporte sur sa situation vis-à-vis de l'administration. C'est pourquoi la victime d'un dommage causé par l'agent dans l'exercice de ses fonctions ne peut pas attaquer le refus opposé par l'autorité territoriale à sa demande d'aggravation d'une sanction qu'elle estime trop légère, parce qu'elle est dépourvue d'intérêt à le faire (CE 17 mai 2006 n°268938). Elle ne peut pas non plus obtenir une indemnité au motif que l'agent fautif n'a pas été sanctionné ou aurait été sanctionné trop légèrement (CE 2 juil. 2010 n°322521).*
- *un syndicat n'a pas qualité pour présenter devant un tribunal administratif, à titre principal et en son nom propre, une requête tendant à l'annulation d'un arrêté prononçant une sanction disciplinaire à l'égard d'un fonctionnaire (CE 22 déc. 1976 n°99427).*

*** conséquences de l'annulation d'une sanction**

Les conséquences de l'annulation d'une sanction disciplinaire par le juge varient selon le motif d'annulation :

- si la sanction est annulée parce que les faits reprochés à l'agent ne sont pas établis, l'autorité territoriale ne peut légalement rouvrir une procédure disciplinaire fondée sur les mêmes motifs ; cela reviendrait à méconnaître « l'autorité de la chose jugée ».
- si la sanction a été annulée pour son caractère disproportionné, l'autorité territoriale peut prendre une nouvelle sanction plus adaptée à la gravité des faits, sous réserve du contrôle du juge de cassation qui vérifie que les sanctions susceptibles d'être infligées ne sont pas toutes, en raison de leur caractère insuffisant, hors de proportion avec les fautes commises (CE 27 juil. 2015 n°370414). Si la première sanction avait été prise au terme d'une procédure régulière, l'autorité territoriale n'a pas à lancer une nouvelle procédure : le conseil de discipline n'a pas à être consulté une seconde fois (CE 18 fév. 1994 n°128166), l'agent n'a pas à être à nouveau mis à même de consulter son dossier (CE 28 nov. 2003 n°234898).
- de même, si l'exécution de la sanction a été suspendue par le juge des référés, l'autorité territoriale peut retirer cette sanction et en édicter une nouvelle pour les mêmes faits sans inviter l'agent à consulter son dossier, ni saisir le conseil de discipline (CAA Versailles 25 janv. 2018 n°16VE01693).
- si la sanction est annulée pour vice de procédure, l'autorité territoriale peut ouvrir une nouvelle procédure disciplinaire pour les mêmes faits, et reprendre une sanction identique, en respectant les règles de procédure.

La nouvelle sanction, prise après l'annulation de la première, ne peut pas avoir d'effet rétroactif : elle prendra effet à compter de sa notification à l'agent (CE 16 juin 1995 n°139177).

En outre, lorsqu'une décision de sanction a été annulée, l'autorité territoriale doit :

- réintégrer l'agent, s'il s'agissait d'une révocation ou d'une mise à la retraite,
- reconstituer sa carrière, lorsque celle-ci a été affectée par ladite sanction.

Elle peut également être tenue de réparer l'éventuel préjudice subi par l'agent.

b) recours en annulation de l'autorité territoriale contre l'avis du conseil de discipline de recours

L'autorité territoriale peut demander au juge administratif d'annuler l'avis du conseil de discipline de recours. En effet, cet avis « fait grief » à la collectivité, puisqu'il peut entraîner l'obligation de modifier ou d'annuler la sanction initialement prise (CE 23 avr. 1969 n°69476).

Le recours n'a pas de caractère suspensif.

Sur la question de l'opposabilité à l'administration des délais et voies de recours contentieux lorsque ceux-ci ne sont pas indiqués dans la notification de l'avis du conseil de discipline de recours, le juge administratif a rendu deux décisions contradictoires.

La cour administrative de Marseille a estimé dans cette hypothèse que le délai de recours contentieux de deux mois commençait malgré tout à courir dès la notification (CAA Marseille 13 dec. 2011 n°10MA00053) tandis que la cour administrative d'appel de Bordeaux a considéré que ce délai n'était alors pas opposable à l'administration (CAA Bordeaux 15 janv. 2013 n°12BX00074 et 12BX00075).

Le contrôle du juge pourra porter, selon les moyens soulevés par la collectivité, tant sur la forme (régularité de la procédure) que sur le fond ; sur le fond, il pourra en particulier vérifier si le CDR n'a pas fait preuve d'une clémence excessive (pour un exemple : CE 27 fév. 1995 n°115988).

Si le juge administratif annule l'avis du conseil de recours, l'autorité territoriale pourra sanctionner les faits par une sanction identique à celle qui avait été contestée devant le CDR, sans avoir à solliciter un nouvel avis du conseil de discipline.

Cette nouvelle sanction ne peut être rétroactive : elle ne prend effet qu'à sa notification au fonctionnaire. Par ailleurs, elle pourra à son tour être contestée devant le conseil de recours (CE 20 mai 1998 n°173181).

En revanche, le fonctionnaire ne peut pas demander au juge l'annulation de l'avis du conseil de discipline de recours, car cet avis ne présente pas, à son égard, le caractère d'une décision faisant grief (CE 4 fév. 1994 n°101003).

Le fonctionnaire pourra seulement invoquer son éventuelle irrégularité à l'appui d'une requête contre la sanction prononcée au vu de cet avis (CE 30 sept. 1988 n°83584 ; CE 19 mai 1989 n°94180).

Il convient de signaler que le juge administratif avait adopté une position contraire dans un arrêt antérieur (CE 12 mai 1989 n°65355), par lequel il avait établi la possibilité de demander au juge l'annulation de l'avis de l'instance de recours ; cet arrêt isolé a cependant été plusieurs fois contredit.

Cas particulier de la procédure disciplinaire liée au licenciement pour insuffisance professionnelle : l'autorité territoriale n'étant pas liée par l'avis du conseil de discipline de recours en matière de licenciement pour insuffisance professionnelle, elle ne peut donc pas en demander l'annulation au juge (CE 20 janv. 1989 n°88636).

c) référé suspension

Le recours en annulation n'ayant pas de caractère suspensif, il ne retarde pas l'exécution de la décision attaquée.

Pour obtenir la suspension de l'exécution d'une décision de sanction ou d'un avis du conseil de discipline, l'agent ou l'autorité territoriale, selon le cas, peut faire appel au juge des référés, par le biais du « référé suspension ».

Dans ce cadre, le juge peut ordonner la suspension de l'exécution d'une décision, ou d'une partie de ses effets, lorsque deux conditions sont réunies :

- il existe une situation d'urgence,
- en l'état de l'instruction, il existe un doute sérieux quant à la légalité de la décision.

Il faut aussi que la décision concernée fasse par ailleurs l'objet d'une requête en annulation ou en réformation.

Concernant une sanction, la condition d'urgence peut être remplie lorsqu'elle est de nature à bouleverser les conditions d'existence de l'intéressé du fait de ses répercussions financières, comme dans le cas d'une décision d'exclusion temporaire, privative donc de rémunération, dont la date d'entrée en vigueur était fixée au lendemain de sa notification.

Quant au doute sérieux sur la légalité, il peut notamment être établi lorsque la sanction est manifestement disproportionnée (CE 6 avr. 2001 n°230338).

Le juge des référés peut également être saisi par l'autorité territoriale d'une demande tendant à ce qu'il ordonne la suspension de l'exécution de l'avis du conseil de discipline de recours.

Dans ce cas, l'urgence peut notamment être établie, au regard de l'intérêt du service, lorsque l'exécution de l'avis du conseil de discipline obligerait l'autorité territoriale à réintégrer un agent.

Mais il n'y a pas situation d'urgence lorsque l'autorité territoriale, contrainte à réintégrer l'agent, peut lui donner une affectation qui ne porte pas atteinte à l'intérêt du service (CE 13 juil. 2007 n°301048).

Quant au doute sérieux sur la légalité de l'avis, il peut notamment être établi lorsqu'il apparaît que le conseil de discipline de recours a, par sa clémence excessive, commis une erreur manifeste d'appréciation (CE 8 sept. 2003 n°259787).

Si la suspension est ordonnée, la décision de sanction ou l'avis du conseil de recours est suspendu jusqu'à ce que le juge se soit prononcé « au fond » sur sa légalité.

Ayant un caractère provisoire et non rétroactif, elle ne prend effet qu'à la date à laquelle elle est notifiée (CE 13 juin 2003 n°243615 et 247293).

Si la requête en annulation d'une décision d'exclusion du service pour motif disciplinaire notamment, est rejetée, la décision de réintégration prise à la suite d'une ordonnance de suspension de la mesure d'exécution peut être retirée dans un délai raisonnable ne pouvant excéder quatre mois à compter de la date de notification du jugement rejetant la demande d'annulation. Peuvent également être retirées dans ce même délai les mesures prises dans le cadre du déroulement de la carrière de l'agent, entre sa réintégration et la notification du jugement rejetant la demande d'annulation à l'exception de celles se bornant à tirer les conséquences du service fait (CE 23 mai 2018 n° 416313).

Si la sanction dont l'exécution a été annulée avait été prise après une procédure régulière, l'administration peut la retirer et en prendre une nouvelle sans avoir à consulter à nouveau le conseil de discipline ni à inviter l'agent à prendre à nouveau connaissance de son dossier (CE 15 déc. 2010 n°337891).

E – L'INFORMATION DE L'ADMINISTRATION DES PROCEDURES OU DES CONDAMNATIONS PENALES

1 – Information de la part de l'agent

L'agent n'a aucune obligation d'informer son employeur de la condamnation pénale dont il a fait l'objet postérieurement à son recrutement (CE 4 fév. 2015 n°367724).

2 – Information de la part du ministère public

*** décisions définitives**

L'administration peut 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 (circulaire du 11 mars 2015 relative à la communication aux administrations publiques et aux organismes exerçant une prérogative de puissance publique d'informations ou copies de pièces issues des procédures pénales diligentées contre des fonctionnaires et agents publics).

*** poursuites pénales**

L'administration peut être informée par le ministère public des décisions suivantes, prises à l'encontre d'une personne qu'elle emploie, portant sur un crime ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement : la condamnation, y compris non définitive ; la saisine d'une juridiction de jugement ; la mise en examen (art. 11-2 code de procédure pénale et art. D. 1er-13 CPP).

En revanche, le ministère public a l'obligation d'informer par écrit l'administration d'une condamnation, même non définitive, ou d'un placement sous contrôle judiciaire avec interdiction d'exercer une activité en

contact avec des mineurs, prononcés à l'encontre d'une personne exerçant une telle activité et placée sous le contrôle de cette administration (art. 706-47-4 code de procédure pénale).

La liste des infractions concernées est fixée à l'article 706-47-4 du code de procédure pénale).

La liste des professions et activités concernées ainsi que des destinataires de cette obligation d'information est fixée à l'article D. 47-9-1 du code de procédure pénale.

Lorsque, à la suite d'une information transmise sur le fondement de l'article 706-47-4, une décision de suspension de fonctions à titre conservatoire ou une mesure disciplinaire est prise par une collectivité territoriale ou un EPCI, à l'encontre d'une personne qui exerce son activité dans une école, un établissement ou un service relevant de l'éducation nationale, l'autorité territoriale est tenue d'en informer le recteur ou le vice-recteur (art. D. 47-9-1 IV du code de procédure pénale).

E – LE PRINCIPE D'INDEPENDANCE ENTRE LES PROCEDURES DISCIPLINAIRE ET PENALE

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale (art. 29 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

Les mêmes faits peuvent donc constituer à la fois une faute disciplinaire et une infraction pénale (exemple : accident de la route provoqué par un agent public conduisant une voiture de service en état d'ébriété).

Une procédure pénale et une procédure disciplinaire peuvent donc être parallèlement menées pour les mêmes faits. Elles n'ont d'ailleurs pas le même objet ; la procédure disciplinaire, quant à elle, est déclenchée dans l'intérêt du service (CE 24 juin 1988 n°81244).

Mais des faits sanctionnés disciplinairement ne donnent évidemment pas forcément lieu à des poursuites pénales et, réciproquement, l'autorité territoriale peut ne pas engager de procédure disciplinaire à raison de faits qui ont justifié des poursuites pénales.

Ce principe est valable même si l'agent a fait l'objet d'une condamnation : l'autorité territoriale n'aura pas pour autant compétence liée pour sanctionner, car elle dispose d'un pouvoir d'appréciation (CE 9 déc. 1970 n°79732).

La procédure disciplinaire et la procédure pénale sont donc indépendantes l'une de l'autre, mais jusqu'à un certain point seulement :

- parce qu'en cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire, le délai de prescription de l'action disciplinaire est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation (art. 19 loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

- parce que la procédure disciplinaire peut s'appuyer sur des éléments issus de la procédure pénale. Ainsi, rien ne s'oppose à ce que l'autorité disciplinaire fasse état dans la procédure disciplinaire d'informations recueillies au cours d'une instruction judiciaire, dès lors qu'elles sont portées à la connaissance de l'intéressé (CE 9 juin 1982 n°34129).

De même, un agent peut être sanctionné pour des faits qu'il a avoués au cours d'une procédure judiciaire, même si celle-ci n'était pas arrivée à son cours, et même si l'intéressé a par la suite rétracté ses aveux (CE 26 juil. 1982 n°34740).

- parce que l'autorité territoriale ne peut passer outre les considérations du juge du fond (voir ci-dessous)

1er cas : la sanction est prise avant l'issue de la procédure pénale

L'autorité territoriale peut prononcer une sanction disciplinaire pour des faits sur lesquels le juge pénal n'a pas encore statué (CE 27 janv. 1993 n°115274), dès lors que les faits sont établis.

L'intervention d'une décision de justice postérieure à une sanction disciplinaire n'aura pas pour effet de rouvrir le délai du recours contentieux contre cette sanction.

Mais l'agent sanctionné a droit à ce que sa situation soit réexaminée par l'administration, lorsque les faits qui ont motivé la sanction et qui avaient fait l'objet de poursuites pénales ont donné lieu à un jugement de relaxe, afin de vérifier si les conclusions du juge ne remettent pas en cause le fondement même de la sanction disciplinaire (CE 3 mai 1963 Alaux ; CE 6 déc. 2002 n°237518).

Il peut par exemple arriver que le juge pénal établisse, postérieurement à la sanction d'un agent, l'inexactitude matérielle des faits qui l'avaient motivée.

En revanche, l'administration ne peut pas rouvrir une procédure disciplinaire et infliger une seconde sanction à l'agent, en l'absence de faits nouveaux, sous prétexte qu'elle ignorait, avant l'action pénale, l'étendue des faits ou la gravité de leur qualification (CAA Lyon 14 janv. 2003 n°99LY01182).

2ème cas : la sanction est postérieure à la décision judiciaire

Lorsque l'administration attend l'aboutissement de la procédure pénale, elle peut être confrontée au principe de l'« autorité de la chose jugée ».

Ainsi, lorsque le juge pénal a établi l'inexactitude matérielle des faits, l'« autorité de la chose jugée » empêchera l'administration de sanctionner l'agent, car cela reviendrait à nier le jugement au fond.

En revanche, du moment que leur inexactitude matérielle n'a pas été établie, des faits pourront donner lieu à sanction disciplinaire même si l'agent a fait l'objet, au pénal :

- d'une relaxe pour vice de procédure (CE 4 mars 1992 n°89545),
- d'une relaxe tirée de ce que les faits ne sont pas établis ou de ce qu'un doute subsiste sur leur réalité (CE 11 mai 1956 n°23524 ; CE 29 juil. 1998 n°150365 et 150366),
- d'un classement sans suite (CE 4 nov. 1949 Patrolin),

- d'un acquittement (CE 19 nov. 1955 Dupoux),
- d'un abandon des poursuites en raison de l'annulation de la procédure d'instruction (CE 11 juin 1999 n°185169).

En effet, dans tous ces cas, l'administration et le juge administratif peuvent apprécier par eux-mêmes la matérialité des faits.

De même, le principe de l'autorité de la chose jugée s'oppose à ce qu'une sanction disciplinaire soit infligée à l'agent au motif d'une inculpation dont le juge pénal l'a relaxé (CE 23 nov. 1966 n°62987), dès lors que les autres griefs retenus n'auraient pas, à eux seuls, justifié la sanction.

Si l'administration choisit de différer sa décision jusqu'à ce que le juge ait statué, elle devra tenir compte, dans le choix de la sanction, non seulement de la nature et de la gravité des faits, mais aussi de la situation d'ensemble de l'agent à la date de sa décision, compte tenu des éléments recueillis, des expertises ordonnées et des constatations faites par le juge (CE 27 juil. 2009 n°313588).

Cependant l'administration n'est pas tenue par le quantum de la peine infligée par le juge pénal (CAA Marseille 24 janv. 2013 n°10MA03409).

Par ailleurs, la circonstance que la décision ayant prononcé à l'encontre de l'agent une condamnation pénale aurait exclu expressément la mention de celle-ci au bulletin n°2 du casier judiciaire ne fait pas obstacle à ce que l'autorité administrative engage une procédure disciplinaire pour les faits ayant donné lieu à cette condamnation (CAA Marseille 3 avril 2018 n°16MA04017).