

La procédure disciplinaire (agent contractuel)

Tout agent contractuel qui ne respecte pas ses obligations professionnelles s'expose à une sanction disciplinaire. Il bénéficie des règles qui garantissent ses droits de la défense.

La faute disciplinaire

Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire.

◆ Prescription

Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction. Passé ce délai de 3 ans, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire. (article 43-1 du décret n° 86-83)

En cas de poursuites pénales, ce délai de 3 ans est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation.

Déroulement de la procédure disciplinaire

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement (article 44 du décret n° 86-83).

◆ Enquête administrative

L'enquête administrative constitue le préalable, non obligatoire, à l'engagement de la procédure disciplinaire. En effet, rien n'oblige l'administration à y procéder. Elle peut être réalisée par l'autorité hiérarchique, par un autre service, par l'IGAPS... Elle n'est soumise à aucun formalisme et les droits de l'agent poursuivi en sont donc très limités.

Son but est d'établir la réalité des faits reprochés et de dresser un rapport d'enquête restituant les éléments matériels collectés auprès de l'ensemble des protagonistes. Elle vise donc à éclairer l'administration dans l'exercice du pouvoir disciplinaire dont elle dispose.

◆ Entretien préalable

La convocation de l'agent à un entretien préalable n'est normalement pas prévu. L'administration peut procéder, ou non, à un entretien avant la saisine du conseil de discipline.

◆ Suspension à titre conservatoire

En cas de faute grave commise par un agent contractuel, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire (article 43 du Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).

C'est une mesure administrative conservatoire et provisoire, qui n'est donc pas une sanction disciplinaire. Il s'agit d'une mesure d'urgence prise par précaution qui vise à éviter d'éventuels troubles pouvant porter atteinte à l'intérêt du service et/ou à l'intérêt de l'agent lui-même.

Il est rappelé que l'agent suspendu n'étant pas déclaré coupable, il doit être réputé innocent.

Elle prend la forme d'un arrêté et prend effet le lendemain de sa notification pour les effets pécuniaires. Toutefois, lorsque l'agent se trouve en congé annuel ou de maladie, la mesure ne prend effet que du jour où il reprend ses fonctions.

Comme la suspension de fonctions n'est pas une mesure disciplinaire, elle n'est en conséquence pas soumise à une procédure particulière et les droits de la défense ne sont pas applicables, ainsi :

- la communication du dossier individuel n'est pas un préalable obligatoire,
- la consultation du conseil de discipline n'est pas nécessaire, l'administration décide seule de la suspension.

La suspension de fonctions ne détermine pas à l'avance la décision de l'administration de sanctionner ou non, ni, en cas de sanction, le choix de la sanction disciplinaire.

Durée de la suspension

La suspension est **limitée à 4 mois, toutefois, la durée de la suspension ne peut excéder celle du contrat.**(article 43 du décret n° 86-83).

Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

Effets de la suspension

L'agent ne travaille plus et ne peut plus venir dans ses locaux de travail.

Il conserve, tout de même sa rémunération et les prestations familiales obligatoires.

L'agent contractuel qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération mais il continue à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille. En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions de l'agent.

Le conseil de discipline

Hormis si elle envisage de sanctionner par un avertissement, un blâme ou une exclusion temporaire de fonction pour une durée de 3 jours maximum, l'administration a l'obligation de consulter le Conseil de discipline avant de prendre sa décision.

Le conseil de discipline est une formation de la Commission Consultative Paritaire (CCP).

Ce conseil est saisi par un rapport de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire indiquant les faits reprochés à l'agent et les circonstances dans lesquelles ils se sont produits. Il contient également les conclusions de l'enquête, si elle a eu lieu.

Il est convoqué par son président 15 jours au moins avant la date de la réunion, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Sont ainsi appelés à délibérer :

- les représentants du personnel de la CCP occupant un emploi de la catégorie hiérarchique au moins égale à celle de l'agent ,
- un nombre égal de représentants de l'administration.

L'agent poursuivi est convoqué, il peut présenter devant le conseil de discipline des observations écrites ou orales et citer des témoins. Il peut également se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

Le conseil de discipline délibère en son absence, de celle de son ou ses défenseurs et des témoins. Il prend, à la majorité des membres présents, l'une des décisions suivantes :

- avis favorable à la sanction proposée par l'administration,
- avis défavorable à la sanction proposée et proposition d'une autre sanction,
- proposition de ne pas prononcer de sanction.

L'avis ainsi rendu doit être motivé et transmis à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. Celle-ci n'est pas liée par cette proposition, mais ne peut infliger que les sanctions prévues par les textes.

Les sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes (article 43-2 du décret n° 86-83) :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 jours à 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de 4 jours à 1 an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

L'exclusion temporaire de fonctions est privative de la rémunération. Elle peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximale d'un mois lorsqu'elle est prononcée à l'encontre d'un agent sous contrat à durée indéterminée. L'intervention d'une nouvelle sanction d'exclusion temporaire de fonctions pendant une période de cinq ans après le prononcé de la première sanction entraîne la révocation du sursis. Cette période est ramenée à trois ans si le total de la sanction d'exclusion de fonctions assortie du sursis n'excède pas la durée de trois jours.

L'exclusion temporaire de fonctions est une période pendant laquelle l'agent est exclu du service et ne perçoit plus aucune rémunération.

Si l'agent est en CDI, elle peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximale d'1 mois. En cas de nouvelle exclusion temporaire de fonctions au cours des 5 ans qui suivent la première exclusion, le sursis est révoqué c'est-à-dire que la première période d'exclusion est appliquée. Cette période est ramenée à 3 ans si la durée totale d'exclusion des 2 sanctions ne dépasse pas 3 jours.

Quelle que soit la sanction appliquée, elle doit respecter les principes suivants :

- la sanction doit être proportionnée à la faute commise ;
- elle doit être motivée ;
- elle doit comporter l'ensemble des éléments de faits et de droit sur lesquels elle repose (descriptif des faits reprochés et mention des textes visés) ;
- elle ne peut être rétroactive ;
- plusieurs sanctions ne peuvent être prononcées à raison des mêmes faits.

Que faire en cas de procédure disciplinaire à votre rencontre ?

◆ Droit d'information

Vous devez être informé, par courrier, de l'engagement d'une procédure à votre rencontre et :

- des faits reprochés (et de la sanction envisagée),
- de votre droit à communication du dossier complet,

- de la faculté de vous faire assister par un ou plusieurs défenseurs de votre choix, y compris un avocat,
 - de la faculté de présenter des observations écrites ou orales,
 - de la possibilité de consulter l'intégralité de votre dossier individuel.
- Vous devez donc exiger cette information écrite auprès de l'administration.

Conditions à respecter

L'engagement de la procédure disciplinaire suppose que certaines conditions soient remplies :

- la compétence de l'autorité administrative;
- les conditions relatives à la faute;
- le respect des droits de la défense et du principe du contradictoire.

La preuve de la faute de l'agent est à la charge de l'administration, qui doit apporter la preuve de la matérialité des faits.

◆ **Cas de la suspension à titre conservatoire**

Malheureusement, la suspension à titre conservatoire n'est, réglementairement, pas une sanction disciplinaire et vous ne bénéficiez donc d'aucun droit de la défense. Cependant, même si la suspension n'a pas à être motivée, vous pouvez demander à l'administration qu'elle motive sa décision de suspension.

De plus, l'acte de suspension est une décision exécutoire qui fait grief. Elle peut donc être attaquée avant, et indépendamment, de la décision disciplinaire, auprès du tribunal administratif dans un délai de 2 mois suivant sa notification. La suspension déclarée illégale constitue une faute de l'administration qu'elle doit réparer.

◆ **Cas de l'enquête administrative**

Si l'administration ne l'a pas fait, vous pouvez demander à ce qu'une enquête soit menée. L'administration n'est, cependant, pas tenue de donner une suite favorable à cette requête.

Si une enquête a eu lieu, le rapport établi à la fin de cette enquête fait partie des pièces annexes qui doivent vous être communiquées. De même, si des auditions ont été réalisées, les procès-verbaux d'audition doivent aussi être communiqués sauf si cette communication porte gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné.

Le rapport disciplinaire n'est pas considéré comme un acte administratif, il ne peut donc pas faire l'objet d'un recours.

◆ **Recours contre la sanction**

La décision de sanction peut faire l'objet, dans les 2 mois suivant la date de sa notification d'un recours gracieux et/ou hiérarchique et/ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

En cas de recours gracieux ou hiérarchique, le délai de 2 mois pour saisir le tribunal administratif est suspendu jusqu'à la notification de la décision de l'administration.

La notification peut être effectuée par lettre recommandée avec AR ou remise en mains propres à l'agent contre signature d'un récépissé.

La sanction reste immédiatement applicable même si vous faites un recours.

Recours administratif

Vous pouvez demander à l'administration de revoir sa décision de sanction en introduisant un recours administratif : il s'agit du recours gracieux et du recours hiérarchique qui sont des recours préalables à une action en justice.

Le recours gracieux s'adresse à l'auteur de la décision contestée, tandis que le recours hiérarchique s'adresse au supérieur hiérarchique de l'auteur de la décision (par exemple, le ministre de l'intérieur pour une décision prise par un préfet). Il est possible de déposer un recours hiérarchique sans avoir fait au préalable un recours gracieux ou sans attendre d'avoir reçu la réponse au recours gracieux.

Le recours est fait par écrit et envoyé en recommandé avec AR, pour conserver une preuve de l'envoi. Vous devez motiver votre recours, c'est-à-dire expliquer les raisons de droit et les faits qui vous conduisent à contester la décision.

Recours contentieux

Vous pouvez également former un recours en excès de pouvoir devant le tribunal administratif.

Le juge administratif vérifiera alors :

- si l'auteur de l'acte était compétent,
- si les règles de forme et de procédure ont été respectées,
- l'exactitude matérielle des faits,
- s'il n'y a pas eu violation de la loi, détournement de procédure ou de pouvoir,
- s'il n'y a pas eu erreur manifeste d'appréciation,
- si l'agent était responsable de ses actes lors de la commission des faits, en cas d'altération des facultés ou de troubles pathologiques..

Votre requête peut être faite en ligne via le téléservice « Télérecours citoyens » (<https://citoyens.telerecours.fr/#/authentication>). Une brochure expliquant la procédure à suivre et les documents à fournir est disponible à cette adresse : https://www.conseil-etat.fr/Media/contenu-froid/documents/fiches-pratiques-de-la-ja/fiche_13_trc_web

Vous pouvez aussi déposer la requête sur place ou l'envoyer par courrier au greffe de préférence par recommandé avec AR.

Il n'est pas obligatoire de prendre un avocat.

Références réglementaires

Article R 421-1 à R421-5 du code de justice administrative.

Article L410-1 du Code des relations entre le public et l'administration (recours).

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

La discipline dans la fonction publique de l'État, DGAFP, La documentation française, 1998.

Brochure « Télérecours citoyen » - votre téléprocédure devant le juge administratif.



Membre de l'Alliance du Trèfle

