

La procédure disciplinaire (fonctionnaire titulaire)

Tout agent public 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

D'une manière générale, il y a faute disciplinaire chaque fois que le comportement d'un agent entrave le bon fonctionnement du service ou porte atteinte à la considération du service dans le public.

Il peut s'agir d'une faute purement professionnelle, mais également d'une faute commise en dehors de l'activité professionnelle (comportement incompatible avec l'exercice des fonctions ou comportement portant atteinte à la dignité de la fonction).

En revanche, ne constituent pas des fautes passibles de sanctions disciplinaires :

- l'insuffisance professionnelle ;
- les comportements répréhensibles imputables à un état pathologique si l'agent n'était pas responsable de ses actes lors de la commission des faits ou imputables à un événement imprévisible, indépendant de la volonté de l'intéressé et insurmontable ;
- les faits couverts par l'amnistie.

◆ 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.

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'acquiescement, de relaxe ou de condamnation.

Déroulement de la procédure disciplinaire

Sauf délégation, le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination du fonctionnaire (article L 532-1 du CGFP).

◆ 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 prévue. L'administration peut procéder, ou non, à un entretien avant la saisine du conseil de discipline.

◆ Suspension à titre conservatoire

Selon la nature et la gravité des faits, un fonctionnaire peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.

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 le fonctionnaire suspendu n'étant pas déclaré coupable, il doit être réputé innocent.

Cependant, la jurisprudence ([Tribunal administratif de Montpellier, 6ème Chambre, 21 avril 2026, 2301835](#)) rappelle qu'**une suspension ne peut être exécutée sans avoir établi une faute caractérisée et grave**. La suspension conservatoire a beau ne pas être une sanction disciplinaire, cette mesure implique tout de même que les faits soient vraisemblants et d'une gravité suffisante. Il est nécessaire d'établir que le maintien de l'agent en fonction soit de nature à porter atteinte au service. Ainsi, les juges rappellent avec fermeté que l'administration ne peut prononcer une suspension conservatoire sans être en mesure d'établir la vraisemblance et la gravité des faits reprochés à l'agent.

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**, et la situation de l'agent doit être définitivement réglée dans ce délai de quatre mois (article L 531-1 du CGFP), l'administration doit donc saisir rapidement le conseil de discipline pour recueillir son avis et décider de la sanction qu'elle souhaite appliquer.

L'administration peut décider d'y mettre fin à tout moment avant la fin des 4 mois, tout en poursuivant ou non la procédure disciplinaire.

A la fin du délai de 4 mois, si aucune sanction disciplinaire n'a été prise, elle prend automatiquement fin et l'agent est rétabli dans ses fonctions.

Effets de la suspension

L'agent ne travaille plus et ne peut plus venir dans ses locaux de travail. Mais, il reste en position d'activité, donc cette période de suspension est sans effet sur les droits à avancement (d'échelon et de grade) et elle est prise en compte pour la retraite.

Il ne conserve que son traitement indiciaire, son indemnité de résidence et son supplément familial de traitement (SFT). Les primes (IFSE) ne lui sont plus versées.

◆ Poursuites pénales

Les éventuelles poursuites pénales, sont indépendantes de la procédure disciplinaire. Le pouvoir disciplinaire et la répression pénale s'exercent donc distinctement :

- un même fait peut justifier à l'encontre de la même personne une sanction pénale et une sanction disciplinaire,
- l'autorité investie du pouvoir disciplinaire n'est pas liée par la décision intervenue au pénal, sauf en ce qui concerne la constatation matérielle des faits.

Le conseil de discipline

Hormis si elle envisage de prendre une sanction du 1er groupe, l'administration a l'obligation de consulter le Conseil de discipline avant de prendre sa décision.

Le conseil de discipline est, pour la plupart des corps de fonctionnaires, une formation particulière de la Commission Administrative Paritaire (CAP). Il existe un conseil de discipline pour chaque catégorie A+, A, B et C.

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 CAP représentant la catégorie du fonctionnaire poursuivi, même s'ils n'ont pas le même grade que le fonctionnaire poursuivi,
- un nombre égal de représentants de l'administration.

Le fonctionnaire 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 sont les suivantes (article L533-1 du CGFP) :

Sanctions du 1er groupe	Avertissement
	Blâme
	Exclusion temporaire de fonctions (3 jours max)
Sanctions du 2ème groupe	Radiation du tableau d'avancement
	Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur
	Exclusion temporaire de fonctions (4 à 15 jours)
Sanctions du 3ème groupe	Déplacement d'office
	Rétrogradation au grade inférieur et à l'échelon égal ou inférieur
	Exclusion temporaire de fonctions (16 jours à 2 ans)
Sanctions du 4ème groupe	Mise à la retraite d'office
	Révocation

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, sauf lorsque l'agent relève d'un double régime disciplinaire (par exemple : fonctionnaire qui par ailleurs est stagiaire dans un autre corps).

La sanction disciplinaire est prononcée par un arrêté individuel et est exécutoire dès sa notification.

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 qui doit comporter toutes les pièces intéressant votre situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

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 du fonctionnaire 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 demandeur à l'administration qu'elle motive sa décision de suspension.

En effet, comme l'a précisé le tribunal administratif ([Tribunal administratif de Montpellier, 6ème Chambre, 21 avril 2026, 2301835](#)), l'administration ne peut prononcer une suspension conservatoire sans être en mesure d'établir la vraisemblance et la gravité des faits reprochés à l'agent.

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.

A noter : la jurisprudence ([Tribunal administratif d'Orléans, 5ème Chambre, 29 avril 2026, 2402351](#)) a montré que les conditions de réalisation d'une enquête administrative sont sans incidence sur la régularité de la procédure disciplinaire.

◆ 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.

◆ Remboursement des retenues financières

« Un agent public qui, en raison des procédures disciplinaire ou pénale dont il fait l'objet, subit une retenue sur rémunération et qui ne fait l'objet d'aucune sanction pénale ou disciplinaire au terme des procédures engagées à son encontre, peut prétendre au remboursement des retenues effectuées sur sa rémunération ».

Ainsi, si vous avez été suspendu et qu'aucune sanction n'a été prise contre vous, vous pouvez demander à récupérer les primes non versées durant votre suspension à titre conservatoire auprès de l'administration.

Références réglementaires

[Articles L. 125-1](#) du code général de la fonction publique.

[Articles L. 530-1 à L533-6](#) du code général de la fonction publique.

[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° 84-961 du 25 octobre 1984](#) relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat.

[Tribunal administratif de Montpellier, 6ème Chambre, 21 avril 2026, 2301835](#)

[Tribunal administratif d'Orléans, 5ème Chambre, 29 avril 2026, 2402351](#)

[La discipline dans la fonction publique de l'État](#), DGAFP, La documentation française, 1998.

[Brochure « Télérecours citoyen »](#) - votre téléprocédure devant le juge administratif.

