REPÈRES

LIVRE V DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

DISCIPLINE



A qui s'adresse le code ?

Le Code s'adresse aux fonctionnaires et aux contractuels marquant ainsi une évolution significative de la place du contrat dans le statut de la fonction publique. (l' article L.1 : le code constitue le statut général des fonctionnaires, alors que l'article 2 énonce que le présent code s'applique également aux agents contractuels.)



Présentation générale :

Le Livre V du CGFP comporte 6 titres.

Le VIe titre (art. L. 561-1 et L. 562-1) porte sur les dispositions spécifiques à l'Outre-mer, d'où leur renvoi à la fiche y afférente (voir fiche sur l'OM).

Les cinq autres titres sont présentés en quatre parties.

Tout d'abord, il y a un titre sur les positions et mobilités dans la FP, spécialement territoriale (CGFP, art. L. 511-1 à L. 511-8, L. 512-1, L. 512-6 à L. 512-12 à L. 512-15, L. 512-23 à L. 512-27, L. 513-1 à L. 513-16, L. 513-20 à L. 513-26, L. 514-1 à L. 514-8, L. 515-1 à L. 515-9, L. 515-11 et L. 516-1).

Ensuite, l'évaluation professionnelle (CGFP, art. L.521-1, L. 521-3 à L. 521-5) et l'avancement (CGFP, art. L.522-1 à L.522-6, L. 522-10 à L. 522-14 et L. 522-23 à L. 522-31) dans la FP, spécialement territoriale, constituent le titre II.

Quant au titre III, il porte sur la Discipline voire, incidemment, la déontologie dans la FP, spécialement territoriale (CGFP, art. L.530-1, L. 531-1 à L. 531-5, L. 532-1, L. 532-2, L. 532-4 à L. 532-12 et L. 533-1 à L. 533-6).

Quant aux titres IV (CGFP, art. L. 541-1 à L. 542-35 et L. 544-1 à L. 544-16) et V (CGFP, art. L. 550-1, L. 551-1 à L. 551-2, L. 552-1, L. 553-1 à L. 553-3, L. 554-1 et L. 554-4, L. 555-1 à L. 555-5, L. 556-1 à L. 556-7, L. 556-11 à L. 556-15, L. 557-1 et L. 557-2), ils concernent différentes hypothèses de cessation de fonctions, regroupés dans une même partie pour leur exposé.

I) La Discipline dans la FPT

En application de l'article L. 530-1 du CGFP, toute faute commise, par un agent public (titulaire ou contractuel), à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou lors de cet exercice, l'expose à une sanction disciplinaire, mais aussi, éventuellement, à une sanction pénale.

A) La suspension (CGFP, L. 531-1 à L. 531-5)

1) Définition et hypothèses de suppression d'un emploi territorial

Le fonctionnaire, quelle que soit sa fonction publique de rattachement (dont territoriale), s'il est l'auteur d'une faute grave, constituée par un manquement à ses obligations professionnelles ou par la commission d'une infraction de droit commun, peut être suspendu durant quatre (4) mois maximum (CGFP, art. L. 531-1, al. 1er).

Dès qu'elle est informée, l'autorité, disposant d'un pouvoir disciplinaire à l'égard de ce fonctionnaire, doit saisir, sans délai, le conseil de discipline (CGFP, art. L. 531-1, al. 1er).

Durant la période de suspension de 4 mois, le fonctionnaire continue à percevoir son traitement, son indemnité de résidence et son supplément familial de traitement (CGFP, art. L. 531-1, al. 2); ce qui peut sembler constituer une dérogation à la règle du service fait.

Si, à l'expiration de ce délai de 4 mois de suspension, aucune mesure disciplinaire n'a été prise contre le fonctionnaire et qu'il ne fait pas non plus l'objet de poursuites pénales, ce dernier est rétabli dans ses fonctions (CGFP, art. L. 531-2, al. 1er). Mais, s'il fait l'objet de poursuites pénales, il peut toutefois être rétabli à la condition de ne pas faire l'objet de mesures judiciaires s'y opposant, ou encore, que l'intérêt du service ne fasse pas non plus obstacle à cette réintégration (CGFP, art. L. 531-2, al. 2).

Lorsque le fonctionnaire n'est pas rétabli dans ses fonctions, en vertu d'une décision motivée prise par l'autorité de nomination et de gestion, il peut être affecté provisoirement par cette dernière, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il est, le cas échéant, soumis (CGFP, art. L. 531-3, al. 1er). Sinon, il peut être détaché d'office, là encore à titre provisoire, dans un autre cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec de telles obligations (CGFP, art. L. 531-3, al. 2). Cette affectation ou ce détachement provisoire prend fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation (CGFP, art. L. 531-3, al. 3).

Lorsque le fonctionnaire n'est pas rétabli dans ses fonctions, mais qu'il est affecté ou détaché provisoirement dans un autre emploi, en raison des poursuites pénales dont il fait l'objet, il peut faire l'objet d'une retenue « salariale », qui ne peut toutefois pas être supérieure à la moitié de sa rémunération, composée de son traitement et de son indemnité de résidence (CGFP, art. L. 531-4, al. 1er) ; son supplément familial de traitement n'est pas visé par cette retenue (CGFP, art. L. 531-4, al. 2).

En cas de non-lieu, de relaxe, d'acquittement ou de mise hors de cause, le fonctionnaire doit être rétabli dans ses fonctions par son autorité de nomination et de gestion (CGFP, art. L. 531-5).

-> A noter : Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République doivent être informés par l'autorité de nomination et de gestion des mesures prises à l'égard du fonctionnaire (CGFP, art. L. 531-3, al. 4).

B) La procédure disciplinaire (CGFP, L. 532-1, L. 532-2 et L. 532-4, L. 532-6 à L. 532-12)

1) L'autorité compétente pour engager la procédure disciplinaire

La procédure disciplinaire est engagée à l'encontre du fonctionnaire territorial par l'autorité territoriale de nomination et de gestion (CGFP, art. L. 532-1).

Cette autorité saisit l'organe siégeant en conseil de discipline par un rapport précisant les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis (CGFP, art. L. 532-9).

2) Le délai de prescription de la procédure disciplinaire

La procédure disciplinaire peut être engagée, au maximum, dans les trois (3) ans de la connaissance effective par ladite autorité de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de poursuites disciplinaires (CGFP, art. L. 532-2, al. 1er). Passé ce délai, et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre du fonctionnaire avant son expiration, les faits en cause ne pourront plus fonder l'ouverture de poursuites disciplinaires à son encontre (CGFP, art. L. 532-2, al. 3).

Toutefois, si le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales pour les mêmes faits, le délai de prescription de trois ans de la procédure disciplinaire y afférente est interrompu jusqu'à la décision de classement sans suite, de non-lieu, de relaxe ou de condamnation (CGFP, art. L. 532-2, al. 2).

3) Les droits du fonctionnaire disciplinairement poursuivi

En application du PGD relatif au respect des droits de la défense, le fonctionnaire, faisant l'objet d'une procédure disciplinaire, a droit à communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes (CGFP, art. L. 532-4, al. 1er) ; l'administration doit l'informer de ce droit (CGFP, art. L. 532-4, al. 2).

De même, ce fonctionnaire a aussi droit à l'assistance de défenseurs de son choix, souvent d'ailleurs des représentants syndicaux (CGFP, art. L. 532-4, al. 3).

4) Les témoins de la procédure disciplinaire

L'autorité territoriale, ayant engagé la procédure disciplinaire, comme le fonctionnaire poursuivi, peuvent faire entendre des témoins par l'organe siégeant en conseil de discipline (CGFP, art. L. 532-10).

Ces témoins peuvent être assistés d'une tierce personne de leur choix, lorsqu'ils s'estiment victimes de discriminations de la part du fonctionnaire poursuivi (CGFP, art. L. 532-6).

5) L'organe siégeant en conseil de discipline

Cet organe peut être soit une commission administrative paritaire (CAP), soit une commission consultative paritaire (CCP).

Lorsqu'elle siège en conseil de discipline, la CCP est présidée par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif, dans le ressort duquel se trouve le siège du conseil de discipline (CGFP, art. L. 532-11).

Toutes deux doivent respecter la parité numérique entre les représentants de l'employeur public local ou territorial, d'une part et d'autre part, les représentants du personnel (CGFP, art. L. 532-7, al. 1er et art. L. 532-12, al. 1er).

Lorsque le fonctionnaire territorial poursuivi exerce un emploi fonctionnel territorial, les représentants du personnel sont tirés au sort sur une liste, départementale ou nationale, de fonctionnaires, occupant le même type d'emploi fonctionnel, qui est établie par catégorie (voir : CGFP, art. L. 412-6), que (CGFP, art. L. 532-7, al. 2).

Le conseil de discipline ne peut délibérer, valablement, que si le quorum de la moitié plus une voix de chaque catégorie de représentants est atteint CGFP, art. L. 532-8, al. 1er).

Si plusieurs membres sont absents dans l'une des catégories des représentants sus citées, le nombre de la catégorie la plus nombreuse est réduit en début de réunion, afin que le nombre de représentants de chaque catégorie soit égal (CGFP, art. L. 532-8, al. 2 et art. L. 532-12, al. 2).

Si le quorum n'est pas atteint lors de la première réunion du conseil de discipline, ce dernier est convoqué à nouveau et il délibère alors valablement, quel que soit le nombre des présents (CGFP, art. L. 532-8, al. 3).

C) Les sanctions disciplinaires (CGFP, L. 532-5, L. 533-1 à L. 533-6)

1) L'objet des sanctions disciplinaires

En application de l'alinéa 1er de l'article L. 533-1 du CGFP, les sanctions disciplinaires encourues sont classées en quatre (4) groupes.

Le premier groupe en comprend trois (3) :
- l'avertissement,
- le blâme,
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois (3) jours.

(CGFP, art. L. 533-1, al. 2 à 5).

Le deuxième groupe en comprend quatre (4) :
- la radiation du tableau d'avancement,
- l'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire,
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours,
- le déplacement d'office dans la fonction publique de l'Etat.

(CGFP, art. L. 533-1, al. 6 à 10).

Le troisième groupe en comprend deux (2) :
- la rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par le fonctionnaire,
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.

(CGFP, art. L. 533-1, al. 11 à 13).

Le quatrième groupe en comprend deux (2) :

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

(CGFP, art. L. 533-1, al. 14 à 16).

Dans la FPT, comme d'ailleurs dans la FPE, la radiation du tableau d'avancement peut être prononcée à l'encontre du fonctionnaire poursuivi, à titre de sanction disciplinaire complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes sus évoqués (CGFP, art. L. 533-2).

Aucune sanction disciplinaire, autre que celles classées dans le premier groupe des sanctions disciplinaires (tel que défini dans l'article L. 533-1 du CGFP), ne peut être prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire poursuivi, sans consultation préalable de l'organe siégeant en conseil de discipline, au sein duquel il est représenté (CGFP, art. L. 532-5, al. 1er). L'avis de cet organe et la décision, prononçant la sanction disciplinaire, doivent être motivés (CGFP, art. L. 532-5, al. 2).

De plus, l'exclusion temporaire de fonctions (que l'on retrouve dans les trois premiers groupes de sanctions disciplinaires), privative de toute rémunération, peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe, ce sursis ne peut pas avoir pour effet de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois (CGFP, art. L. 532-3, al. 1er).

L'intervention d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours (sanction du premier groupe), ou d'une sanction disciplinaire du deuxième ou troisième groupe durant cette même période, entraîne la révocation du sursis (CGFP, art. L. 532-3, al. 3).

2) L'impact des sanctions disciplinaires sur la carrière du fonctionnaire

Dans la FPT, comme d'ailleurs dans la FPE, l'autorité territoriale, investie du pouvoir disciplinaire, peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision portant sanction ainsi que les motifs à son soutien (CGFP, art. L. 532-4).

Le fonctionnaire est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction, pour laquelle il a bénéficié d'un sursis, si, pendant une période de cinq ans après le prononcé d'une exclusion temporaire de fonctions, il n'a fait l'objet d'aucune autre sanction que l'avertissement ou le blâme. Cette période est réduite à trois ans à compter du prononcé d'une exclusion temporaire de fonctions du premier groupe (CGFP, art. L. 532-3, al. 2).

Si les sanctions du premier groupe – que sont le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois (3) jours – sont inscrites au dossier individuel du fonctionnaire disciplinairement sanctionné, elles sont, toutefois, effacées automatiquement du dossier au bout de trois (3) ans, à la condition que cet agent n'ait pas été à nouveau sanctionné durant cette période (CGFP, art. L. 533-5). Ce qui signifie *a contrario* que l'avertissement, en tant que sanction du 1er groupe, n'est même pas inscrit dans ce dossier.

La même inscription au dossier est prévue pour les sanctions sus énoncées des deuxième et troisième groupes; mais, alors, la disparition du dossier ne peut pas intervenir avant une période dix ans de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire et sous réserve que le fonctionnaire ainsi sanctionné formule la demande de la suppression de toute mention de cette sanction dans son dossier individuel, et ce, auprès de l'autorité territoriale, investie du pouvoir disciplinaire et dont il relève (CGFP, art. L. 533-6, al. 1er). Toutefois, ladite autorité ne peut pas opposer un refus à cette demande – elle est donc en compétence liée – à la condition, toutefois, que cet agent n'ait pas été à nouveau sanctionné durant cette période décennale (CGFP, art. L. 533-6, al. 2).

