

## Conseil de discipline : même pour les cadres.....



Alors que la CAP 2 (attachés d'administrations parisiennes) se réunissait qu'une ou deux fois par mandat les choses semblent s'accélérer. Une séance est prévue pour le 18 avril alors que la précédente s'était réunie en novembre 2018.

Le corps étant désormais composé de trois grades, la représentation des élus du personnel varie selon le grade du mis en cause.

Pour l'instant seules des affaires particulièrement graves étaient présentées avec des demandes de sanctions du 4<sup>e</sup> groupe, des sanctions plus « modestes » pourraient-elles être présentées plus souvent dans un corps qui compte plus de 1300 agents ?

### **Un petit mémento s'impose (l'article comporte 3 pages):**

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.

La faute donnant lieu à sanction peut consister en un manquement aux obligations légales ou en un agissement constituant en même temps une faute pénale.

D'une manière générale, il y a faute disciplinaire chaque fois que le comportement d'un fonctionnaire 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 (cas du comportement incompatible avec l'exercice des fonctions, ou du 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

- des faits couverts par l'amnistie.

### **Faute disciplinaire et faute pénale**

Le droit disciplinaire est autonome par rapport au droit pénal. La répression 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 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.

### **La procédure disciplinaire**

Information nécessaire de l'agent sur :

- son droit à communication du dossier complet.
- sa possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

Instruction :

- une enquête peut être effectuée (à l'initiative de l'administration ou du conseil de discipline).
- droit au fonctionnaire de présenter des observations écrites ou orales, citer des témoins, se faire assister.

### **Le conseil de discipline**

Actuellement à la Ville de Paris aucune sanction disciplinaire autre que l'avertissement ou le blâme ne peut être prononcée sans consultation préalable de la CAP siégeant en conseil de discipline. La modification de cette règle est prévue par le projet de loi sur la fonction publique qui intègre dans les sanctions du 1er groupe l'exclusion de fonction de un à trois jours.

Celle-ci rend un avis motivé et qui est transmis à la Secrétaire Générale qui n'est pas liée par cette proposition.

Siègent à la CAP en formation de conseil de discipline les élus du personnel représentant le grade du fonctionnaire poursuivi, et ceux du grade immédiatement supérieur, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration.

Pour délibérer valablement le conseil doit comporter les 3/4 au moins de ses membres.

### **Les sanctions**

- La sanction ne peut être rétroactive ;

- Plusieurs sanctions ne peuvent être prononcées à raison des mêmes faits.
- La sanction doit être motivée.
- Elle doit être proportionnée à la faute commise.

Les sanctions sont classées en 4 groupes :

*Premier groupe :*

- avertissement ;
- blâme

*Deuxième groupe :*

- radiation du tableau d'avancement ;
- abaissement d'échelon ;
- exclusion temporaire de fonctions (durée maximale 15 jours) ;
- déplacement d'office

*Troisième groupe :*

- rétrogradation ;
- exclusion temporaire (3 mois à 2 ans)

*Quatrième groupe :*

- mise à la retraite d'office ;
- révocation
- radiation du tableau d'avancement peut être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des 2ème et 3ème groupes.
- exclusion temporaire de fonctions (privative de toute rémunération) 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 3ème groupe, de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois. L'intervention d'une sanction disciplinaire du 2ème ou 3ème groupe pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis.

En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que l'avertissement ou le blâme, n'a été

prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

## **Les recours**

Les décisions de sanctions disciplinaires sont des actes faisant grief susceptibles de recours. Les différents recours (administratifs et contentieux) ne sont pas suspensifs et ne font donc pas obstacle à l'application immédiate des sanctions. Ils peuvent être introduits simultanément par l'agent sanctionné, auprès de l'administration (recours gracieux ou hiérarchique), devant le CSAP (Conseil Supérieur des Administrations Parisiennes) siégeant en formation de conseil de discipline de recours si les conditions sont réunies (lorsque l'administration a prononcé une sanction disciplinaire plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline ou si le conseil de discipline n'a pas proposé de sanction), et devant le tribunal administratif (recours contentieux).

*Le recours devant le CSAP siégeant en formation de conseil de discipline de recours:*

Le conseil de discipline de recours se réunit au moins une fois par an et peut :

- soit maintenir la sanction prononcée
- soit recommander de lever la sanction ou d'en prononcer une autre.

Il ne peut en aucun cas prononcer une sanction plus élevée. L'avis émis par le CSAP siégeant en formation de conseil de discipline de recours lie la décision de l'administration. L'agent (comme la Ville) dispose d'un délai de deux mois pour contester l'avis de cette instance de recours devant le tribunal administratif.

*Le recours contentieux:*

Le recours gracieux administratif n'est pas obligatoire. L'agent peut décider de contester la sanction directement par la voie contentieuse.

Le juge administratif contrôle :

- 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.

## **La suspension**

La suspension est une mesure conservatoire et provisoire. Elle ne présente pas par elle-même un caractère disciplinaire et, à ce titre, n'est pas soumise aux garanties disciplinaires. La suspension ne peut être prononcée qu'en cas de faute grave ou d'infraction pénale. La suspension ne rompt pas le lien unissant l'agent à l'administration. Le fonctionnaire est considéré comme étant en activité, continue de bénéficier de l'ensemble des droits reconnus par le statut et reste soumis également aux obligations prévues par le statut et notamment à l'obligation de réserve. La suspension ne peut être rétroactive et prend effet à compter de sa notification.

L'agent suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial et les prestations familiales obligatoires. Il continue de cotiser pour l'assurance maladie et retraite. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de 4 mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité, ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions. La suspension est une mesure conservatoire et provisoire.

La suspension prend fin dans trois hypothèses :

- levée de la mesure : l'administration a toujours la possibilité de lever une mesure de suspension, s'il lui apparaît que le fonctionnaire peut rejoindre son poste sans inconvénient pour le fonctionnement du service. La levée de la suspension n'a pas pour effet obligatoire l'abandon des poursuites disciplinaires ;
- décision à l'issue de la procédure disciplinaire : la suspension prend normalement fin quand l'autorité hiérarchique compétente a statué sur le cas du fonctionnaire suspendu à l'issue de la procédure disciplinaire ;
- rétablissement dans les fonctions à l'issue du délai de 4 mois : le fonctionnaire suspendu est, à l'issue des 4 mois de suspension, rétabli dans ses fonctions, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales.

Remarque : Le rétablissement dans les fonctions n'implique cependant ni l'abandon des poursuites disciplinaires ni le paiement du régime indemnitaire (même si aucun grief n'est retenu).

## **Le licenciement pour insuffisance professionnelle**

Le licenciement pour insuffisance professionnelle n'est pas une sanction disciplinaire puisqu'il ne s'agit pas d'un manquement à une obligation professionnelle. Cependant, lors de l'examen du dossier la procédure disciplinaire s'applique. L'agent licencié dispose des mêmes voies de recours.

Dans la mesure où l'agent n'a pas commis de faute mais se trouve seulement dans l'incapacité d'exercer correctement ses fonctions, il se verra octroyer une indemnité, à moins qu'il ne puisse être admis à la retraite avec jouissance immédiate d'une pension.

Le montant de cette indemnité correspond à 75% du traitement brut perçu, de l'indemnité de résidence et du supplément familial perçus au cours du dernier mois d'activité, multipliés par le nombre d'années de service dans la limite de 15 ans.

L'agent licencié pourra prétendre au bénéfice de l'allocation chômage sous réserve qu'il remplisse les conditions d'indemnisation requises.