

MON AGENT COMMET UNE FAUTE: QUELLES ACTIONS POSSIBLES ?

LES SANCTIONS DES FONCTIONNAIRES ET LE CUMUL AVEC LA SANCTION PÉNALE

Qu'est ce qu'une faute disciplinaire ? Une faute disciplinaire est un manquement à l'une des obligations statutaires et déontologiques fixées par **la loi du 13 juillet 1983 et la jurisprudence administrative**.

Il y a faute disciplinaire, chaque fois que, le comportement d'un agent public entrave le **bon fonctionnement du service ou porte atteinte à l'intérêt général**.

Il y a 2 grands types de fautes disciplinaires :

La faute professionnelle

Exemple : Un agent communal refuse d'exécuter un ordre ou un détournement de fond

Une faute en dehors du service

Exemple : Faute commise avec des moyens obtenus par le service comme une arme à feu (**CE, Ass, 18 novembre 1949, Dlle Mimeur**).

Attention ! Ne constituent pas une faute disciplinaire :

- Incompétence professionnelle ;
- Comportements répréhensibles imputables à un état pathologique (agent placé sous tutelle) ;
- Faits couverts par l'amnistie (effacement de la loi de certaines condamnations du casier judiciaire de l'agent)..

Une sanction disciplinaire peut-elle se cumuler avec une sanction pénale ?

Le cumul de ces deux sanctions ne doit pas s'opposer au **principe non bis in idem** (Il est interdit de juger quelqu'un deux fois pour les mêmes faits). Toutefois, une faute disciplinaire peut constituer **une infraction pénale** (exemple : un vol). Dans ce cas, il est possible que l'auteur de la faute soit à la fois sanctionnée disciplinairement par l'autorité compétente (ex : le maire), mais aussi pénalement par le juge.

Les sanctions disciplinaires sont indépendantes des fautes pénales (**CE 24 juin 1988, req. n° 81244**) car elles n'ont pas **la même fonction** :

Sanction pénale = l'agent doit répondre de son acte et subir la peine prévue par la loi

Sanction disciplinaire = réprime les manquements aux obligations statutaires

Attention ! Cette indépendance des 2 procédures entraîne plusieurs conséquences :

1. Les constatations faites par le juge pénal relatives à l'existence ou à l'inexistence des faits **lient l'autorité disciplinaire, mais pas l'inverse** (**CE 14 mai 1986, req. n° 71856**) ;
2. L'autorité disciplinaire n'est pas **obligée de surseoir à statuer** en attendant la décision du juge pénal ;
3. La relaxe, l'absence de condamnation ou la condamnation pénale **n'excluent pas ou n'entraînent pas automatiquement** une sanction disciplinaire.

LES TYPES DE SANCTIONS POSSIBLES :

FONCTIONNAIRES

1er groupe :

- L'avertissement ;
- Le blâme ;
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours.

2ème groupe :

- La radiation du tableau d'avancement ;
- L'abaissement d'échelon à l'échelon inférieur à celui de l'agent ;
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours.

3ème groupe :

- La rétrogradation au grade inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou inférieur à celui de l'agent ;
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans.

4ème groupe :

- La mise à la retraite d'office ;
- La révocation.

La radiation du tableau d'avancement peut être prononcée à titre de sanction supplémentaire des sanctions des 2ème et 3ème groupes.

FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

- L'avertissement ;
- Le blâme.

- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours ;
- L'exclusion temporaire pour une durée de 4 à 15 jours ;

- L'exclusion définitive du service.

CONTRACTUELS

- L'avertissement ;
- Le blâme.

- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et 1 an pour les agents à durée indéterminée.

- Le licenciement sans préavis ni indemnité.

COMMENT AGIR ?

Étape 1 : Informer l'agent **par écrit et transmis en recommandé** avec accusé de réception en précisant notamment les faits reprochés, la sanction envisagée, etc.. L'agent peut, également, être invité **à se présenter à un entretien** (*obligatoire en cas de licenciement pour un agent contractuel*). Le **délai minimum est de 8 jours** pour permettre à l'agent de **prendre connaissance de son dossier et de présenter éventuellement sa défense**.

Étape 2 : La **saisine du conseil de discipline** est **obligatoire pour les sanctions lourdes** (2ème, 3ème et 4ème groupe, exclusion temporaire et licenciement des contractuels). Le conseil est présidé par un **magistrat du tribunal administratif** et **siège au centre de gestion**. Il émet un **avis sur la sanction qu'il estime la plus appropriée**.

Étape 3 : Après la procédure d'information de l'agent et, selon le cas, après avis du conseil de discipline, **il appartient à la commune de décider de la sanction à prendre**. Elle peut prendre la forme :

- D'une **lettre** s'il s'agit d'un avertissement ou d'un licenciement pour motifs disciplinaire d'un contractuel ;
- D'un **arrêté** pour toutes les autres sanctions.

Ces actes doivent être **motivés et indiquer les faits reprochés** justifiant la sanction.