

LA DISCIPLINE DES CONTRACTUELS

De quoi s'agit-il ?

La discipline constitue l'ensemble des règles et procédures relatives aux sanctions administratives susceptibles d'être infligées à un agent qui aurait commis une violation de ses obligations. Dans certains cas, la sanction administrative peut être doublée d'une sanction pénale, par exemple en cas de violation du secret professionnel.

Il importe de rappeler un principe trop souvent ignoré : l'autorité dépositaire du pouvoir disciplinaire est l'autorité de nomination ou l'autorité territoriale, donc l'autorité signataire du contrat. La principale cause d'annulation des sanctions disciplinaires réside dans la violation de ce principe : la sanction est annulée pour incompétence de l'auteur de l'acte.

Les règles en matière de délégation de ce pouvoir sont très strictes et limitées à la Fonction publique de l'État.

Qui est concerné ?

Tous les contractuels sont concernés. Les sanctions disciplinaires divergent selon le régime juridique auquel l'agent est soumis : *voir ainsi les fiches sur la discipline des fonctionnaires et des stagiaires.*

Quelles sont les modalités ?

L'engagement d'une procédure disciplinaire répond à l'obligation impérieuse de respecter une procédure très stricte dont l'inobservation emporte nullité de la sanction qui sera prononcée par le Juge en cas de recours contentieux.

La procédure est initiée par l'autorité de nomination ou par l'autorité territoriale qui saisit, le cas échéant, la commission consultative paritaire (CCP) compétente.

L'avis de la CCP n'est pas requis lorsque la sanction se limite à l'avertissement, au blâme ou à l'exclusion temporaire des fonctions de moins de 4 jours.

Dans la Fonction publique territoriale, cette instance est présidée par un magistrat de l'ordre administratif.

L'agent est convoqué par le président au moins 15 jours avant la réunion, par recommandé avec accusé de réception. Il est entendu par la CCP et peut déposer un mémoire écrit.

À noter : l'agent peut demander un report de l'examen de son dossier à la réunion suivante.

La CCP entend l'agent, ou son représentant, et peut ordonner une enquête. Tout comme l'administration, l'agent peut demander à ce que des témoins soient entendus.

La délibération de la CCP est secrète.

Elle peut rendre plusieurs types d'avis : avis favorable à la sanction proposée par l'administration, avis défavorable à la sanction proposée et proposition d'une autre sanction, ou proposition de ne

pas prononcer de sanction. Le conseil de discipline peut aussi ne formuler aucune proposition si la majorité des membres présents n'a pas trouvé d'accord.

Dans tous les cas, cet avis est motivé.

À partir de quand et pour combien de temps ?

La procédure disciplinaire doit être engagée dans un délai de 3 ans à compter de la date à laquelle l'administration a connaissance des faits constitutifs de la faute de l'agent. L'action pénale interrompt ce délai.

La CCP, sauf cas particulier de procédure pénale parallèle, doit rendre son avis dans un délai de 2 mois suivant sa saisine (1 mois si l'agent fait l'objet d'une suspension à titre conservatoire).

La maladie de l'agent n'interdit pas l'engagement d'une procédure disciplinaire.

Quelles conséquences sur la carrière ?

Les conséquences sur la carrière dépendent de la sanction infligée.

Quelles en sont les principales caractéristiques ?

Seules les sanctions légalement instituées (c'est à dire instituées par le législateur, la loi au sens strict) peuvent être prononcées ; l'autorité titulaire du pouvoir disciplinaire ne peut pas inventer des sanctions.

Il existe différentes sanctions mais, contrairement aux sanctions prévues pour les fonctionnaires, elles ne sont pas divisées en groupes.

- 1° L'avertissement (il n'est pas inscrit au dossier) ;
- 2° Le blâme (il est effacé du dossier au bout de 3 ans, sauf nouvelle sanction dans cet intervalle) ;
- 3° L'exclusion temporaire des fonctions pour 3 jours maximum (il est effacé du dossier au bout de 3 ans, sauf nouvelle sanction dans cet intervalle) ;
- 4° L'exclusion temporaire des fonctions de 6 mois au maximum pour les agents en CDD, et de 1 an au maximum pour les agents en CDI ; la sanction pour les agents en CDI peut être assortie d'un sursis de 1 mois maximum. Ce sursis est révoqué en cas de nouvelle sanction dans un délai de 5 ans (3 ans si la durée totale des sanctions est inférieure à une suspension de 4 jours). Cette sanction est effacée du dossier, à la demande de l'agent, au bout de 10 années de services effectifs à compter de la date du prononcé de la sanction.
- 5° Le licenciement sans préavis ni indemnité.

Comment la sanction est-elle élaborée ?

La sanction prend la forme d'un arrêté de l'autorité compétente, au visa de l'éventuel avis de la CCP. La décision doit être motivée. L'autorité n'est pas liée par l'avis du conseil de discipline : il s'agit d'un avis obligatoire mais non d'un avis conforme.

Quels sont les droits de l'agent ?

Très généralement, la procédure s'inscrit dans un dispositif de protection de l'agent conforme au respect des droits de la défense.

Ainsi, l'agent a, dès le début de la procédure, droit d'accès à son dossier. Ce droit doit être mentionné dans l'acte par lequel il est informé de l'engagement de la procédure.

Durant la procédure, il a le droit de se faire assister par la personne de son choix, y compris un avocat, de répondre aux accusations portées contre lui, de faire entendre des témoins. Il a droit de se faire communiquer tous les éléments mis à sa charge et à sa décharge et, notamment, outre le rapport engageant la procédure, toutes les pièces du dossier, ainsi qu'un éventuel rapport d'enquête.

L'agent peut contester la décision par un recours administratif (recours hiérarchique lorsqu'il existe, recours gracieux) et devant le juge administratif, ceci dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la sanction.

À noter : le recours administratif, s'il permet d'annuler la sanction, ne peut donner lieu à une modification de la sanction, sans nouvelle saisine du conseil de discipline.

Le recours n'est jamais suspensif. La sanction est exécutoire, même si un recours a été formé.

Quelles sont les obligations de l'agent ?

L'un des particularismes de la discipline dans la Fonction publique résulte du caractère statutaire et réglementaire de la situation de l'agent. Or, ces obligations statutaires sont désormais étendues aux contractuels. En conséquence, les obligations de l'agent dépassent le seul cadre professionnel, et s'étendent à sa vie privée. Ainsi, l'agent peut faire l'objet de sanctions disciplinaires au seul motif qu'il a violé, non pas les seules obligations légalement instituées à titre professionnel, mais également pour des motifs liés à ses obligations de dignité et d'intégrité. Les obligations de dignité et d'intégrité signifient que l'agent, y compris dans sa vie privée, doit avoir un comportement irréprochable. Elles constituent l'un des pans des obligations déontologiques des agents publics.

De sorte, tout manquement à l'obligation de probité, de dignité ou d'intégrité, peut être sanctionné par des sanctions disciplinaires. Ainsi, un comportement contraire à la déontologie pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire, peu importe que les faits reprochés aient eu lieu, ou non, dans la sphère privée, et qu'ils aient, ou non, fait l'objet d'une sanction pénale. L'agent doit avoir un comportement exemplaire, toujours mesuré et respectueux des règles et convenances, y compris dans la sphère privée, ce qui implique, par exemple, de payer ses impôts, ses loyers. Il peut même être sanctionné pour entretenir des relations avec des personnes « de mauvaise vie » (terminologie encore actuelle de la jurisprudence administrative), par exemple des prostituées ou des trafiquants.

Il convient de préciser que la procédure suite à un abandon de poste n'est pas une procédure disciplinaire, mais la conséquence de la violation de l'agent de son obligation de service. Cette procédure emporte, si elle aboutit, à la radiation des cadres de l'agent (et non à la révocation), donc à sa perte de qualité de fonctionnaire, mais il ne s'agit pas d'une procédure disciplinaire. L'une des différences fondamentales, outre la procédure, réside en ce que l'agent radié des cadres n'a pas droit aux indemnités chômage, car l'abandon de poste est considéré comme volontaire.

De même, le licenciement pour insuffisance professionnelle ne constitue pas une sanction disciplinaire.

À noter : il importe de distinguer 2 types de suspension : outre l'exclusion temporaire des services, il existe la suspension à titre conservatoire, certes souvent prononcée à l'occasion d'une procédure disciplinaire, mais qui n'est pas une sanction disciplinaire ; elle est une simple mesure d'éloignement de l'agent.

Textes en vigueur :

CGFP : [articles L125-1](#), [L530-1](#) et [L532-6](#) ;

[Décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire dans la fonction publique d'État](#) ;

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE : [articles 43](#), [43-1](#), [43-2](#) et [44](#) ;

[Décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire dans la fonction publique territoriale](#) ;

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT : [articles 36-A](#), [36](#), [36-1](#) et [37](#) ;

[Décret n°89-822 du 7 novembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire dans la fonction publique hospitalière](#) ;

Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels de la FPH : [articles 39](#), [39-1](#), [39-2](#), [39-3](#) et [40](#) ;

Arrêté du 8 janvier 2018 relatif aux commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents contractuels de la FPH, NOR : SSAH1734522A.