



LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

- *Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*
- *Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*
- *Décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux*
- *Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale (article 6)*
- *Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale (article 36 et 37)*

SOMMAIRE :

I. Caractérisation de la faute.....	p.2
II. L'engagement de la procédure disciplinaire.....	p.2
III. Définitions et classification des sanctions.....	p.3
IV. La procédure disciplinaire devant le Conseil de discipline.....	p.7
V. Le prononcé de la sanction disciplinaire.....	p.8
VI. L'effacement des sanctions.....	p.10
VII. Un corollaire au régime disciplinaire : la suspension.....	p.11
VIII. Exemples jurisprudentiels de fautes disciplinaires et des sanctions disciplinaires correspondantes prononcées.....	p.12

ANNEXES :

• Annexe 1 : Modèle de courrier à adresser à l'agent.....	p.20
• Annexe 2 : Modèle de tenue du dossier administratif de l'agent.....	p.21
• Annexe 3 : PV de consultation du dossier de l'agent par l'agent pendant la procédure.....	p.22
• Annexe 4 : Modèles d'arrêtés : blâme, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois jours maximum, révocation.....	p.23

I. Caractérisation de la faute

Il n'existe pas de définition générale de la faute, ni de liste des fautes disciplinaires. En effet, « *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* » (Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, article 29).

Cependant, **les faits en cause doivent être liés au comportement de l'agent**, et non à sa valeur professionnelle. Par exemple, **des faits relevant de l'insuffisance professionnelle ne peuvent pas légalement justifier l'application d'une sanction disciplinaire** (CE 25 mars 1988 n°84889).

On distingue trois types de faute :

- **la faute est professionnelle quand l'agent viole ses obligations ou la déontologie professionnelle** prévues par les textes statutaires applicables aux agents de la fonction publique territoriale (Loi n°83-634 du 13 juillet 1983) ou par la jurisprudence : manquement au devoir d'obéissance hiérarchique, de réserve, de secret professionnel, de dignité ou d'honneur professionnel, de laïcité, de probité, de neutralité, d'exercice exclusif (non cumul d'emplois)... ;
- **la faute est pénale lorsque l'agent, comme tout citoyen, commet une infraction** : violences, harcèlement, violation du secret professionnel, vol, corruption, concussion, prise illégale d'intérêts... ;
- **les faits peuvent également être commis par l'agent dans sa vie privée**. Une faute étrangère au service peut donner lieu à une procédure disciplinaire. C'est le cas des faits commis par l'agent lorsqu'ils portent atteinte à la réputation de l'administration, jettent le discrédit sur la fonction exercée, ou apparaissent incompatibles avec les fonctions, l'honneur professionnel ou la qualité de fonctionnaire.

Dans tous les cas, l'autorité territoriale est compétente pour apprécier, sous le contrôle du juge : si le comportement de l'agent est fautif, quel est le degré de gravité de la faute (en tenant compte de l'accumulation de faits répréhensibles, et de leur caractère habituel ou persistant), et quel est le degré de sanction envisageable.

II. L'engagement de la procédure disciplinaire

L'engagement d'une procédure disciplinaire est la même, quelles que soient la nature de la faute commise ou la sanction envisagée.

Etablissement de la faute

La faute doit être obligatoirement établie par l'autorité territoriale pour que la responsabilité d'un agent soit engagée et qu'une procédure disciplinaire puisse débiter. Les fautes reprochées au fonctionnaire doivent être matériellement exactes et prouvées, et la charge de la preuve incombe à l'autorité territoriale.

Pour déterminer la gravité de la faute et donc la sévérité de la sanction, l'autorité territoriale, les Conseils de discipline et le juge administratif peuvent tenir compte :

- de la nature et du niveau hiérarchique des fonctions exercées (CE 8 juil. 1991 n°97560 et 105925) ;
- du « passé disciplinaire » de l'intéressé, des fonctions qu'il occupe et du climat général des relations (CE 15 mai 2009 n°311151) (par exemple, le comportement éthylique d'un agent sera plus facilement susceptible d'être sanctionné si la collectivité prouve qu'elle a organisé un accompagnement médical pour son agent) ;
- du caractère répétitif des manquements (CE 29 mars 1996 n°119908) ;
- des troubles causés dans le fonctionnement du service (CE 29 mars 1996 n°119908).

<p>Information de l'agent</p>	<p>L'information de l'agent doit permettre au fonctionnaire de faire valoir sa défense face aux griefs qui lui sont opposés. Cette information intervient par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.</p> <p>La lettre mentionne impérativement les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'indication succincte des faits reprochés ; ▪ la volonté de prononcer une sanction disciplinaire ; ▪ la faculté pour le fonctionnaire de prendre connaissance de son dossier individuel au siège de la collectivité ; ▪ la possibilité pour le fonctionnaire de se faire assister par le (ou les) conseil(s) de son choix ; ▪ une convocation à un entretien (le cas échéant, la lettre d'information précisera au fonctionnaire les modalités selon lesquelles il peut prendre connaissance de son dossier : prise de rendez-vous, indication d'horaires particuliers...).
<p>Communication du dossier</p>	<p>La communication du dossier est indispensable avant le prononcé de toute décision individuelle prise en considération de la personne. Elle peut éventuellement intervenir en dehors du déroulement de l'entretien.</p> <p>Elle doit concerner l'intégralité du dossier individuel du fonctionnaire, y compris les documents se rapportant au dossier disciplinaire quand il existe, et le rapport disciplinaire qui sera adressé au Conseil de discipline doit notamment y figurer.</p> <p>Un procès-verbal de consultation du dossier est rédigé (cf. : Annexe 3).</p> <p>Les pièces du dossier et documents annexes doivent être numérotés. A l'occasion d'une procédure disciplinaire, l'autorité territoriale doit veiller à ce que le dossier individuel du fonctionnaire concerné soit en conséquence complet, organisé et numéroté.</p>
<p>Entretien</p>	<p>Le fonctionnaire doit être préalablement informé qu'il peut être assisté par un ou plusieurs défenseur(s) de son choix. Tout agent soumis à une procédure disciplinaire peut bénéficier de l'assistance d'un avocat.</p> <p>L'exigence d'un entretien préalable au prononcé d'une sanction disciplinaire n'apparaît dans aucune disposition législative et réglementaire. La jurisprudence administrative admet qu'un tel entretien ne s'impose pas en tant que tel, des observations en défense écrites pouvant le remplacer. Cependant, eu égard à l'importance du respect des droits de la défense et à son caractère contradictoire, il est apparu préférable de conseiller un entretien à l'occasion de toute procédure disciplinaire.</p> <p>L'entretien comporte la communication du dossier individuel à l'agent, si celui-ci n'en a pas pris connaissance auparavant.</p> <p>L'autorité territoriale expose en détail au fonctionnaire les faits qui lui sont reprochés. Elle recueille ensuite les observations et arguments du fonctionnaire ou de ses conseils.</p> <p>L'entretien est une phase contradictoire de la procédure qui ne débouche pas immédiatement sur la décision définitive.</p> <p>A l'issue de l'entretien, le fonctionnaire pleinement informé peut organiser sa défense ou transmettre à l'autorité territoriale de nouvelles observations.</p> <p>L'autorité territoriale dispose des renseignements nécessaires pour fonder ses décisions ultérieures.</p>
<p>Suites de l'entretien</p>	<p>A l'issue de l'entretien deux options s'offrent à l'autorité territoriale :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ soit elle renonce à infliger une sanction disciplinaire et arrête en conséquence la procédure, ▪ soit elle décide d'infliger une sanction disciplinaire. <p>Dans ce dernier cas, selon le degré de sévérité de la sanction envisagée, l'autorité territoriale prononce directement la sanction (sanctions du 1^{er} groupe : en dehors de l'avertissement, toute sanction est établie par voie d'arrêté), ou saisit le Conseil de discipline du dossier du fonctionnaire (sanctions des 2^{èmes}, 3^{èmes} ou 4^{èmes} groupes).</p>

III. Définitions et classification des sanctions

A défaut d'être prévue par un texte, la sanction est illégale.

La sanction déguisée est une mesure défavorable ayant le caractère de punition infligée sans respect de la procédure disciplinaire et sans être prévue par un texte. C'est le cas par exemple du retrait d'un avantage accordé à un agent, comme le logement de fonction.

Ce type de sanction peut être facilement annulé par le juge, puisque que la sanction déguisée ne figure pas parmi les sanctions légales pouvant être infligées, ne respecte par la procédure et bafoue les droits de la défense, et également parce que cela peut aboutir à une double punition de l'agent.

On distingue :

- les sanctions qui peuvent être prononcées sans consultation préalable du Conseil de discipline,
- les sanctions qui exigent la consultation du Conseil de discipline.

Les sanctions disciplinaires sont ensuite réparties en quatre groupes, qui constituent une échelle des sanctions par ordre croissant de sévérité (Loi 84-53 du 26 janvier 1984, article 89).

Sanctions pouvant être prononcées <u>sans consultation</u> du Conseil de discipline		
Groupe 1	L'avertissement	Il est constitué d'observations orales ou écrites sans incidence sur le déroulement de la carrière du fonctionnaire. L'avertissement ne doit pas être inscrit au dossier individuel. Il n'est donc pas utile de prendre un arrêté pour l'infliger. La lettre personnelle à l'agent paraît la forme la plus adaptée pour cette sanction.
	Le blâme	Plus formel que l'avertissement, il est prononcé par voie d'arrêté, et il est porté au dossier individuel de l'agent. Il reste cependant sans incidence sur le déroulement de la carrière du fonctionnaire.
	L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 1 à 3 jours	Elle est prononcée par voie d'arrêté, et elle est portée au dossier individuel de l'agent. Le fonctionnaire est écarté de son service pendant une durée déterminée. Pendant l'exclusion, le fonctionnaire ne perçoit aucune rémunération (traitement, suppléments de traitement, indemnités, nouvelle bonification indiciaire). La période d'exclusion n'est pas prise en compte dans l'ancienneté de service de l'agent (pour l'avancement d'échelons ou le calcul des services effectifs pour un avancement de grade ou une promotion interne ou l'ouverture du droit au congé annuel). Pendant l'exclusion, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite. L'exclusion temporaire de fonction peut être assortie d'un sursis total ou partiel.

Parmi les sanctions du premier groupe, seuls le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont pris par voie d'arrêté **et inscrits au dossier du fonctionnaire**. Ils sont effacés automatiquement au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

Sanctions qui exigent la <u>consultation</u> du Conseil de discipline		
Groupe 2	L'abaissement d'échelon	Le fonctionnaire est placé à un échelon inférieur à celui auquel il est parvenu. A la date du prononcé de la sanction le fonctionnaire est placé à l'échelon inférieur choisi par l'autorité territoriale (l'abaissement peut porter sur un ou plusieurs échelons), il conserve l'ancienneté qu'il avait acquise dans son échelon antérieur. L'abaissement d'échelon ne prive pas le fonctionnaire de sa rémunération mais conduit de fait à la réduction de celle-ci. Il influe directement sur le déroulement de carrière du fonctionnaire par le retard qu'il impose en matière d'avancement d'échelon et par le retard qu'il est susceptible de provoquer pour un avancement de grade ultérieur conditionné par une ancienneté d'échelon dans l'ancien grade.

Groupe 2	<p>L'exclusion temporaire de fonctions <u>pour une durée de 4 à 15 jours</u></p>	<p>Elle produit les mêmes effets que l'exclusion temporaire de fonction de 1 à 3 jours.</p>
Groupe 3	<p>La rétrogradation</p>	<p>Le fonctionnaire est reclassé dans un grade hiérarchiquement inférieur au sien (mais sans le conduire à le changer de cadre d'emplois). La rétrogradation ne peut concerner que des fonctionnaires classés dans des grades d'avancement. Elle exige l'existence au tableau des effectifs de la collectivité d'un poste vacant correspondant au grade inférieur dans lequel le fonctionnaire sanctionné sera reclassé. Le Conseil de discipline détermine les modalités de reclassement dans le nouveau grade.</p>
	<p>L'exclusion temporaire de fonctions <u>pour une durée de 16 jours à 2 ans</u></p>	<p>Elle produit les mêmes effets que l'exclusion temporaire de fonction de 1 à 3 jours. Eu égard à sa situation, l'agent pourra exercer une activité professionnelle lucrative dans le secteur privé.</p>
Groupe 4	<p>La mise à la retraite d'office</p>	<p>L'intéressé est exclu de la fonction publique. Cette sanction suppose que le fonctionnaire dispose d'un droit à pension (à jouissance immédiate ou même éventuellement à jouissance différée).</p>
	<p>La révocation</p>	<p>C'est la plus grave des sanctions qui exclut définitivement l'intéressé de la fonction publique. Elle ne prive pas l'agent des droits à pension qu'il a acquis et conduit donc : ▪ soit au rétablissement au régime général et à l'IRCANTEC du fonctionnaire qui n'a pas acquis suffisamment de droits pour bénéficier d'une pension de la CNRACL ; ▪ soit au bénéfice d'une pension à jouissance différée jusqu'à l'âge d'admission à la retraite.</p>

L'autorité territoriale ne peut prononcer de sanctions autres que celles prévues par les textes législatifs et réglementaires : **à défaut d'être prévue par un texte, la sanction est illégale.**

Ainsi, comme le prévoit l'article L.122-42 du Code du travail : « *les amendes et autres sanctions pécuniaires sont interdites* ».

Sont constitutives de sanctions pécuniaires : la réduction du salaire d'un salarié, la suppression d'un avantage en nature, la suppression d'une prime.

A contrario, ne sont pas considérés comme des sanctions pécuniaires : le refus d'augmenter la rémunération d'un salarié qui n'effectue pas son travail normalement prévu, la baisse de rémunération qui n'est que la conséquence de la rétrogradation d'un salarié.

En effet, la rétrogradation est une sanction disciplinaire légale, dont les conséquences pécuniaires indirectes sur la situation de l'agent sont entièrement admises.

Remarque : Il existe des dispositions particulières pour certaines catégories d'agents :

Fonctionnaires à temps non complet (article 15 du Décret n°91-298)

- Ils sont soumis aux règles et procédures des fonctionnaires à temps complet, avec la même échelle de sanctions. Les dispositions statutaires de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 leur sont applicables.
- S'agissant des fonctionnaires intercommunaux : L'autorité territoriale, avant de prononcer une sanction, doit recueillir l'avis des autres autorités territoriales concernées.
- La sanction infligée à l'agent s'applique dans toutes les collectivités où l'agent occupe le même grade.
- En cas d'exclusion temporaire de fonctions, le sursis peut être accordé séparément par chaque autorité territoriale concernée.

Fonctionnaires stagiaires (article 6 du Décret n°92-1194)

- Les sanctions disciplinaires sont au nombre de cinq, dont deux nécessitent l'avis du Conseil de discipline : l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximale de 3 jours, l'exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours (Conseil de discipline), l'exclusion définitive de service (Conseil de discipline).
- Les sanctions autres que l'avertissement sont prononcées par voie d'arrêté et figurent au dossier de l'agent.
- En cas d'exclusion temporaire de fonctions, celle-ci retarde d'autant la date d'effet de la titularisation.
- Lorsque le stagiaire est exclu définitivement du service :
 - S'il a par ailleurs la qualité de titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, il est mis fin à son détachement, sans préjudice des mesures disciplinaires qui pourraient être prises à son encontre dans son corps, cadre d'emplois ou son emploi d'origine.
 - S'il n'a pas la qualité de titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, il est licencié sans indemnité.
- L'agent stagiaire peut saisir le Conseil de discipline de recours en cas d'exclusion définitive de service et d'exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours, lorsque la sanction prononcée est plus sévère que celle proposée par le Conseil de discipline.
- L'agent licencié pour motif disciplinaire a droit aux allocations pour perte d'emploi.

Agents non titulaires (article 36-1 du Décret n°88-145)

- Les sanctions disciplinaires sont au nombre de quatre : l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée, licenciement sans préavis ni indemnités.
- Elles ne nécessitent pas l'avis du Conseil de discipline. L'autorité territoriale doit cependant respecter la procédure de communication du dossier.

IV. La procédure disciplinaire devant le Conseil de discipline

La réglementation en vigueur organise le fonctionnement du Conseil de discipline sur le plan de sa composition, de sa saisine, des règles de procédure devant cette instance et des modalités de déroulement des réunions et délibérés.

<p>Saisine du Conseil de discipline</p>	<p>Le Conseil de discipline est saisi par un rapport écrit de l'autorité territoriale, qui précise les faits reprochés au fonctionnaire et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis. L'autorité territoriale mentionne également les conditions dans lesquelles la procédure a été engagée et notamment comment le fonctionnaire (ou ses conseils) a exercé son droit à la communication intégrale du dossier.</p> <p>Le rapport de saisine peut aussi utilement faire état de la sanction envisagée par l'autorité territoriale. En effet, si une sanction est indiquée dans le rapport initial, le conseil se prononcera forcément sur celle-ci. Dans le cas contraire, le Conseil de discipline ne se prononcera que sur les sanctions exprimées au cours de son délibéré.</p> <p>Ce rapport doit être transmis à l'agent, afin qu'il puisse y apporter des observations.</p> <p>L'autorité territoriale qui envisage de rendre publique la sanction disciplinaire doit également solliciter le Conseil de discipline sur cette question.</p>
<p>Convocation à la réunion du Conseil de discipline</p>	<p>Le fonctionnaire et l'autorité territoriale sont convoqués par le Président du Conseil de discipline par lettre recommandée avec demande d'avis de réception quinze jours au moins avant la date de la réunion.</p> <p>La convocation précise aux deux parties qu'elles peuvent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ formuler des observations écrites (avant la réunion) ou orales (pendant la réunion) ; ▪ citer des témoins ; ▪ se faire assister par un (ou des) conseil(s) de leur choix. <p>Fonctionnaire et autorité territoriale disposent en conséquence des mêmes droits.</p>
<p>Report de l'affaire</p>	<p>Il consiste au cours de la réunion du Conseil à différer le débat sur le fond de l'affaire.</p> <p>Il est décidé par le Conseil de discipline sur une demande explicite du fonctionnaire poursuivi ou de l'autorité territoriale.</p> <p>Le fonctionnaire et l'autorité territoriale ne peuvent demander qu'un seul report, l'examen d'un dossier par le Conseil de discipline ne peut donc être reporté plus de deux fois.</p>
<p>Possibilité d'enquête</p>	<p>Au terme de sa réunion, le Conseil de discipline peut ordonner une enquête s'il ne se juge pas suffisamment éclairé sur les circonstances de l'affaire.</p>
<p>Réunion du Conseil de discipline sur le fond du dossier</p>	<p>Le déroulement d'une séance du Conseil de discipline comporte cinq étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Régularité de la composition du Conseil</u> : elle est appréciée en fonction des membres présents : conditions de quorum et de parité. ▪ <u>L'exposé de l'affaire</u> : le Président du Conseil de discipline indique les conditions dans lesquelles le fonctionnaire ou ses conseils ont exercé leur droit à la communication intégrale du dossier. A cette occasion il peut être lu en séance le rapport disciplinaire de l'autorité territoriale ou les observations écrites formulées par les parties. ▪ <u>Les débats</u> : ils comportent l'audition ou la confrontation des témoins cités par les parties, parties qui peuvent à tout moment demander l'autorisation d'intervenir pour présenter des observations orales. Avant la clôture des débats les parties sont invitées à présenter d'ultimes observations, le fonctionnaire déféré est entendu en dernier. ▪ <u>Le délibéré</u> : le Conseil de discipline délibère à huis clos hors la présence des parties, de leurs conseils et de leurs témoins. ▪ <u>Le rendu de l'avis</u> : l'avis émis par le Conseil de discipline à la suite de son délibéré est communiqué sans délai au fonctionnaire et à l'autorité territoriale. Cette communication est confirmée par la notification écrite ultérieure d'un compte rendu de la réunion du Conseil de discipline.

L'avis du Conseil de discipline

L'avis du Conseil de discipline peut revêtir quatre aspects :

- proposition d'une sanction disciplinaire ;
- proposition qu'aucune sanction ne soit prononcée ;
- information sur le fait qu'aucune proposition de sanction ne recueille l'accord de la majorité des membres du Conseil de discipline (dans ce cas, le Conseil reconnaît le bien-fondé d'une sanction mais n'a pu se déterminer sur la nature de la sanction à infliger) ;
- proposition, dans le cas d'un fonctionnaire également poursuivi devant un tribunal répressif de suspendre la procédure disciplinaire jusqu'à la décision du tribunal (l'autorité territoriale peut néanmoins décider de poursuivre la procédure disciplinaire auquel cas une nouvelle réunion du Conseil de discipline sera organisée).

V. Le prononcé de la sanction disciplinaire

• Le délai de prononciation de la sanction

Le juge administratif a considéré que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire doit respecter un délai raisonnable entre le moment où elle a connaissance du ou des fait(s) fautif(s) susceptibles de donner lieu à une sanction disciplinaire, et le moment où elle décide de lui infliger une telle sanction.

Le caractère raisonnable du délai est apprécié au cas par cas, sous le contrôle et l'office du juge administratif.

• Le choix de la sanction

Le choix de la sanction est prononcé par l'autorité territoriale, le cas échéant sur avis du Conseil de discipline, selon la gravité de la faute commise.

L'avis du Conseil de discipline est un avis simple qui ne lie pas la décision de l'autorité. Celle-ci peut donc suivre ou non cet avis.

Des règles fondamentales doivent être respectées dans le choix de sanction. Ainsi, l'autorité territoriale ne peut prononcer qu'une sanction figurant dans l'échelle des sanctions de l'article 89 de la Loi statutaire.

En outre, la sanction prononcée doit être cohérente avec la situation administrative du fonctionnaire : un abaissement d'échelon ne peut concerner qu'un fonctionnaire non classé dans le 1^{er} échelon de son grade ; une rétrogradation ne peut concerner qu'un fonctionnaire classé dans un grade d'avancement ; une mise à la retraite d'office ne peut concerner qu'un fonctionnaire qui remplit les conditions de services pour bénéficier d'une pension ; une faute ne peut être sanctionnée que par une seule sanction (ce qui interdit le prononcé d'une seconde sanction ou de deux sanctions simultanées pour une même faute) ; la sévérité de la sanction ne doit pas être manifestement disproportionnée par rapport à la gravité de la faute commise.

La jurisprudence administrative se refuse à contrôler la proportionnalité des sanctions, vis-à-vis des fautes commises. Mais elle censure néanmoins l'erreur manifeste d'appréciation de l'autorité territoriale, c'est-à-dire qu'une « *erreur évidente, invoquée par les parties, reconnue par le juge et qui ne fait aucun doute pour un esprit éclairé* »¹ sera annulée. C'est le cas par exemple d'une révocation pour négligence et propos injurieux infligée à un fonctionnaire qui n'avait jamais été sanctionné auparavant, ou encore une révocation pour un vol de marchandises effectué par un fonctionnaire de police dans le cadre de son service.

¹ CE 13 novembre 1970, Lambert, Conclusions du Commissaire du Gouvernement Braibant.

• La motivation de la sanction

La motivation de la sanction doit apparaître dans le corps de la décision et être explicite. Une motivation insuffisante entraîne inévitablement au contentieux l'annulation d'une décision de sanction.

Sont par exemple jugés comme motivation insuffisante : la référence à un avis du Conseil de discipline, le renvoi à un rapport disciplinaire quand bien même celui-ci est annexé à la décision, ou encore une mention vague ou imprécise telle que « *vu la faute commise* » ou « *considérant que l'intéressé a manqué à ses obligations* ».

Les motifs portés dans le corps de la décision peuvent naturellement être complétés par des renvois à des documents annexes.

• Les effets de la sanction

La date d'effet de la sanction ne peut être antérieure à la date à laquelle la décision est notifiée au fonctionnaire. Selon l'article 16 du Décret 89-677 du 18 septembre 1989, la sanction prononcée par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire est **immédiatement exécutoire dès sa notification à l'intéressé**, même en cas de saisine du Conseil de discipline de recours ou l'exercice d'un recours en annulation devant le tribunal administratif.

Néanmoins, deux cas de sursis existent :

- le sursis accordé par l'autorité territoriale qui peut accompagner une sanction d'exclusion temporaire de fonctions ;
- le sursis à exécution que peut prononcer (sur requête spécifique à cette fin) le juge administratif.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, aucune sanction disciplinaire n'a plus à être obligatoirement transmise au préfet pour contrôle de légalité.

• L'arrêté de sanction est inséré au dossier individuel du fonctionnaire

L'arrêté de sanction est inséré au dossier individuel du fonctionnaire (seul l'avertissement ne nécessite pas de prendre un arrêté), et il convient également de porter au dossier individuel l'avis notifié par le Conseil de discipline ainsi que le rapport disciplinaire.

• La sanction peut être rendue publique

L'autorité territoriale peut décider après avis du Conseil de discipline de rendre publique la décision portant sanction et ses motifs.

Afin d'éviter une nouvelle réunion du Conseil de discipline, son avis sera utilement demandé sur la question de la publicité de la sanction lors de la transmission du rapport de saisine.

• Les voies de recours du fonctionnaire sanctionné

Le fonctionnaire sanctionné dispose des voies de recours classiques contre les décisions des autorités territoriales auxquelles s'ajoute parfois la possibilité d'une deuxième instance disciplinaire devant le Conseil de discipline de recours.

Ainsi, le fonctionnaire sanctionné peut effectuer :

- un **recours gracieux devant l'autorité territoriale** : c'est la demande de retrait à l'autorité de la décision de sanction ;
- un **recours auprès du représentant de l'Etat** pour lui demander d'intervenir auprès de l'autorité territoriale et éventuellement provoquer un déferé préfectoral ;
- un **recours en annulation devant la juridiction administrative** auquel peut s'adjoindre un deuxième recours aux fins de sursis à exécution de la décision portant sanction ;
- un **recours devant le Conseil de discipline de recours**.

L'arrêté portant sanction doit mentionner les voies et délais de recours contre la décision.

Dans tous les cas, le recours en annulation 1997 devant la juridiction administrative s'effectue dans le délai de deux mois à compter de sa notification. Le cas échéant, le recours devant le Conseil de discipline de recours s'effectue dans le délai d'un mois à compter de la notification de la décision (en indiquant les coordonnées de ce conseil).

VI. L'effacement des sanctions

Toutes les sanctions disciplinaires, excepté l'avertissement, figurent au dossier de l'agent. Les sanctions des 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} groupes peuvent être effacées du dossier selon certaines conditions prévues par la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et par le Décret n°89-677 du 18 décembre 1989.

L'avertissement et les sanctions du 4^{ème} groupe ne sont pas concernés.

- Pour les **sanctions du 1^{er} groupe** : l'effacement est automatique au bout de 3 ans, lorsque le fonctionnaire n'a fait l'objet d'aucune autre sanction durant ces années. Ce délai prend effet à la date du prononcé de la sanction et non à la date de notification.

- Pour les **sanctions des 2^{ème} et 3^{ème} groupes** : l'effacement est possible au terme de 10 ans de services effectifs après le prononcé de la sanction.

L'effacement n'est pas automatique, l'agent doit en faire la demande expresse à l'autorité territoriale, qui a le choix de :

- **décider d'effacer la sanction** après avis du Conseil de discipline si le comportement du fonctionnaire s'est amélioré (l'avis du Conseil de discipline ne lie pas) ;
- **refuser d'effacer la sanction** (le refus doit être motivé).

L'agent peut contester le refus d'effacement de la sanction par l'autorité territoriale devant le Tribunal administratif mais pas devant le Conseil de discipline de recours.

Suite à l'effacement de la sanction, le dossier de l'agent doit être reconstitué sous le contrôle du président du Conseil de discipline. Il faut alors faire disparaître toute mention de la sanction dans le dossier c'est-à-dire l'arrêté portant sanction disciplinaire et le rapport des faits. Le dossier doit être renuméroté. Ne s'agissant pas d'une annulation, il n'y a pas de reconstitution de carrière.

VII. Un corollaire au régime disciplinaire : la suspension

Prévue par l'article 30 de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, **la suspension ne constitue pas en elle-même une sanction disciplinaire.**

C'est une mesure conservatoire qui est indissociable d'une procédure disciplinaire devant un Conseil de discipline.

En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, celui-ci peut être autoritairement suspendu par l'autorité territoriale disposant du pouvoir disciplinaire. La faute grave susceptible de provoquer la suspension peut être un manquement aux obligations professionnelles ou une infraction de droit commun.

La suspension est prononcée par voie d'arrêté. Elle n'a pas de caractère disciplinaire : c'est une mesure conservatoire prise dans l'intérêt du service. Elle n'a pas à être précédée de la communication de son dossier au fonctionnaire concerné. Elle n'est pas non plus soumise à l'obligation de motivation.

L'autorité territoriale qui suspend un fonctionnaire doit, sans délai, saisir le Conseil de discipline. Cette saisine peut se réaliser éventuellement en deux temps pour respecter à la fois le caractère immédiat de la saisine du Conseil de discipline et les exigences d'une procédure disciplinaire régulière :

- 1^{er} temps : information du Conseil de discipline de la mesure de suspension dès qu'elle est prononcée :
- 2^{ème} temps : transmission du rapport disciplinaire après accomplissement d'une procédure régulière (communication du dossier, entretien...).

Pendant la période de suspension, le fonctionnaire est écarté de son service, mais continue de percevoir tout ou partie de sa rémunération. La situation définitive du fonctionnaire suspendu doit être réglée dans un délai de quatre mois. Ce délai doit permettre le prononcé d'une sanction. Si à l'expiration de ce délai aucune décision n'a été prise, le fonctionnaire est rétabli dans ses fonctions, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales.

Le fonctionnaire qui fait l'objet de poursuites pénales peut demeurer suspendu, mais il continue alors à percevoir sa rémunération, qui peut néanmoins être réduite comme ci-après :

REMUNERATION DES FONCTIONNAIRES SUPENDUS

PENDANT LES 4 PREMIERS MOIS DE LA SUSPENSION					
Traitement	Indemnité de résidence	Supplément familial de traitement	Prestations familiales obligatoires	NBI	Primes et indemnités
En totalité	En totalité	En totalité	En totalité ²	Non ³	Non

SUSPENSION MAINTENUE AU-DELA DE 4 MOIS (en cas de poursuites pénales)					
Traitement	Indemnité de résidence	Supplément familial de traitement	Prestations familiales obligatoires	NBI	Primes et indemnités
Eventuellement réduit	Eventuellement réduite ⁴	En totalité	En totalité ²	Non ³	Non

² Prestations versées par les caisses d'allocations familiales pour les agents territoriaux.

³ Solution déduite des dispositions réglementaires relatives à la nouvelle bonification indiciaire qui excluent son versement lorsque le fonctionnaire n'exerce plus les fonctions correspondantes.

⁴ La réduction possible est limitée à 50%.

Sera considérée comme poursuite pénale, la mise en mouvement de l'action publique, c'est-à-dire dès l'ouverture d'une information contre l'agent requis auprès du juge d'instruction (CE 2 mai 2002 n°239436). Dès lors que le tribunal s'est prononcé, l'action publique est considérée éteinte et l'autorité territoriale ne peut plus poursuivre la suspension, y compris dans l'attente de l'avis du Conseil de discipline (TA Melun 1^{er} octobre 2002 n°0100888).

VIII. Exemples jurisprudentiels de fautes disciplinaires et des sanctions disciplinaires correspondantes prononcées

La jurisprudence donne des exemples de ce que peuvent être les sanctions en fonction du type de faute commise par les agents.

Sanction	Exemples de fautes correspondantes
Avertissement	<p>▪ « Considérant qu'il résulte des pièces du dossier et notamment des emplois du temps des agents territoriaux spécialisés de l'école maternelle d'Aleria pour l'année scolaire 1996 -1997 que la commune a procédé au titre de cette année scolaire à une redéfinition des tâches respectives de ces agents et des agents d'entretien territoriaux ; que le service des agents d'entretien territoriaux prévoyait le nettoyage de l'ensemble des locaux de l'école maternelle utilisés par le personnel alors que le service des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles était limité à l'entretien des locaux occupés par les enfants, salles de classe, sanitaires et dortoirs, à l'exclusion de tout local utilisé par les personnels ; qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que Mme X se soit vu confier des tâches n'appartenant à son cadre d'emplois ; qu'ainsi, à la date de la décision attaquée, la définition du service de Mme X, qui comportait exclusivement des tâches d'entretien de locaux et de matériel servant directement aux enfants, ne portait pas atteinte aux prérogatives que l'intéressée tirait de son statut ; que, par suite, Mme X a commis, en refusant d'exécuter les tâches qui lui étaient confiées, une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire ; considérant qu'il résulte de ce qui précède que la commune d'Aleria est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Bastia a annulé la décision du 16 octobre 1996 infligeant à Mme X la sanction de l'avertissement. »</p> <p style="text-align: right;">CAA Marseille 29 juin 1999 n°97MA05051</p>
	<p>▪ « Considérant, que, pour infliger un avertissement à Mlle X, le maire de Cabourg s'est fondé sur des fautes de surveillance, un manque de respect envers le chef de bassin, son supérieur hiérarchique, et son refus d'appliquer la note de service de ce dernier relative à l'utilisation du local commun mis à la disposition des maîtres-nageurs sauveteurs ; que, contrairement à ce que soutient la requérante, les fautes de surveillance sont établies par les pièces du dossier ; que la requérante ne démontre pas, en tout état de cause, que la note de service aurait méconnu les règles que le code du travail impose aux établissements employant un personnel mixte ; que les faits reprochés sont de nature à justifier une sanction disciplinaire ; que la sanction infligée n'est pas entachée d'une erreur manifeste dans l'appréciation de la gravité de ces faits. »</p> <p style="text-align: right;">CAA Nantes 14 décembre 2000 n°98NT02084</p> <p>▪ « Considérant que pour décider d'infliger un avertissement à M. X, qui avait déjà été rappelé à l'ordre pour son comportement, le maire de Castelginest s'est fondé sur le manquement de l'agent à ses obligations professionnelles en tant qu'il avait manifesté publiquement une attitude d'insubordination dans la manière dont il avait répondu à une convocation à un entretien en mettant en cause son autorité ; que, si M. X conteste le caractère irrespectueux et déplacé des propos tenus, les termes employés qui sont établis par les pièces du dossier, étaient par eux-mêmes de nature à justifier une sanction disciplinaire ; que M. X n'est donc pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Toulouse a rejeté ses conclusions tendant à l'annulation de la décision susvisée. »</p> <p style="text-align: right;">CAA Bordeaux 10 février 2009 n°08BX01158</p>
Blâme	<p>▪ « Considérant qu'à l'appui de ses conclusions d'appel, le Centre communal d'action sociale de Vif fait valoir qu'au cours de la réunion du conseil d'administration de cet établissement public qui s'est tenue le 19 mars 1997, Mme X, directrice, a refusé de déférer à un ordre du vice-président au sujet du réexamen de la situation de deux personnes qui avaient sollicité l'aide du Centre communal d'action sociale ; qu'elle a manifesté, en outre, une attitude négative et un mauvais vouloir dans la présentation du budget primitif de l'année 1997, se traduisant par des explications imprécises et laborieuses ; que ces faits, dont la matérialité n'est pas contestée par l'intéressée doivent être regardés comme établis ; considérant qu'il résulte de ce qui précède que c'est à tort que le tribunal administratif s'est fondé sur ce que les manquements de Mme X à ses obligations professionnelles n'étaient pas matériellement établis, pour annuler l'arrêté du 23 mai 1997 infligeant un blâme à l'intéressée à raison des faits relatés ci-dessus. »</p> <p style="text-align: right;">CAA Lyon 3 octobre 2000 n°98LY00695</p>

▪ « Considérant, d'une part, qu'il résulte des nombreuses attestations de ses collègues et du rapport établi le 19 novembre 2002 par le directeur général des services que Mme X s'est livrée à une **utilisation exagérée du téléphone à des fins personnelles** et s'est **assoupie pendant les heures de travail** ; que les faits reprochés à l'intéressée et dont la matérialité doit être regardée comme suffisamment établie, étaient de nature à justifier l'avertissement qui lui a été adressé le 21 novembre 2002 ; que, d'autre part, Mme X ne conteste pas sérieusement **avoir agressé verbalement ses collègues de travail et menacé l'une d'entre elles** ; qu'ainsi, la requérante, qui ne détenait, contrairement à ce qu'elle soutient, aucune autorité pour « coordonner les activités de l'équipe » du fait de sa seule ancienneté dans le service et n'avait pas vocation à donner des instructions à ses collègues, a commis, en tout état de cause, une faute de nature à justifier le blâme qui lui a été infligé le 16 avril 2003 ».

CAA Paris 21 décembre 2006 n°04PA01977

▪ « Considérant que M. X, a été sanctionné par un blâme, prononcé par une décision en date du 18 juillet 2005 du directeur du centre hospitalier des soins de longue durée du territoire de Belfort pour avoir **refusé de procéder au nettoyage des parties communes** de la maison de retraite de Delle à laquelle il avait été affecté à partir du 11 avril 2005 ; Considérant, en premier lieu, que si M. X remet en cause la réalité du motif de la sanction, en faisant valoir qu'il n'a pas refusé de procéder au nettoyage des parties communes mais n'aurait pas été en mesure d'utiliser la machine destinée à cet usage, faute de formation adéquate, il est toutefois constant qu'il a **refusé de participer à la séance**, organisée le 12 mai 2005, **destinée à lui apprendre l'utilisation de cette machine** ; qu'il ne peut utilement faire valoir qu'il n'avait pas à obéir à la responsable chargée de cette formation, dès lors que son supérieur hiérarchique immédiat, chargé du service technique de la maison de retraite, lui avait demandé lors d'une réunion le 10 mai 2005 de se prêter à cet exercice et qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que, contrairement à ce que M. X soutient, il était dans l'impossibilité de participer à cette formation en raison de sa charge de travail ; qu'au surplus, le requérant précisant dans le dernier état de ses écritures avoir **refusé de procéder à l'exécution de cette tâche, qui figure cependant dans la liste des missions qui lui ont été confiées** à la maison de retraite de Delle, comme l'atteste la décision du 7 avril 2005 l'affectant provisoirement à ce site, parce qu'il estimait qu'elle ne relevait pas de ses attributions, la circonstance que cette séance de formation était initialement prévue le 26 mai 2005 et non le 12 mai 2005 est, en tout état de cause, sans incidence sur le principe de son refus de déférer aux instructions reçues et, par suite, sur la légalité de la décision attaquée. »

CAA Nancy 8 janvier 2009 n°07NC01270

Blâme

▪ « Considérant que, par décision du 11 mai 2005, le directeur régional des services pénitentiaires de Bordeaux a infligé un blâme à M. X, surveillant principal des services pénitentiaires au centre de détention d'Uzerche (Corrèze) pour avoir, dans la nuit du 15 au 16 décembre 2004, **quitté son travail au poste central d'information où il était en service, « pour aller prendre un repas à la porte d'entrée avec consommation de boissons alcoolisées, avoir activement participé aux scènes attentatoires à la dignité humaine sur la personne de son collègue, notamment en l'épilant avec le matériel d'épilation qu'il avait introduit dans l'établissement »** ; que, par décision du 13 juillet 2005, notifiée le 24 août 2005, le garde des sceaux, ministre de la justice, a rejeté le recours hiérarchique de l'intéressé au motif qu'il « **ne saurait être toléré qu'un surveillant interrompe son service pour participer à une « fête », y consommer une ou des boissons alcoolisées et, surtout, prendre part à un « bizutage », pendant ses heures de services et sur son lieu de travail** » ; que M. X relève appel du jugement en date du 14 mai 2007, par lequel le tribunal administratif de Limoges a rejeté sa demande tendant à l'annulation de ces décisions ».

CAA Bordeaux 3 février 2009 n°07BX01546

▪ « Considérant qu'aux termes de l'article 2 du code de déontologie des agents de police municipale : " Tout manquement aux devoirs définis par le présent code expose son auteur à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. " ; qu'aux termes de l'article 6 du même code : " **L'agent de police municipale est intègre, impartial et loyal envers les institutions républicaines. Il ne se départit de sa dignité en aucune circonstance. Il est placé au service du public et se comporte de manière exemplaire envers celui-ci. (...)** " (...). Considérant que si M. A...soutient que **les siestes** qui lui sont reprochées avaient lieu pendant sa pause méridienne et à l'abri des regards, le manquement aux dispositions de l'article 6 du code de déontologie est néanmoins constitué dès lors qu'il **se trouvait en uniforme dans son véhicule de service** ; que s'il soutient qu'il était également sujet à des accès de somnolence dus à son état de santé, la production d'un certificat médical du 13 février 2012 indiquant seulement une possibilité de somnolence liée à la prise de médicaments pour combattre l'affection dont il souffre alors même que le médecin du travail l'a reconnu apte à ses fonctions lors d'une visite médicale le 6 juillet 2011, n'établit pas, en tout état de cause, que les assouplissements rapportés au maire de la commune aient une cause médicale ; que le courrier de Mme C..., professeur des écoles accompagnant une classe, adressé le 30 mai 2011 atteste d'un manquement aux règles du code de la route le 6 mai 2011 ; que par suite, M. A...n'établit pas que la sanction qui lui a été infligée repose sur des faits matériellement inexactes. »

CAA Lyon 27 juin 2013 n°12LY02854

Exclusion temporaire de fonction pour une durée de 1 à 3 jours

« Considérant qu'il résulte de l'instruction que M. X s'est rendu le 7 novembre 1997 à une réunion du conseil des écoles de la maternelle Denis Diderot, en compagnie d'un collègue ; que les documents produits par la commune, qui émanent non seulement d'élèves présentes lors de la réunion mais également du délégué départemental de l'éducation nationale, révèlent que l'intéressé, qui n'était pas membre du conseil des écoles mais était présent en tant que parent d'élève, est **intervenu sur des sujets « qui n'étaient pas à l'ordre du jour »** et d'ailleurs **ne relevaient pas de la compétence du conseil** et qu'il a **utilisé ledit conseil comme une « tribune pour aborder des sujets de caractère politique »** ; qu'il ressort notamment du témoignage du délégué départemental de l'éducation nationale que M. X a ainsi mis en cause tant l'intégrité que les capacités professionnelles du secrétaire général des services et du chef du service « Petite enfance » ainsi que les convictions politiques et sociales des élus municipaux présents, par des propos que ce délégué qualifie de « totalement inacceptables » ; que ces divers témoignages ne sont pas utilement contredits par la lettre produite par M. X, signée par dix-sept personnes ayant assisté à cette réunion, qui attestent que ces propos, bien qu'énoncés avec « un brin d'ironie », l'ont été avec correction et qui estiment injustifiés les reproches faits à M. X d'avoir tenu des propos diffamatoires ; qu'ainsi, contrairement à ce qu'ont estimé les premiers juges, l'exactitude matérielle des faits de nature à justifier une sanction disciplinaire est établie ; Considérant qu'ainsi qu'il vient d'être dit, en tenant dans un lieu public, en présence d'élèves, de fonctionnaires et de parents d'élèves, des propos de la nature de ceux qui ont été rappelés ci-dessus, **M. X a manqué à l'obligation de réserve qui 'impose à tout fonctionnaire** ; que de tels faits sont, à eux seuls, de nature à justifier qu'une sanction soit infligée à un fonctionnaire municipal ; qu'aux termes de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction applicable au litige : « Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes : premier groupe : l'avertissement ; le blâme ; l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours... » ; qu'en prononçant pour les faits sus rappelés, une mesure d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours, l'administration n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation. »

CAA Paris 17 février 2005 n°01PA00534

« Considérant, en second lieu que les faits reprochés à l'intéressée par l'autorité territoriale, consistant en un **manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique** et en un **manque de conscience professionnelle dans l'exécution des tâches confiées** étaient de nature à justifier une sanction disciplinaire ; (...) il ressort de l'ensemble des pièces versées au dossier et notamment d'un rapport circonstancié et motivé établi par son chef de service qu'elle ne se conformait pas aux instructions de ses supérieurs hiérarchiques, qu'elle a, à différentes reprises, refusé d'informer son supérieur hiérarchique de l'état d'avancement des dossiers du service et notamment pendant ses périodes d'absence, compromettant ainsi la continuité du service, qu'elle a été à l'origine de retards importants dans la gestion des manifestations incombant au service et a adopté une attitude déplacée et agressive tant envers ses supérieurs qu'envers certains agents du service ; (...) que dans ces conditions, il ne ressort pas des pièces du dossier que la décision lui infligeant une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours soit manifestement disproportionnée au regard des faits qui lui sont reprochés. »

CAA Paris 14 octobre 2008 n°07PA02411

Abaissement d'échelon

« Il ressort des pièces du dossier et notamment du compte rendu d'inspection de la direction des services vétérinaires de Lot-et-Garonne, ..., que **la vaisselle n'était pas nettoyée dans des conditions satisfaisantes, que les températures de stockage des matières premières et des produits finis n'étaient pas respectées, que les contrôles bactériologiques n'étaient pas effectués régulièrement, que les poubelles n'étaient pas nettoyées et désinfectées journalièrement** ; que l'ensemble de ces négligences est imputable au responsable de la cuisine-relais ; que ces faits sont constitutifs de fautes justifiant la sanction de l'abaissement d'échelon. »

CAA Bordeaux 21 mai 2002 n°98BX01120

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que Mme X, qui exerce les fonctions de secrétaire de mairie auprès des communes d'Eysus et de Feas, a commis plusieurs **erreurs et négligences dans l'exercice de ses tâches, a accumulé du retard dans le traitement de certaines affaires et a refusé expressément d'exécuter un ordre du maire afférent à l'organisation du travail** ; que ces faits sont de nature à justifier une sanction ; que le conseil de discipline de recours de la région Aquitaine a pu, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, décider dans son avis émis le 3 juin 1997 que, compte tenu de ces faits, la sanction d'abaissement d'un échelon devait être substituée à la sanction de la révocation prise le 14 mars 1997 ; que la requérante n'est, dès lors, pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué qui est suffisamment motivé, le tribunal administratif de Pau a rejeté sa demande tendant à l'annulation de l'avis précité qui, en tout état de cause, ne constitue pas en l'espèce une décision lui faisant grief, et de l'arrêté du maire d'Eysus, en date du 17 juillet 1997, entérinant en ses articles 2 et 3 cet avis. »

CAA Bordeaux 23 juillet 2002 n°00BX01109

« Il ressort des pièces du dossier qu'après avoir à tort, adressé à des entreprises soumissionnaires à un appel d'offres lancé par la commune, un courrier les avisant de ce que leur candidature avait été retenue, Mme X a tenté de réparer son erreur en expédiant aux intéressés, de sa seule initiative, des lettres rectificatives ; qu'à cette occasion, elle a tenté de **dissimuler sa faute à ses supérieur**, alors même que celle-ci pouvait avoir des conséquences importantes au plan pécuniaire et en terme d'image des services communaux ; que, par la suite, lors de l'entretien auquel le maire l'avait invitée à se rendre, Mme X, pour tenter d'atténuer une responsabilité qu'elle ne reconnaissait pas, a **violemment mis en cause l'attitude du maire et de ses adjoints dans leurs pratiques de gestion de la commune** ; qu'ainsi, en prononçant la sanction d'abaissement d'échelon, le maire s'est livré à une appréciation qui n'est pas entachée d'erreur manifeste. »

CAA Nantes 22 novembre 2002 n°00NT00030

<p>Exclusion temporaire de fonction pour une durée de 4 à 15 jours</p>	<p>▪ « Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M. X avait adopté, dans son activité professionnelle, une attitude de résistance systématique aux ordres de ses supérieurs hiérarchiques, qui l'a notamment conduit, sous divers prétextes, à refuser de participer à des réunions de travail, de contribuer à l'entretien du matériel de la piscine, et de se plier aux usages vestimentaires de l'établissement ; qu'à supposer même qu'il ne l'ait pas empêché d'assumer ses responsabilités de surveillance des bassins et d'encadrement des usagers de la piscine, ce comportement témoignait d'une méconnaissance fautive de son devoir d'obéissance hiérarchique, de nature à justifier une sanction disciplinaire ; qu'en prononçant, à raison de ces faits, la sanction d'exclusion temporaire de quinze jours, le maire des Herbiers n'a pas, eu égard notamment à la circonstance que M. X avait déjà été sanctionné en 1985, pour des faits similaires, entaché sa décision d'erreur manifeste d'appréciation ; que, par suite, les conclusions de M. X tendant à l'annulation de la sanction susvisée et à la réparation du préjudice qui en résulte ne peuvent qu'être rejetées. »</p> <p>CAA Nantes 26 avril 2002 n°98NT02191</p> <p>▪ « Considérant que M. X, a fait l'objet de la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quinze jours dont huit avec sursis, par arrêté du ministre de l'intérieur en date du 31 décembre 1997 ; Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le comportement professionnel du requérant a fait l'objet de critiques dès l'année 1996 de la part de sa hiérarchie concernant son manque de rigueur et de sérieux, son absence de respect des règles hiérarchiques et des difficultés avec ses collègues ; que, muté dans l'intérêt du service à la circonscription de sécurité publique de Gennevilliers en 1997, son comportement ne s'est pas amélioré ; qu'il résulte de ces circonstances que le requérant, qui avait été mis en garde, n'a cependant pas modifié son attitude ; que, dès lors, l'administration n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation dans la sanction qu'elle a prise. »</p> <p>CAA Paris 29 septembre 2003 n°01PA00365</p> <p>▪ « Considérant que Mme X, alors adjoint administratif à l'office public d'HLM d'Avignon, a fait l'objet d'une exclusion temporaire des fonctions pour une durée de quinze jours dont huit avec sursis par arrêté du président dudit office en date du 21 octobre 2002 ; Considérant que les griefs sur lesquels reposent la sanction prononcée à l'encontre de Mme X sont « d'avoir commis plusieurs agressions verbales et physiques envers différents agents, vols et falsification de documents administratifs » ; qu'ainsi, les allégations de l'intéressée selon lesquelles elle n'aurait pas commis diverses autres fautes sont sans portée ; que de même, la circonstance que les faits seraient présentés différemment que dans l'arrêté attaqué lui-même d'une part, dans le courrier de notification de l'arrêté attaqué et d'autre part, dans l'avis du conseil de discipline, est sans incidence en elle-même sur la légalité de cet arrêté. »</p> <p>CAA Marseille 20 mai 2008 n°06MA01534</p>
<p>Rétrogradation</p>	<p>▪ « Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M. X, maître-ouvrier des services techniques de la ville de Rennes, a emporté des matériaux de récupération à son domicile au moyen d'un véhicule de service afin de les vendre à son profit ; que ces faits sont de nature à justifier une sanction disciplinaire ; Considérant qu'en prononçant pour ce motif à l'encontre de M. X, par l'arrêté du 18 mai 1987, la sanction de la rétrogradation du grade de maître-ouvrier à celui d'ouvrier professionnel de deuxième catégorie, 9^e échelon, alors même que les faits dont l'intéressé s'est rendu coupable n'auraient pas constitué une pratique inhabituelle au sein du service et auraient été commis au vu et au su du magasinier responsable de la garde des matériaux, le maire de Rennes, qui a en outre tenu compte du comportement passé de l'intéressé envers l'encadrement, n'a pas, eu égard à la nature et à la gravité de la faute, entaché sa décision d'une erreur manifeste d'appréciation. »</p> <p>CE 12 mai 1997 n°128734</p> <p>▪ « Vu l'arrêté du maire du Pechereau en date du 30 septembre 2005 rétrogradant Mme X du grade d'adjoint administratif principal de deuxième classe au grade d'adjoint administratif (8^e échelon) ; Considérant que, pour justifier la sanction prise à l'encontre de Mme X, la commune du Pechereau reproche au premier chef à celle-ci de s'être fait verser, en même temps que son traitement du mois d'avril 2005, un rappel de prime indu ; que, selon les indications fournies par Mme X elle-même, cette prime n'est pas, comme le soutient le préfet de l'Indre, l'indemnité d'exercice de missions des préfetures dont le versement a été prévu en faveur du secrétaire de mairie par plusieurs délibérations du conseil municipal, mais une « prime de fin d'année » qui serait versée à l'ensemble du personnel et dont Mme X n'aurait pas bénéficié depuis 1998 ; qu'il ressort des pièces du dossier soumis au juge d'appel des référés que le mandat de payer la somme litigieuse, dont il n'est pas contesté qu'il a été préparé par Mme X, porte la simple mention « traitement » sans aucune indication permettant d'identifier l'existence, la nature et le montant de ce rappel de prime, et que, selon les indications non contestées de la commune du Pechereau, qui s'appuie notamment sur les observations faites par le comptable public, lequel a suspendu le paiement de la somme de 2 012,28 euros, la prime de fin d'année avait été déjà payée à l'intéressée pour les années 1998 et 1999 et aucune délibération du conseil municipal ni aucun arrêté ne prévoit le versement d'une telle prime pour les années 2000 à 2003 ; que la circonstance que le maire du Pechereau a signé le bordereau des mandats de paiement des traitements du personnel communal relatif au mois d'avril 2005 n'est pas de nature à retirer aux faits qui viennent d'être décrits leur caractère fautif. »</p> <p>CAA Bordeaux 19 janvier 2006 n°05BX02354</p>

Rétrogradation

▪ « Considérant que l'exercice du droit syndical doit pour les fonctionnaires se concilier avec le respect de la discipline nécessaire au bon fonctionnement du service public ; que les **propos** contenus dans la "lettre" de novembre 2003 à l'encontre du directeur de l'administration générale et des finances excèdent, par leur **caractère outrageant** et en l'absence de tout lien avec la défense des intérêts professionnels, les limites que les fonctionnaires doivent respecter en raison de leur **obligation de réserve** et du **devoir de correction** auquel ils sont tenus notamment à l'égard de leur hiérarchie ; que le **tract, diffusé en séance publique du conseil général** le 15 décembre 2003 et **faisant part de la prétendue intention du personnel de s'abstenir d'accomplir l'ensemble de ses obligations de service en cas de vote de la réforme du régime indemnitaire**, était, par ses **termes outranciers et les menaces de désobéissance qu'il comportait, de nature à nuire au bon déroulement des délibérations de l'assemblée départementale et au bon fonctionnement du service public** ; que cette diffusion est en outre intervenue en méconnaissance des prescriptions de l'article 9 du décret N°82-447 du 28 mai 1982 aux termes desquelles les tracts syndicaux sont distribués aux agents dans l'enceinte des bâtiments administratifs autres que ceux ouverts au public ; que, enfin, le message adressé par M. X en décembre 2003 à l'un de ses collègues, constitue, en raison de son caractère injurieux, un grave manquement au devoir de retenue et de correction s'imposant dans le cadre des relations professionnelles aux fonctionnaires et tout particulièrement à ceux de catégorie A ; qu'en conséquence, le président du conseil général des Deux-Sèvres n'a pas commis d'erreur dans la qualification juridique des faits en estimant que les faits précités étaient constitutifs de manquements aux obligations de réserve et de correction ; qu'en égard à la gravité de ces fautes disciplinaires ainsi qu'au grade de M. X et à sa manière antérieure de servir, il n'a pas davantage commis d'erreur manifeste d'appréciation en estimant qu'ils justifiaient la sanction de la rétrogradation. »

CAA Bordeaux 26 juin 2007 n°05BX00679

▪ « Considérant, en sixième lieu, que, si Mme X conteste la matérialité des faits qui lui sont reprochés, il ressort des pièces du dossier, et notamment du procès-verbal du conseil de discipline, que cette éducatrice chef de jeunes enfants, assurant la direction de la halte-garderie située passage Bullourde, ainsi que son adjointe, ont **tenu des propos particulièrement déplacés et grossiers à l'égard d'enfants placés sous leur garde, ont eu recours à des méthodes brutales, notamment pour endormir les enfants, et ont eu une attitude blessante vis-à-vis d'enfants ainsi que d'agents de la halte-garderie** ; qu'ainsi, Mme X n'est pas fondée à soutenir que la sanction se serait fondée sur des faits matériellement inexacts ; que la circonstance que la plainte déposée auprès du parquet de Paris ait été classée sans suite n'est pas de nature à remettre en cause la matérialité de ces faits, les motifs d'un jugement de relaxe n'étant pas revêtus de l'autorité de la chose jugée ; considérant, enfin, que, compte tenu tant des fonctions exercées par Mme X, qui assurait la responsabilité de la halte-garderie, que de la gravité du comportement de cette éducatrice vis-à-vis des jeunes enfants dont elle avait la charge, la sanction de la rétrogradation n'est pas manifestement disproportionnée ; considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que Mme X n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande dirigée contre l'arrêté en date du 3 février 2005 par lequel le maire de Paris lui a infligé la sanction de la rétrogradation au grade d'éducatrice principale de jeunes enfants et de l'arrêté en date du 14 février 2005 prononçant sa rétrogradation à ce grade. »

CAA Paris 6 mai 2008 n°07PA01567

Exclusion temporaire de fonction pour une durée de 16 jours à 2 ans

▪ « Considérant que M. X, agent technique de la commune de Champignelles depuis 1990, demande l'annulation du jugement en date du 31 octobre 2000 par lequel le tribunal administratif de Dijon a rejeté sa demande tendant à l'annulation de l'arrêté en date du 25 octobre 1999, par lequel le maire de ladite commune lui a infligé une exclusion temporaire de fonctions d'une durée de six mois aux motifs d'avoir entraîné des **dégradations importantes sur le matériel de travail, de ne pas assurer son travail sur le plan qualitatif, de ne pas être toujours sur le lieu de travail et de faire preuve d'intempérance sur son lieu de travail** ; considérant, en premier lieu, que, pour prendre l'arrêté attaqué, le maire de Champignelles s'est fondé sur les quatre faits susmentionnés ; que, si le rapport de saisine du conseil de discipline, en date du 10 août 1999, et les lettres en date des 22 juillet et 26 août 1999 adressées à M. X, évoquaient les **dégradations du matériel communal, les absences de l'agent, la persistance de son comportement depuis les précédentes mesures disciplinaires dont il avait fait l'objet, notamment pour inexécution d'un travail, ainsi qu'un début d'incendie de la déchèterie municipale**, la lettre également adressée à M. X le 20 août 1999, dont il a pris connaissance le 23 août, faisait état de ce que l'intéressé, absent de son poste de travail le 19, avait été surpris au bar de la caserne des sapeurs-pompiers ; qu'ainsi, rien ne s'opposait à ce que le conseil de discipline, prenant connaissance des circonstances dans lesquelles l'ensemble de ces faits s'étaient produits, tînt aussi compte, dans son avis du 8 octobre 1999, de l'intempérance de l'intéressé, sur lequel M. X, qui n'allègue pas n'avoir pas été régulièrement convoqué à la séance dudit conseil à laquelle il ne s'est pas rendu, doit être regardé comme ayant été mis à même de s'expliquer ; que, dans ces conditions, le maire de la commune de Champignelles, en motivant l'arrêté attaqué par l'ensemble de ces griefs, n'a pas méconnu le principe du contradictoire ; que, dès lors, M. X n'est pas fondé à soutenir que l'arrêté attaqué serait intervenu au terme d'une procédure irrégulière. »

CAA Lyon 7 février 2006 n°01LY00428

<p>Exclusion temporaire de fonction pour une durée de 16 jours à 2 ans</p>	<p>▪ « Considérant qu'il résulte des pièces du dossier et qu'il n'est pas sérieusement contesté par Mme X qu'elle a, de multiples reprises, méconnu les consignes de sécurité applicables aux transports scolaires en commettant, par une conduite brutale et à une vitesse excessive, diverses imprudences mettant en danger la sécurité des enfants qu'elle avait pour mission de transporter ; qu'elle a, en outre, effectué des arrêts imprévus, modifié l'itinéraire de desserte de sa propre initiative et, enfin, oublié le 29 mars 2005 un enfant dans le bus, après avoir garé celui-ci au parking ; que si elle conteste avoir photographié les enfants dans le bus, fait pour lequel elle a été également poursuivie et sanctionnée, les agissements relatés ci-dessus, dont la réalité est établie par les pièces du dossier, suffisaient à eux seuls à justifier l'engagement d'une procédure disciplinaire et, eu égard à leur caractère fautif, à ce qu'une sanction disciplinaire soit prononcée ; que, compte tenu de la nature particulière des fonctions de Mme X, qui avait en charge la sécurité des enfants qui lui étaient confiés, le président du Syndicat Intercommunal Scolaire de Sézanne, lequel s'est, au demeurant, rangé à l'avis du conseil de discipline alors qu'il envisageait une sanction de révocation, n'a pas entaché son appréciation d'une erreur manifeste en lui infligeant la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de six mois. »</p> <p>CAA Nancy 14 juin 2007 n°06NC01090</p> <p>▪ « Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, en particulier du tract publicitaire et de la page de publicité diffusée sur internet, que M. C...a usé de sa qualité de gardien de l'Espace Pierre Brossolette, salle communale dédiée à l'organisation de réunions et de manifestations collectives, pour y organiser, sans en avoir obtenu préalablement l'autorisation comme l'exige le règlement intérieur de la salle, une soirée ; que cette soirée, au cours de laquelle un spectacle de strip-tease était programmé et des boissons alcoolisées du 4ème groupe devaient être vendues, présentait en outre un caractère commercial, l'entrée étant payante et interdite aux moins de 18 ans ; que si ces faits justifient une sanction, le conseil de discipline de recours d'Ile-de-France pouvait, pour apprécier le caractère proportionné de la sanction à prononcer, tenir compte du comportement général de l'agent et de la circonstance qu'il n'avait jamais fait l'objet d'une procédure disciplinaire depuis son recrutement, comme stagiaire, le 12 septembre 2002 ; que, dans ces conditions, et eu égard à la nature des faits commis, le conseil de discipline de recours, en se prononçant favorablement, à l'unanimité de ses membres, pour une exclusion temporaire de fonctions de six mois, n'a pas entaché son avis, émis le 3 mai 2007, d'erreur manifeste d'appréciation ».</p> <p>CAA Paris 20 juin 2013 n°11PA00799</p>
<p>Mise à la retraite d'office</p>	<p>▪ « Considérant que pour prendre la décision attaquée la commune de Montauban a retenu que M. X, a consulté des sites pornographiques sur son lieu et pendant son temps de travail au moyen de matériels informatiques appartenant à la commune et a envoyé à de nombreuses reprises à son assistante des courriers électroniques anonymes constitutifs d'un harcèlement pour obtention de faveurs sexuelles et de harcèlement moral ; que l'exactitude matérielle de ces faits a été reconnue par jugement du tribunal correctionnel de Montauban en date du 8 décembre 2006 et n'est plus susceptible d'être discutée devant le juge administratif ; qu'ainsi, eu égard de la gravité des faits et à la nature des fonctions, d'encadrement supérieur, occupées par M. X, la commune de Montauban n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en infligeant à celui-ci la sanction de mise à la retraite d'office. »</p> <p>CAA Bordeaux 8 juillet 2008 n°06BX00317</p> <p>▪ « Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que Mme X a commis, dans l'exercice de ses fonctions de secrétaire de mairie, de graves négligences et de nombreux retards, notamment dans la rédaction et la transmission, plusieurs mois après leur adoption, des délibérations du conseil municipal et dans le suivi des demandes d'urbanisme et de certaines procédures ; que ces manquements aux règles d'une bonne administration, qui ont provoqué des retards importants dans l'application des décisions et placé à de nombreuses reprises la commune en situation irrégulière, constituent des fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire ; qu'il est également établi que Mme X a dissimulé au maire les courriers du comptable de la commune faisant état de difficultés dans le règlement d'un marché public et a tenté, par des démarches illégales, entreprises à l'insu du maire, de régulariser la situation en sortant du cadre juridique et financier initialement fixé ; qu'enfin, il est constant que Mme X a également logement par nécessité absolue de service était entachée d'illégalité ; qu'en infligeant, à raison de ces fautes, à Mme X la sanction de la mise à la retraite d'office, conformément à l'avis rendu par le conseil de discipline, le maire de la commune de Varenne-Jarcy n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation, alors même que l'intéressée était bien notée et n'avait jusqu'alors fait l'objet d'aucune sanction disciplinaire. »</p> <p>CAA Paris 14 octobre 2004 n°02PA00949</p> <p>▪ « Considérant que, pour prononcer, à l'encontre de M. X la sanction de la mise à la retraite d'office par arrêté en date du 6 décembre 2001, le ministre de la culture et de la communication s'est fondé sur les actes de harcèlement sexuel à l'égard de deux de ses collègues féminines auxquels s'était livré pendant plus d'un an cet agent technique d'accueil, de surveillance et de magasinage au musée du Louvre ; que les faits reprochés à M. X sont établis par l'ensemble des pièces du dossier, et notamment des témoignages précis et concordants des deux agents victimes du comportement de M. X ainsi que des rapports circonstanciés rédigés au cours de l'enquête administrative ; qu'ainsi, M. X, qui se borne à invoquer ses divers handicaps, ne peut soutenir que la sanction serait fondée sur des faits matériellement inexacts ; que M. X ne peut utilement soutenir que son comportement ne correspondrait pas à la définition de harcèlement sexuel retenue par le législateur par l'article 178 de la loi du 17 janvier 2002 ; que l'affirmation de M. X selon laquelle l'administration ne lui aurait fait auparavant aucune observation sur son comportement est contredite par les pièces du dossier qui établissent au contraire qu'en 1999, alors qu'il était affecté au musée Rodin, il avait fait l'objet d'un avertissement, l'administration ayant notamment relevé que son comportement envers ses collègues féminines était souvent à la limite de l'acceptable. »</p> <p>CAA Paris 31 janvier 2006 n°02PA03349</p>

Révocation

▪ « Considérant qu'il est constant que Mme X, agent de la commune de Trélazé, a **gardé par-devers elle**, sans aucune justification, d'une part, **une somme de 200 francs** provenant du remboursement d'une avance consentie à une famille dans le besoin par le centre communal d'action sociale, d'autre part, **une somme de 396,60 francs** recueillie lors d'une quête de mariage ; que **la restitution de ces sommes n'a eu lieu que sur l'invitation du secrétaire général de la mairie** ; que ces faits constituent des **manquements à la probité exclus du bénéfice de l'amnistie** par l'article 14 de la loi du 20 juillet 1988 ; que ce comportement fautif était de nature à justifier une sanction disciplinaire ; considérant qu'en décidant, par un arrêté du 21 mars 1990, la révocation avec maintien de ses droits à pension de Mme X, le maire de Trélazé n'a pas, dans les circonstances de l'espèce et quel que soit le passé professionnel de l'intéressée, commis d'erreur manifeste d'appréciation. »

CE 31 janvier 1997 n°135191

▪ « Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, en particulier de l'arrêt de la cour d'appel de Rennes du 24 février 1988, que Mme X a **prélevé frauduleusement**, durant les cinq années au cours desquelles elle exerçait les fonctions de gestionnaire d'un foyer logement pour personnes âgées, **des denrées alimentaires** ; que, compte tenu du **caractère habituel** et de **l'importance des détournements**, évalués à 30 000 francs par la cour d'appel pour la seule période pénalement non prescrite de dix-huit mois au titre de laquelle l'intéressée a été condamnée à une peine d'emprisonnement avec sursis, Mme X a commis des fautes d'une gravité telle que, nonobstant la circonstance que l'autorité compétente n'aurait pas tenté de mettre fin à des agissements qu'elle n'ignorait pas, le conseil de discipline de recours a, en proposant de remplacer la mesure de révocation par une exclusion temporaire de fonctions d'une durée de six mois, entaché son avis d'une erreur manifeste d'appréciation. »

CE 30 avril 1997 n°146658

▪ « Considérant que M. X, agent d'entretien qualifié à la commune de Nogent-sur-Seine, a eu en novembre 2001, une **altercation physique et verbale avec l'adjoint aux sports de la commune** ; que cet acte était constitutif d'une faute disciplinaire ; qu'alors même que l'altercation n'aurait pas été préméditée, qu'un antagonisme entre les deux hommes aurait déjà existé avant les faits, que M. X n'aurait antérieurement eu aucun comportement répréhensible et qu'il avait fait l'objet d'une bonne appréciation lors de sa notation, le maire de la commune de Nogent-sur-Seine n'a pas commis une erreur manifeste d'appréciation en prononçant à son encontre, par décision en date du 28 février 2002, la sanction de la révocation. »

CAA Nancy 23 juin 2005 n°03NC00580

▪ « Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que Mme X, adjointe administrative principale de deuxième classe, chargée du secteur de l'urbanisme à la commune d'Audincourt a, en septembre 2000, créé avec deux autres associés la SARL BATIMO ayant pour objet la commercialisation de tous travaux de construction et de rénovation, la maîtrise d'œuvre et la commercialisation de matériel de construction ainsi que de toute activité annexe ou connexe ; qu'en tant qu'associée majoritaire, elle a été nommée gérante statutaire ; qu'à plusieurs reprises, **elle a utilisé les moyens du service pour l'exercice de l'activité commerciale de sa société** ; que, compte tenu du caractère du **cumul d'activité** qui a duré jusqu'en septembre 2001, et nonobstant la circonstance qu'elle ne percevait pas officiellement de rémunération, le conseil de discipline de recours a, en proposant de remplacer la mesure de révocation par une exclusion temporaire de fonctions d'une durée de six mois, entaché son avis d'une erreur manifeste d'appréciation. »

CAA Nancy 29 septembre 2005 n°04NC00027

▪ « Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M. X a, dans le cadre d'une instance judiciaire relative à une procédure de divorce le concernant, **fait usage d'une lettre datée du 28 août 2006, attribuée au maire de la commune du Landreau, établie sur papier à en-tête de cette commune et ayant pour objet de souligner que l'intéressé avait renoncé au bénéfice d'un logement au profit de son épouse** ; qu'il ressort des pièces du dossier et, notamment, de l'attestation établie par la secrétaire générale de la mairie que, **lors de son entretien annuel d'évaluation, M. X, interrogé à propos de cette correspondance, portée à la connaissance de l'autorité municipale par l'épouse du requérant quelques jours auparavant, a reconnu l'avoir rédigée à l'insu du maire, dont il avait contrefait la signature** ; qu'ainsi, le maire de la commune du Landreau ne peut être regardé comme s'étant fondé, pour prendre l'arrêté contesté, sur des faits matériellement inexacts ; que ces faits étaient de nature, à eux seuls, à justifier une sanction disciplinaire ; que M. X ne saurait utilement se prévaloir de ce qu'il n'a fait l'objet d'aucune mesure de suspension, ni de ce que les poursuites disciplinaires n'ont été engagées que le 27 avril 2007, ni, en tout état de cause, de ce que le Parquet compétent n'aurait engagé aucune poursuite à son encontre ; Considérant qu'eu égard à la gravité de la faute commise par M. X, laquelle a pour conséquence **la disparition du lien de confiance nécessaire au bon accomplissement des missions confiées à celui-ci**, la sanction de révocation retenue par le maire de la commune du Landreau n'est pas manifestement disproportionnée ; que, pour le même motif, le conseil de discipline de recours n'a pas non plus entaché son avis d'une disproportion manifeste en estimant que ladite sanction devait être maintenue. »

CAA Nantes 13 novembre 2009 n°09NT00600

Révocation

« Considérant, qu'il ressort des pièces du dossier que M. A, ouvrier professionnel qualifié, chargé de l'entretien du parc automobile du Carrefour d'accompagnement public social de Rosières-aux-Salines, ainsi que des machines du centre d'aide par le travail Paysage Service Rosiérois, **ne réalise pas les tâches qui lui sont confiées** (...) qu'au demeurant, contrairement à ce qu'il soutient, l'intéressé avait accepté une certaine polyvalence en sollicitant en 2004 sa participation au service d'astreinte ; qu'il **réalise ses missions avec retard**, notamment les vérifications des véhicules dont il a la charge ; qu'il **ne respecte pas les consignes d'hygiène et de sécurité**, méconnaissant ainsi le règlement de fonctionnement de l'établissement, **en fumant dans l'enceinte du garage où il exerce ses fonctions et où sont entreposés des produits inflammables** ; que l'argument de l'intéressé, tiré de ce qu'aucune aide ne lui a été proposée dans le cadre du plan stratégique de réduction du tabac, est à cet égard inopérant ; qu'il **ne respecte pas davantage ses horaires de travail**, arrivant sur son lieu de travail avec retard ou en repartant à l'avance, sans autorisation ni justifications ; qu'il **manque à son obligation d'obéissance hiérarchique**, notamment en refusant d'effectuer la mise à jour des fiches de véhicules et du fichier d'état des lieux du parc automobile, alors qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que les ordres qui lui sont donnés seraient manifestement illégaux ; qu'il **a tenu des propos irrespectueux envers son supérieur** ; qu'il **utilise un véhicule de service pour se déplacer sur le site de Rosières-aux-Salines, en violation des règles de l'établissement**, et qu'il **utilise du matériel de l'établissement pour son usage personnel** ; que M. A a réitéré ces fautes depuis qu'il a été engagé en 1999, et jusqu'à la décision litigieuse, malgré de nombreux courriers lui rappelant ses (...) le directeur du C.A.P.S. de Rosières-aux-Salines n'a pas pris une sanction manifestement disproportionnée en prononçant la révocation de l'intéressé (...). »

CAA Nancy 17 mars 2011 n° 10NC00689

« Considérant qu'il est reproché à M.E..., d'une part, d'avoir, le 26 décembre 2008, dégradé à l'aide d'une masse le mur de clôture du domicile d'un adjoint au maire de la commune et, d'autre part, d'avoir, le 14 août 2008, tenu des propos injurieux et outranciers envers deux agents dont il assurait l'encadrement ; Considérant, en premier lieu, que M. E...a reconnu, dans le cadre de l'enquête pénale diligentée par les services de police, s'être rendu le 26 décembre 2008 en pleine nuit, encapuchonné, devant le domicile de M.C..., armé d'une masse et avoir frappé contre le pilier du portail ; que ce geste avait été prémédité dès lors qu'il avait, quelques jours plus tôt, à la sortie d'un précédent conseil de discipline saisi par le biais d'un rapport établi par M.C..., fait part de son intention ; que ces faits, contrairement à ce que soutient M. E...pour tenter de minimiser son geste, étaient constitutifs d'une faute grave ; que la circonstance que M. E...a, après audition par les services de la police, indemnisé la victime en lui remboursant le coût de réparation du portail n'est pas de nature à priver les faits de leur caractère fautif ; que, par ailleurs, M. E...n'est pas fondé à soutenir qu'ayant fait l'objet d'une procédure pénale, il aurait été sanctionné deux fois à raison des mêmes faits dès lors que les procédures pénale et disciplinaire sont totalement indépendantes l'une de l'autre ; Considérant, en deuxième lieu, que M. E...ne conteste pas avoir tenu à l'égard de l'un des saisonniers dont il avait la responsabilité des propos grivois et déplacés ; que lesdits propos, s'ils n'étaient pas constitutifs d'un harcèlement sexuel, n'en étaient pas moins fautifs ; Considérant, enfin, que si M. E...fait valoir que la commune de Portiragnes aurait fait preuve à son égard, depuis le changement de municipalité en 2008, d'un acharnement nuisible à son état de santé ayant entraîné un état dépressif, il ressort des pièces du dossier que, dès 1992, M. E...a fait l'objet de multiples sanctions disciplinaires dont certaines ont été prononcées en raison d'un comportement répréhensible à l'égard de collègues ou de supérieurs hiérarchiques ; qu'au vu de la gravité des faits reprochés à l'intéressé et du caractère répétitif du comportement de ce dernier en dépit de multiples sanctions et mises en garde, le conseil de discipline de recours a, en préconisant de substituer à la sanction de la révocation une exclusion temporaire de fonctions d'un an, entaché son avis d'une erreur manifeste d'appréciation. »

CAA Marseille 4 juin 2013 n° 11MA03548

« Considérant que l'arrêté du 13 septembre 2010 est motivé par les faits suivants : " le 24 février 2010, au cours d'une patrouille, chef de bord d'un fourgon de police sérigraphié, M. B...accompagné de trois collègues, tous en tenue d'uniforme, prenait l'initiative d'un contact avec une prostituée pour raison de service selon ses dires ; qu'elle était embarquée dans le fourgon de police ; que la salle d'information et de commandement n'en était, toutefois, pas informée comme elle aurait dû l'être ; que ce fourgon était stationné dans un endroit peu fréquenté et tranquille ; que M. B...et deux de ses collègues bénéficiaient gratuitement des prestations sexuelles de cette prostituée ayant pu ressentir, alors, se trouver être, dans ces circonstances et eu égard à leurs qualités et à la nature de leurs fonctions, sous la pression morale des intéressés ; qu'elle était reconduite ensuite sur le milieu habituel de ses activités ; qu'elle faisait alors, immédiatement, appel à police-secours pour dénoncer cette situation ; que, dans ces circonstances, le gardien de la paix Grégory B...a **gravement et délibérément manqué aux obligations statutaires et déontologiques qui s'imposent à tous les fonctionnaires de la police nationale notamment d'intégrité, d'exemplarité, de dignité et de respect absolu des personnes** ; que le comportement de ces policiers a été porté à la connaissance du public ; que les agissements de M. B...**portent une grave atteinte au crédit et à la réputation du corps auquel il appartient et sont incompatibles avec sa qualité et ses fonctions de policier** " ; (...) si M. B...a été acquitté des faits de viol par la Cour d'assises des Alpes-Maritimes en première instance par arrêt en date du 15 décembre 2011, il a, au contraire, été reconnu coupable par la Cour d'assises du Rhône statuant en appel, par arrêt en date du 30 novembre 2012, d'avoir, par surprise, menace et contrainte, commis des actes de pénétration sexuelle en abusant de l'autorité que lui conféraient ses fonctions de gardien de la paix en exercice et été condamné à une peine de cinq ans d'emprisonnement avec sursis. »

CAA Marseille 28 juin 2013 n° 12MA00510

Annexe I : MODELE DE COURRIER A ADRESSER A L'AGENT

....., le

Madame / Monsieur

.....

.....

OBJET : SANCTION DISCIPLINAIRE

(indiquer le type de sanction)

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame / Monsieur,

L'article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précise que : « *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 pré-judice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale* ».

(indiquer le grade de l'agent et l'échelon de l'agent (ex. : Adjoint technique de 2ème classe, 5ème échelon)), vous (énoncer avec précision les faits reprochés à l'agent ainsi que les dates auxquelles ils ont été commis).

Par conséquent, je vous convoque à un entretien, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, en présence de Madame / Monsieur, *(indiquer la fonction de la personne qui sera présente lors de l'entretien (ex. : Directeur des services...))*, **le** à heures, dans mon bureau, *(préciser le lieu (ex. : en mairie))*.

Je vous informe que vous avez la possibilité de consulter préalablement l'ensemble de votre dossier administratif, mais aussi de vous faire assister par une ou plusieurs personnes de votre choix à cet entretien.

Veillez agréer, Madame / Monsieur, mes salutations.

Le Maire / Le Président,

Annexe 2 : MODELE DE TENUE DU DOSSIER ADMINISTRATIF DE L'AGENT

DOSSIER ADMINISTRATIF de Madame / Monsieur.....

Le dossier administratif de **Madame / Monsieur**, (*indiquer le grade de l'agent et l'échelon de l'agent (ex. : Adjoint technique de 2ème classe, 5^{ème} échelon)*), (*indiquer le nom de la collectivité concernée*), comprend :

- 1)
- 2)
- 3) Le dossier disciplinaire composé des :
 - Pièce n° 1 : la copie de la lettre en date du informant Madame / Monsieur, de la procédure disciplinaire engagée.
 - Pièce n° 2 : ,
 - Pièce n° 3 : ,

**Annexe 3 : PV DE CONSULTATION DU DOSSIER
DE L'AGENT PAR L'AGENT PENDANT LA PROCEDURE**

PROCES VERBAL DE CONSULTATION DE DOSSIER :

COLLECTIVITE :

AFFAIRE :

Dossier disciplinaire concernant Madame / Monsieur

Grade / qualité :

LIEU DE CONSULTATION : (siège de la collectivité)

.....

DATE ET HEURE DE CONSULTATION :

.....

COMPOSITION DU DOSSIER CONSULTE :

-
-
-
-
-

DOSSIER CONSULTE PAR :
(Indiquer les parties ou leurs représentants)

EN LA PRESENCE DE : Madame / Monsieur pour la collectivité

Fait à, le

La (les) partie(s)
Ou leur(s) représentant(s)

Le représentant
de la collectivité

Annexe 4 : MODELES D'ARRETES

ARRETE D'APPLICATION D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE DU 1^{er} GROUPE : BLAME DE Madame / Monsieur GRADE

Le Maire (ou le Président) de

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux,

Vu la lettre en date du informant Madame / Monsieur de la procédure disciplinaire engagée à son encontre et le convoquant à un entretien, (**se référer à l'Annexe 1**),

Considérant qu'il est reproché à Madame / Monsieur (**énoncer avec précision les faits reprochés à l'agent ainsi que les dates auxquelles ils ont été commis**).....

Considérant que Madame / Monsieur a été informé(e) de son droit à communication de son dossier et de la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix (**se référer aux Annexe 1 et Annexe 2**),

Considérant que Madame / Monsieur a pris connaissance de son dossier (**éventuellement**),

ARRETE

ARTICLE 1 :

Un blâme, sanction du 1er groupe figurant à l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, est infligé à Madame / Monsieur, (**indiquer le grade**), à la date du (**au plus tôt à la date de notification**),

ARTICLE 2 :

Le Directeur Général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera :

- Notifié à l'intéressé(e).

Ampliation adressée au:

- Président du Centre de Gestion.

Fait à le,
Le Maire (ou le Président),

Le Maire (ou le Président),

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Notifié le

Signature de l'agent :

ARRÊTÉ D'APPLICATION
D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE DU 1^{er} GROUPE :
EXCLUSION TEMPORAIRE DE FONCTIONS
POUR UNE DUREE DE TROIS JOURS MAXIMUM
DE Madame / Monsieur
GRADE

Le Maire (ou le Président) de

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 89-677 du 18 septembre 1989, relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux,

Vu la lettre en date du informant Madame / Monsieur de la procédure disciplinaire engagée à son encontre et le convoquant à un entretien (*se référer à l'Annexe 1*),

Considérant qu'il est reproché à Madame / Monsieur (*énoncer avec précision les faits reprochés à l'agent ainsi que les dates auxquelles ils ont été commis*)

Considérant que M a été informé de son droit à communication de son dossier et de la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son *se référer aux Annexe 1 et Annexe 2*),

Considérant que M a pris connaissance de son dossier (*éventuellement*).

ARRETE

ARTICLE 1 :

Une exclusion temporaire de fonctions (*de trois jours maximum*), sanction du ... groupe figurant à l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée est infligée à Madame / Monsieur, (*grade*),

ARTICLE 2 :

La sanction visée à l'article 1er ci-dessus prend effet du au inclus, (*au plus tôt à la date de notification*)

Cette période n'entre pas en compte pour le calcul de l'ancienneté pour l'avancement et la retraite,

ARTICLE 3 :

Pendant cette durée, une retenue de ... /30^{ème} est opérée sur la rémunération de Madame / Monsieur

ARTICLE 4 :

Le Directeur Général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera :

- Notifié à l'intéressé(e).

Ampliation adressée au :

- Président du Centre de Gestion,

- Comptable de la collectivité.

Fait à le,
Le Maire (ou le Président),

Le Maire (ou le Président),

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,

- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Notifié le

Signature de l'agent :

**ARRÊTÉ D'APPLICATION
D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE DU 4^{ème} GROUPE : RÉVOCATION
DE Madame / Monsieur
GRADE**

Le Maire (ou le Président) de

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux,

Vu la lettre en date du informant Madame / Monsieur de la procédure disciplinaire engagée à son encontre et le convoquant à un entretien,

Considérant qu'il est reproché à Madame / Monsieur (*énoncer avec précision les faits reprochés à l'agent ainsi que les dates auxquelles ils ont été commis*)

Considérant que Madame / Monsieur a été informé(e) de son droit à communication de son dossier et de la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix,

Considérant que Madame / Monsieur a pris connaissance de son dossier (*éventuellement*),

Vu l'avis motivé émis par le Conseil de Discipline le et proposant (*se reporter à la délibération figurant sur le procès-verbal du Conseil de discipline*),

Considérant

- que la sanction proposée par le Conseil de Discipline sanctionne comme il convient les faits reprochés à Madame / Monsieur

OU

- que la sanction proposée par le Conseil de Discipline ne sanctionne pas assez sévèrement Madame / Monsieur, en raison des faits qui lui sont reprochés (*indiquer les motifs vous ayant conduit à prendre une sanction plus sévère que celle proposée par le Conseil de discipline*),

ARRETE

ARTICLE 1 :

La révocation, sanction du 4ème groupe figurant à l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, est prononcée à l'encontre de Madame / Monsieur, (*grade*),

ARTICLE 2 :

La sanction visée à l'article 1er ci-dessus prend effet au, (*au plus tôt à la date de notification*)

ARTICLE 3 :

A la date précitée, M est radié(e) des cadres et perd sa qualité de fonctionnaire,

ARTICLE 4 :

Conformément aux dispositions des articles 23 et 24 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 modifié, Madame / Monsieur, est informé(e) de son droit à former un recours contre la décision prononcée par cet arrêté,

Le recours doit être formé dans le délai d'un mois à compter de la notification de cet arrêté, devant le Conseil de Discipline de recours (1),

ARTICLE 5 :

Le Directeur Général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera :

- Notifié à l'intéressé(e).

Ampliation adressée au :

- Président du Centre de Gestion,

- Comptable de la collectivité.

Fait à le,
Le Maire (ou le Président),

Le Maire (ou le Président),

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,

- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Notifié le

Signature de l'agent :