

LA SUSPENSION POUR FAUTE GRAVE DU FONCTIONNAIRE :

La publicité du procès-verbal (PV) établi lors de la réintégration dans les fonctions.

◆ Objet :

L'article 26 de la **Loi n° 2016-483** du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a modifié l'article 30 de la **Loi** du 13 juillet 1983 afin de **clarifier la situation du fonctionnaire suspendu faisant l'objet de poursuites pénales**, notamment en instaurant :

- l'obligation de rechercher un **reclassement provisoire** ad hoc, avant la mise en éligibilité de toutes fonctions, au-delà de 4 mois de suspension ;
- et celle de procéder au **rétablissement dans ses fonctions** du fonctionnaire **en cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause**.

La loi renvoie à un **décret en Conseil d'Etat pour déterminer les modalités de la publicité du PV de rétablissement dans les fonctions dans ce cas**.

Ce décret, intitulé **Décret n° 2016-1155 du 24 août 2016** relatif à la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions pris en application de l'**Article 30** de la **Loi n° 83-634** du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, a été publié au Journal officiel, du 26 août 2016 et est entré en vigueur dès le lendemain.

Le décret dispose que le PV, établi par l'autorité hiérarchique, doit :

- viser le dernier alinéa de l'article 30 de la loi du 13/07/1983 ;
- indiquer la date de rétablissement dans les fonctions ;
- être porté par l'administration, dans un délai d'un mois, **après accord de l'agent concerné**, par tout moyen approprié, notamment par voie d'affichage ou de façon dématérialisée, à la connaissance des agents en fonction dans les administrations, services ou établissements intéressés et des usagers, lorsque l'agent concerné occupe un emploi en contact avec le public.

Ces dispositions s'appliquent aux décisions de **rétablissement prononcées à compter du 27 août 2016**.

◆ PJ : - Foire aux questions relative à la mesure de suspension en cas de faute avec modèles.

FOIRE AUX QUESTIONS :

Sommaire :

- 1/ **Qu'est-ce** qu'une mesure de suspension pour faute grave ?
- 2/ **Qui** peut faire l'objet d'une mesure de suspension ?
- 3/ Quels sont les **faits concernés** ?
- 4/ Quelle est la **finalité obligatoire** d'une mesure de suspension ?
- 5/ **Qui est compétent** pour prononcer la suspension ?
- 6/ **Quand** peut être décidée une suspension si les conditions sont réunies ?
- 7/ Quelle est la **procédure** à suivre pour prononcer une suspension ?
- 8/ Quelle est la **durée** de la suspension ? :
- 9/ Quelle est la **rémunération** de l'agent suspendu ?
- 10/ Quelle est la **situation** de l'agent suspendu (hors rémunération mais cas du congé de maladie) ?
- 11/ Quels sont les **liens entre la sanction** disciplinaire et la suspension ?
- 12/ Que signifie « faire l'objet de **poursuites pénales** » ?
- 13/ Que faire en cas **d'incarcération** d'un fonctionnaire ?
- 14/ Quand et comment **prend fin** la mesure de suspension ?
- 15/ Quelles conséquences d'une **annulation** d'une mesure de suspension par le juge ?

Annexes :

- Schéma récapitulatif.
- Modèle arrêté de suspension
- Modèle arrêté de prorogation de suspension
- Modèle PV de rétablissement dans les fonctions.

1. Qu'est-ce qu'une mesure de suspension pour faute grave ?

La doctrine définit la suspension comme « *une mesure non pas disciplinaire, mais d'urgence (ou conservatoire), destinée, dans l'intérêt du service (ou de l'agent lui-même), à interdire à titre provisoire l'exercice de ses fonctions à un agent public auquel une faute grave est reprochée, de façon que sa présence ne risque pas de troubler le fonctionnement du service* ».

☞ Chapus, Droit administratif : Montchrestien, 2001, t. II, n° 404.

S'agissant d'une mesure conservatoire, la suspension est par nature temporaire.

La suspension ne doit pas être confondue avec l'exclusion temporaire de service qui, elle, est une sanction disciplinaire.

La suspension n'est ni une sanction, ni un préalable obligatoire à la sanction disciplinaire. Elle est juste un préalable éventuel à la sanction disciplinaire.

Elle ne préjuge en rien des suites pénales ou disciplinaires données aux faits qui lui sont reprochés, même si le conseil de discipline doit être saisi sans délai par l'administration qui suspend un agent.

Elle se distingue également d'un cas d'absence de service fait car les conséquences sur le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires de l'agent suspendu sont spécifiquement prévues par la loi (ils sont conservés dans leur intégralité, au moins pendant 4 mois).

2. Qui peut faire l'objet d'une mesure de suspension ?

En cas de faute grave :

- les fonctionnaires titulaires ;
- les fonctionnaires stagiaires ...

☞ Article 2 du Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 + Circulaire ministérielle n° INTB9200314C du 2 décembre 1992.

peuvent faire l'objet d'une suspension de fonctions.

En revanche, le régime de la suspension tel qu'il est prévu pour les fonctionnaires à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 ne s'applique pas aux agents contractuels.

☞ Article 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983
+ Article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

⚠ Même si la mesure de suspension n'est pas prévue par les textes, le Conseil d'Etat a admis à plusieurs reprises que **l'administration est en droit de décider, dans l'intérêt du service, de suspendre un agent contractuel de droit public** de ses fonctions, en cas de poursuites disciplinaires (Conseil d'Etat, 29 avril 1994, n° 105401, COLOMBANI).

☞ Réponse ministérielle à la question n°17740 du 8 juillet 1999.

3. Quels sont les faits concernés ?

La suspension peut s'appliquer que la faute suffisamment grave, à la date de la suspension, soit :

- une infraction pénale.
- un manquement aux obligations professionnelles
- ou les deux à la fois.

Il revient à l'autorité territoriale d'apprécier la gravité de la faute, sous le contrôle du juge. Une faute peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire, sans pour autant être suffisamment grave pour justifier une suspension.

Le juge administratif reconnaît le caractère grave de la faute dans les cas suivants :

- Engagement de poursuites pour tentative d'assassinat etc.
- Manquement aux devoirs de réserve, de discrétion professionnelle et de loyauté à l'occasion d'une prise de position publique accompagnée du lancement d'une pétition et de la diffusion de documents confidentiels ;
- Vol commis par une aide-ménagère au domicile de personnes âgées ;
- Vol de plants, d'arbres et d'arbustes par un agent des espaces verts ;
- Malversations financières commises grâce à la qualité de président des œuvres sociales ;
- Dégradation volontaire de matériel, insultes, calomnies et menaces régulières, systématiques et répétées envers un autre agent ;
- le fait pour le responsable du poste de secours d'avoir mis délibérément en danger la vie d'une plaisancière ;

- Accusations d'exhibitionnisme auprès d'un agent ;
- Accusations d'agression sexuelle sur une élève par un conseiller d'éducation etc.


En revanche, des faits non constitutifs d'une faute et révélant plutôt une insuffisance professionnelle ne peuvent entraîner la suspension de fonctions de l'agent même s'ils ont fait l'objet d'une publicité susceptible de nuire à l'Administration.

☞ Conseil d'Etat, 24 juin 1977, 93480.

La suspension est prononcée en cas de présomption de faute grave si les faits qui la justifient, à défaut d'être établis avec certitude, présentent un caractère de vraisemblance suffisant, au moment de la suspension.

☞ Conseil d'Etat, 11 juin 1997 n° 142167.

C'est également l'autorité territoriale qui apprécie au cas par cas si cette condition est remplie, sous le contrôle du juge. Par exemple, le juge a estimé que la simple interpellation par les services de police qui n'a débouché sur aucune mise en examen ni aucune poursuite ne peut justifier une mesure de suspension.

 Le juge administratif reconnaît le **préjudice moral** qui peut naître d'une mesure de suspension abusive (cf 15).
☞ CAA Douai, 17 juillet 2014 n° 13DA01777 : 2 500 euros.

4. Quelle est la finalité obligatoire d'une mesure de suspension ?

La suspension vise à éviter d'éventuels troubles susceptibles de porter atteinte à l'intérêt du service et/ou à l'intérêt de l'agent lui-même (extension de l'obligation de sécurité).

Il s'agit :

- d'une part « *d'éviter le scandale ou la gêne que peut causer la présence effective dans un emploi public d'un agent soupçonné d'une faute grave* »*, si ce n'est pas de préserver la sécurité des personnes et des biens,
- et d'autre part de restaurer un climat de sérénité au sein de l'organisation pour assurer un meilleur service public, dans l'intérêt même du fonctionnaire poursuivi.

* Conclusions de Rigaud pour l'arrêt du CE du 13 juillet 1966.

☞ Cour Administrative d'Appel de Marseille, 16/12/2014, 13MA02719.

Ainsi, la suspension ne peut servir à écarter du service un agent sanctionné dans l'attente de lui trouver une nouvelle affectation.

☞ Conseil d'Etat, 4 SS, du 23 octobre 1989, 74101.

5. Qui est compétent pour prononcer la suspension ?

C'est l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, c'est-à-dire l'autorité territoriale, qui est compétente pour prononcer la suspension.

☞ Articles 19 et 30 de la Loi du 13 juillet 1983.

6. Quand peut être décidée une suspension si les conditions sont réunies ? (cf. 7 et 10).

Il n'existe pas de délai selon lequel la décision de suspension doit être prise après les faits qui la justifient ou après que l'employeur en a eu connaissance.

☞ Cour Administrative d'Appel de Nancy, 30/01/2014, 13NC00009.

Il convient toutefois d'être vigilant, en effet, la mesure de suspension, lorsqu'elle est ainsi éloignée des faits qui la fondent, peut apparaître suspicieuse pour le juge administratif.

☞ (Plus d'un an après) CAA Marseille, 16/09/2003, 99MA00956.

Quoiqu'il en soit, la suspension est obligatoirement préalable à la procédure disciplinaire. Une mesure de suspension prononcée après la sanction disciplinaire est illégale.

☞ Conseil d'Etat, 7 /10 SSR, du 30 janvier 1995, 145691.

En outre, un agent ne peut pas être suspendu le temps de son congé de maladie.

☞ Conseil d'État, 26/07/2011, 343837.

7. Quelle est la procédure à suivre pour prononcer une suspension ?

S'agissant d'une mesure prise dans l'urgence et qui n'a pas le caractère d'une sanction disciplinaire, les formalités préalables sont limitées.

a) Les formalités obligatoires :

□ Prise et notification d'un arrêté et date d'effet (cf. modèle joint et le 8 pour la durée) :

La décision de suspension prend la forme d'un arrêté individuel. La suspension ne peut pas être rétroactive. Etant un acte administratif individuel, la suspension ne produit d'effet qu'à compter de sa notification à l'agent concerné.

☞ Conseil d'Etat, du 7 juillet 1995, 106328.

L'arrêté peut être transmis à l'agent et prendre effet le jour même.

Il ne peut en être autrement que si l'agent a fait l'objet d'une arrestation. Dans ce cas, la suspension peut prendre effet à la date de l'incarcération.

☞ Conseil d'Etat, Section, du 13 novembre 1981, 27805.

□ Saisine, sans délai, du conseil de discipline (cf le 1 et 12 pour la distinction avec la procédure disciplinaire) :

La suspension n'est pas une sanction disciplinaire, mais elle ne peut pour autant être dissociée de la procédure disciplinaire. En effet, le conseil de discipline doit être saisi sans délai par l'autorité qui prononce la suspension.

☞ Article 30 de la Loi du 13 juillet 1983.

Lorsque l'agent est suspendu, le conseil de discipline doit se prononcer dans le délai d'un mois à compter du jour où il a été saisi par l'autorité territoriale.

☞ Article 13 du Décret n°89-677 du 18 septembre 1989.

Pour autant, d'après la cour administrative d'appel de Marseille, le non-respect de ce délai, qui ne présente qu'un caractère indicatif, ne vicie pas l'avis du conseil de discipline.

☞ CAA Marseille, 23 mars 2004, 00MA01615.

□ En cas de poursuites pénales :

Le **magistrat** ayant ordonné le contrôle judiciaire et le **procureur** de la République sont **informés** des mesures prises à l'égard du fonctionnaire. La **commission administrative paritaire** (CAP) du cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire est également tenue informée de ces mesures.

☞ Article 30 de la Loi du 13 juillet 1983.

⚠ Le texte n'est pas clair sur le champ de compétence exacte de la CAP (est reprise, ici, la formule de la loi). Mais comme il est écrit « également » et « de ces mesures », à l'instar d'autres CDG, on peut considérer que l'information à la CAP est limitée au cas de poursuites pénales.

□ En cas de maintien de la suspension au-delà du délai de 4 mois, en raison de poursuites pénales et d'impossibilité de rétablissement de l'agent dans ses fonctions :

La décision doit être motivée. En toute logique, la motivation ne peut avoir trait qu'aux mesures décidées par l'autorité judiciaire ou à l'intérêt du service qui y feraient obstacle.

☞ Article 30 de la Loi du 13 juillet 1983.

b) Les formalités non obligatoires :

La suspension ne figure pas au nombre des décisions qui doivent être motivées en application des dispositions relatives aux agents publics du code des relations entre le public et l'administration, sauf en cas de prorogation au-delà du délai de 4 mois (cf ci-dessus).

☞ Conseil d'Etat, 4 / 1 SSR, du 22 septembre 1993, 87033 87456.

Cependant, même si elle n'est pas obligatoire, la motivation en fait et en droit de la notification de la suspension est conseillée. En effet, elle permet la transparence, et une meilleure information de l'agent (prévention des contentieux) et assure une meilleure crédibilité aux fondements factuels de la décision, devant le juge si ce dernier est saisi.

La décision de suspension n'a pas à être précédée de la communication préalable du dossier, ni d'une procédure contradictoire, ni de l'avis du conseil de discipline.

☞ Conseil d'Etat, 5 / 3 SSR, du 29 janvier 1988, 58152.

8. Quelle est la durée de la suspension ? :

a) Cas général :

La suspension de l'agent prend fin au plus tard à l'expiration d'un délai de **quatre mois**, car :

« Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration d'un délai de quatre mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions ».

☞ Article 30 de la Loi du 13 juillet 1983.

Il en résulte que toute décision de l'autorité territoriale prolongeant la suspension au-delà du délai de 4 mois, sans que les poursuites pénales ne soient engagées, est illégale et encourt l'annulation.

☞ Conseil d'Etat, 5 / 3 SSR, du 30 juillet 1997, 152092.

Aucun texte, ni aucun principe n'impose qu'une décision de suspension précise la durée de ses effets.

☞ CAA de PARIS, 9ème Chambre, 25/06/2015, 13PA02214.

☞ Conseil d'Etat, 2 / 6 SSR, du 15 octobre 1982, 34299.

b) Cas particulier : l'engagement de poursuites pénales (Cf. 12) :

Avant le 22 avril 2016, l'autorité territoriale pouvait prolonger la suspension de fonctions aussi longtemps que durait la procédure pénale.

Depuis, le 22 avril 2016, si l'agent fait l'objet de poursuites pénales et que les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle, il est également rétabli dans ses fonctions à l'expiration du même délai de quatre mois.

S'il n'est pas rétabli dans ses fonctions, le fonctionnaire peut être affecté provisoirement, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire. À défaut, l'agent peut être détaché d'office, à titre provisoire, dans un autre corps ou cadre d'emploi pour occuper un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire.

Dès lors, si au-delà du délai de quatre mois, l'agent ne peut pas reprendre ses fonctions, pour les raisons exposées ci-dessus, il sera alors soit changé d'affectation ou détaché d'office, soit maintenu en suspension de toutes fonctions, si les conditions sont remplies, jusqu'à ce que sa situation soit définitivement réglée par l'administration ou que l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation. La loi ne prévoit ces deux cas de fin que pour le changement d'affectation et le détachement d'office provisoires mais il semble logique de l'étendre au cas de la suspension de toutes fonctions.

Une certaine doctrine fonde le changement de législation sur la recherche de la simplification mais aussi sur la volonté de mieux respecter la présomption d'innocence.

Il est à noter que le juge administratif a précisé que l'autorité administrative ne méconnaît pas le principe de la présomption d'innocence en prenant une telle mesure sans attendre que les juridictions répressives se soient définitivement prononcées.

☞ CAA de NANTES, 4ème chambre, 12/01/2016, 14NT00126.

9. Quelle est la rémunération de l'agent suspendu ?

En principe, le fonctionnaire suspendu conserve sa rémunération principale :

- traitement indiciaire,
- indemnité de résidence
- et supplément familial de traitement.

☞ Article 30 de la Loi du 13 juillet 1983.

Il perd en revanche le bénéfice de la NBI.

☞ CAA Lyon, 18 septembre 2007, n° 04LY01670.

Quant à la perte des primes et indemnités, la jurisprudence n'est pas unanime et on reste dans l'attente d'un arrêt de principe du Conseil d'Etat.

La Cour administrative d'appel de Marseille a, elle, considéré que le fonctionnaire suspendu perdait le bénéfice de l'ensemble des primes et indemnités, celles liées au grade comme celles liées aux fonctions.

☞ CAA Marseille 16 novembre 2004 n°00MA01794.

⚠ En l'absence de textes contraires, la **suspension de l'agent contractuel** comporte la suppression de toute rémunération dès lors qu'il n'accomplit plus son service. Le Conseil d'État a considéré que l'agent contractuel a droit « *au terme de la période de suspension, dès lors qu'aucune sanction pénale ou disciplinaire n'a été prononcée à son encontre, au paiement de sa rémunération pour la période correspondant à la durée de sa suspension* » (Conseil d'Etat, 29 avril 1994, n° 105401, COLOMBANI).
☞ Réponse ministérielle à la question n°17740 du 8 juillet 1999.

Par exception, Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales (cf 12), n'est pas rétabli dans ses fonctions, affecté provisoirement ou détaché provisoirement dans un autre emploi peut subir une retenue, qui ne peut être supérieure à la moitié de la somme du traitement indiciaire et de l'indemnité de résidence. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

☞ Article 30 de la Loi du 13 juillet 1983.

La retenue est donc facultative et modulable, selon la libre appréciation de l'autorité territoriale.

Celle-ci peut tenir compte des charges pesant sur l'agent et des conséquences qu'aurait la retenue sur sa situation personnelle.

☞ CE 19/11/1997 n°14508.

S'agissant des dispositions en vigueur avant le 22 avril 2016, les Cours administratives d'appel ont considéré que le fonctionnaire a droit, dès lors qu'aucune sanction pénale ou disciplinaire n'a été prononcée à son encontre, au paiement de la rémunération définie à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983, sans retenue, y compris pour la période correspondant à la durée de la prorogation de la suspension.

☞ CAA de Paris, du 27 mai 1999, 97PA03167

+ CAA de Versailles 19/07/2016, 15VE00556, Inédit au recueil Lebon.

10. Quelle est la situation de l'agent suspendu (hors rémunération mais cas du congé de maladie) ?

L'agent suspendu est assimilé au fonctionnaire en activité.

☞ Conseil d'Etat, Section, du 17 décembre 1965, 57667.

Pas de vacance d'emploi mais pas de droit à être réaffecté dans son ancien emploi :

L'emploi qu'occupe l'agent suspendu ne devient pas vacant, la mesure étant provisoire.

☞ CE 8 avr. 1994 n°145780.

En cas de besoin, l'embauche d'un agent contractuel peut être envisagée par l'Administration sur la base de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 en attendant

le retour de l'agent ou jusqu'à ce que l'emploi puisse être considéré comme vacant, en cas de mutation.

Lorsque l'agent est rétabli dans ses fonctions à l'issue de la suspension, l'autorité territoriale peut décider de le changer d'affectation dans la mesure où le nouvel emploi correspond effectivement aux compétences de l'agent et aux responsabilités de son grade telles que définies dans son statut particulier (Cf 14).

☞ CAA Nantes, 04/10/2002, 00NT01556

□ Droits aux congés de maladie qui se substituent à la suspension :

Le fait de le placer en congé de maladie met nécessairement fin à la mesure de suspension, qui pourra être reprise à l'issue du congé, si les conditions sont toujours remplies.

☞ Conseil d'État, 26/07/2011, 343837.

Cependant, la circonstance qu'un agent se trouve en congé de maladie lorsque l'administration prend une mesure de suspension ne fait pas obstacle à ce qu'elle puisse valablement décider qu'il sera suspendu de ses fonctions à compter de la date d'expiration de ce congé.

☞ CAA de Nancy, à 3, 19/03/2015, 14NC00166.

□ Carrière :

La période de suspension est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de services et pour les droits à pension de retraite.

☞ CAA Versailles 22 janvier 2015 n°14VE00826.

□ Droit à demander une mise en disponibilité :

Une demande de disponibilité discrétionnaire ne peut lui être refusée au seul motif de sa suspension.

☞ CAA Versailles 16/12/2004 n°02VE00330.

□ Droits à congés annuels :

L'agent suspendu n'acquiert pas de droits à congés annuels.

☞ Cour Administrative d'Appel de Marseille, 03/04/2007, 04MA01459.

Toutefois, il semblerait que l'agent qui n'a pas consommé l'ensemble de ses droits puisse demander à l'Administration d'en bénéficier sans qu'elle puisse lui opposer le fait qu'il soit suspendu pour les lui refuser.

☞ TA Lyon, 08/02/1990, no 88-40462.

□ Maintien de certaines Obligations mais pas de toutes (notamment de celle de non-cumul) :

Le fonctionnaire suspendu demeure soumis à l'ensemble des obligations imposées par son statut, à l'exception de l'obligation de service et à l'interdiction de principe de cumul de ses fonctions avec une activité privée rémunérée.

☞ CE 16 nov. 1956 Renaudat.

Par conséquent, l'agent suspendu n'est plus limité aux activités autorisées prévues par l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 et son décret d'application et peut exercer cette activité sans avoir, notamment, au préalable à déclarer ou solliciter l'autorisation de son administration.

Cependant, l'agent qui reste soumis aux dispositions du code pénal ne pourra exercer une activité qui serait constitutive d'une prise illégale d'intérêt par exemple.

En revanche, il doit notamment respecter le devoir de réserve qui s'impose à tout fonctionnaire même en dehors du service et rester à la disposition de son administration qui souhaiterait le convoquer dans le cadre de la procédure disciplinaire.

☞ CE, 10 janv. 1969, Merlero.

□ Cas de l'agent bénéficiant d'un logement de fonction pour nécessité absolue de service :

L'agent suspendu ne perd pas automatiquement, durant la suspension, son droit à jouissance du logement de fonction.

☞ CE 8 mars 2006 n°279787

Le caractère temporaire de cette mesure justifie que le logement lui reste attribué sans que la collectivité puisse mettre à sa charge, pendant ce temps, une redevance mensuelle établie sur la base de la valeur locative du bien.

☞ Cour Administrative d'Appel de Paris, 06/03/2008, 05PA02138.
Cf jurisprudence contraire : CAA Lyon 24/04/2001 n°98LY01255.

□ Prise en compte pour les allocations de chômage :

La période de suspension compte comme période d'affiliation pour l'ouverture des droits à allocations pour perte d'emploi.

☞ Conseil d'Etat, du 25 janvier 1991, 97015.

□ Cas de l'agent stagiaire :

D'après une circulaire ministérielle, la suspension d'un fonctionnaire stagiaire est de nature à justifier la prolongation du stage si la collectivité territoriale employeur en décide ainsi. Cependant, ce principe n'est institué dans aucun texte pour la Fonction publique territoriale alors qu'il l'a bien été pour les deux autres fonctions publiques.

☞ Circulaire ministérielle n° INTB9200314C du 2 décembre 1992.

11. Quels sont les liens entre la sanction disciplinaire et la suspension ?

□ Pas de Délai dérogatoire et spécial pour sanctionner à compter de la suspension :

Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de la sanction. En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation.

☞ Article 19 de la Loi du 13 juillet 1983.

L'autorité disciplinaire qui prononce une mesure de suspension doit saisir sans délai le conseil de discipline, et la situation de l'agent doit être définitivement réglée dans un délai de quatre mois.

Le juge a pourtant établi que ces dispositions relatives à la suspension n'enfermaient pas l'exercice de l'action disciplinaire dans un délai spécifique déterminé : le délai de quatre mois aurait simplement pour objet de limiter dans le temps l'effet de la suspension.

L'autorité territoriale peut donc parfaitement engager une procédure disciplinaire et appliquer une sanction alors que la suspension a pris fin après l'expiration de la période de quatre mois.

☞ Conseil d'Etat, 4 / 1 SSR, du 12 février 1988, 72309.

□ Pas d'obligation de sanctionner :

Ces dispositions n'obligent pas l'autorité territoriale qui a suspendu un agent à engager une procédure disciplinaire.

☞ Conseil d'Etat, du 1 mars 2006, 275408.

La suspension de fonctions n'influe pas sur le choix de la sanction disciplinaire susceptible d'être prise ultérieurement à l'encontre de l'agent concerné. L'agent ne sera pas forcément révoqué ou licencié.

□ Pas d'incidence sur la légalité de la suspension de l'absence de sanction ou d'une relaxe :

La circonstance que l'agent ne soit pas sanctionné disciplinairement ne rend pas a posteriori illégale la décision de suspension.

☞ CAA Bordeaux, 12 mai 1999, n° 96BX00093.

Il en est de même en l'absence de condamnation pénale, lorsque le fonctionnaire suspendu a bénéficié d'une relaxe.

☞ TA Lyon, 14 oct. 2004, n° 0202492.

S'agissant des dispositions en vigueur avant le 22 avril 2016, les Cours administratives d'appel ont considéré que le fonctionnaire a droit, dès lors qu'aucune sanction pénale ou disciplinaire n'a été prononcée à son encontre, au paiement de la rémunération définie à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983, sans retenue, y compris pour la période correspondant à la durée de la prorogation de la suspension.

☞ CAA de Paris, du 27 mai 1999, 97PA03167 + CAA de Versailles 19/07/2016, 15VE00556, Inédit au recueil Lebon.

☐ Pas d'incidence sur la légalité de la sanction de l'illégalité d'une suspension :

De même, la circonstance que la suspension aurait été prolongée irrégulièrement au-delà de quatre mois n'a pas d'incidence sur la légalité de la sanction disciplinaire.

☞ Cour administrative d'appel de Paris, 31/07/2013, 10PA01063.

12. Que signifie « faire l'objet de poursuites pénales » ?

Pour que le fonctionnaire soit considéré comme faisant l'objet de poursuites pénales, il faut que « l'action publique » se soit mise en mouvement contre lui.

☞ CE 19/11/1993 n°74235 + Conseil d'Etat, 2 / 1 SSR, du 3 mai 2002, 239436.

C'est le cas, par exemple, si :

- le procureur a requis l'ouverture d'une information judiciaire,
- le procureur a fait citer l'agent directement devant le tribunal,
- le procureur l'a convoqué par procès-verbal, ou convoqué en comparution immédiate,
- la victime a déposé une plainte avec constitution de partie civile,
- il y a une mise en examen,
- ou un placement sous contrôle judiciaire,
- Ou l'ouverture d'une information judiciaire sur réquisitoire du ministère public,

☞ Question écrite AN n°93579 du 9 mai 2006.

- L'agent est entendu en tant que témoin assisté.

☞ TA Lille, 8 déc. 2005, n° 0105219.

Ce n'est pas le cas, par exemple, si :

- Simple dépôt de plainte ;
- ouverture d'une enquête préliminaire ;
- l'action publique est éteinte par suite de la mise hors de cause pénale de l'agent (décision définitive de non-lieu ou relaxe ou acquittement...).

☞ Question écrite AN n°93579 du 9 mai 2006.

13. Que faire en cas d'incarcération d'un fonctionnaire ?

L'administration n'est pas tenue de suspendre un fonctionnaire incarcéré.

- En principe, le fonctionnaire incarcéré dans l'impossibilité d'accomplir son service perd tout droit à traitement mais il ne peut en aucun cas être radié des cadres pour abandon de poste.
- Seulement, l'administration peut, par mesure de bienveillance, choisir de suspendre l'agent incarcéré, ce qui a pour effet de maintenir une partie de sa rémunération. Elle peut toutefois mettre fin à tout moment à cette mesure de suspension. Dès lors, un agent, qui a non seulement été suspendu mais aussi incarcéré, et dont la mesure de suspension a pris fin, perd son droit à traitement pour absence de service fait.

☞ CE 27805 du 13.11.1981.

14. Quand et comment prend fin la mesure de suspension ?

A/ Motifs :

Pas de prorogation au-delà du délai de 4 mois :

Si aucune décision de prolongation n'intervient, la suspension prend automatiquement fin à l'expiration de la durée légale prévue par les textes applicables. L'autorité compétente peut mettre fin à la suspension à tout moment, avant ce délai de 4 mois.

☞ CE 27805 du 13.11.1981.

Prononcé d'une sanction disciplinaire ou pénale :

L'intervention d'une sanction disciplinaire ou pénale met fin en principe à la mesure de suspension, si celle-ci est fondée sur les mêmes faits que ceux qui ont justifié les sanctions.

La condamnation pénale définitive du fonctionnaire met fin à sa suspension, mais peut l'empêcher de réintégrer ses fonctions lorsqu'elle emporte la déchéance de ses droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public.

☞ Article 24 de la loi 13/07/1983.

Toutefois, l'intéressé peut solliciter auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination, qui recueille l'avis de la commission administrative paritaire, sa réintégration à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française.

□ En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause de l'agent :

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause de l'agent, l'administration a l'obligation de le rétablir dans ses fonctions.

☞ Article 30 de la Loi du 13 juillet 1983.

□ Placement en congé de maladie :

Le fait de placer un fonctionnaire suspendu en congés de maladie met nécessairement fin à la mesure de suspension, mais sans préjudice de la possibilité pour l'Administration de la décider à nouveau à l'issue du congé de maladie si les conditions prévues à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 sont de nouveau remplies.

☞ CE, 26 juill. 2011, n° 343837.

□ Disparition des conditions de suspension...

B/ Procédure :

En principe, il y a lieu de respecter le principe de parallélisme des formes et, donc, de suivre la même procédure que celle qui a été suivie pour le placement en suspension.

Toutefois, il n'y a pas lieu de prendre un arrêté si la suspension prend fin au terme initialement prévu.

Le législateur a ajouté une formalité obligatoire supplémentaire en cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause : l'administration a l'obligation de le rétablir dans ses fonctions et de publier le procès-verbal de réintégration, à la demande de l'agent.

☞ Article 30 de la Loi du 13 juillet 1983.

Un décret prévoit les modalités de publicité du procès-verbal (Cf modèle joint) :

- Un contenu du procès-verbal de rétablissement défini a minima : visa du dernier alinéa de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 et la date de rétablissement de l'intéressé dans ses fonctions ;
- accord préalable de l'agent,
- délai d'1 mois pour la publication ;
- par un moyen approprié (notamment, affichage ou support dématérialisé) ;
- pour un public destinataire désigné (agents en fonction dans les administrations, services ou établissements intéressés et usagers, lorsque l'agent concerné occupe un emploi en contact avec le public).

Le décret s'applique aux décisions de rétablissement prononcées à compter du 27 août 2016.

☞ Décret n° 2016-1155 du 24 août 2016.

C/ Effet :

Cette décision n'a pas pour effet l'abandon obligatoire des poursuites disciplinaires.

☞ CE 27805 du 13.11.1981.

15. Quelles conséquences d'une annulation d'une mesure de suspension par le juge ?

La suspension est un acte administratif qui fait grief susceptible de recours pour excès de pouvoir. En cas d'annulation, les principales conséquences sont :

- La réintégration :

Lorsque la mesure de suspension est annulée, l'Administration a l'obligation de réintégrer l'agent concerné dans les fonctions qu'il occupait avant que n'intervienne sa suspension, éventuellement sous astreinte. L'administration ne peut se contenter de lui donner une affectation conforme à son statut comme elle peut le faire, lors de la réintégration intervenant à l'expiration de la mesure de suspension. La carrière de l'agent est reconstituée.

- L'engagement éventuel de sa responsabilité :

L'illégalité de la mesure de suspension est constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'Administration.

☞ CE, 24 juin 1977.

L'agent illégalement suspendu peut invoquer un préjudice financier mais aussi moral.

Par contre, l'intervention d'une décision non imputable à l'Administration, comme une relaxe au bénéfice du fonctionnaire suspendu n'a pas pour effet de rendre a posteriori illégale la décision de suspension. Dans ce cas, en l'absence de faute de la part de son administration, le fonctionnaire qui a été suspendu régulièrement n'est pas fondé à demander la réparation du préjudice notamment moral, qu'il a pu subir à raison de sa suspension.

Par exemple, dans une affaire, la Cour administrative d'appel de Marseille a considéré que l'atteinte à l'honneur et à la réputation d'un agent ainsi que les troubles dans les conditions d'existence dont il demande réparation sont la résultante directe de la plainte déposée à tort à son encontre par les parents de l'enfant et non de la mesure de suspension litigieuse laquelle a également eu pour but de le protéger dans l'attente de l'issue de l'enquête pénale.

☞ CAA de Marseille, 16/12/2014, 13MA02719.

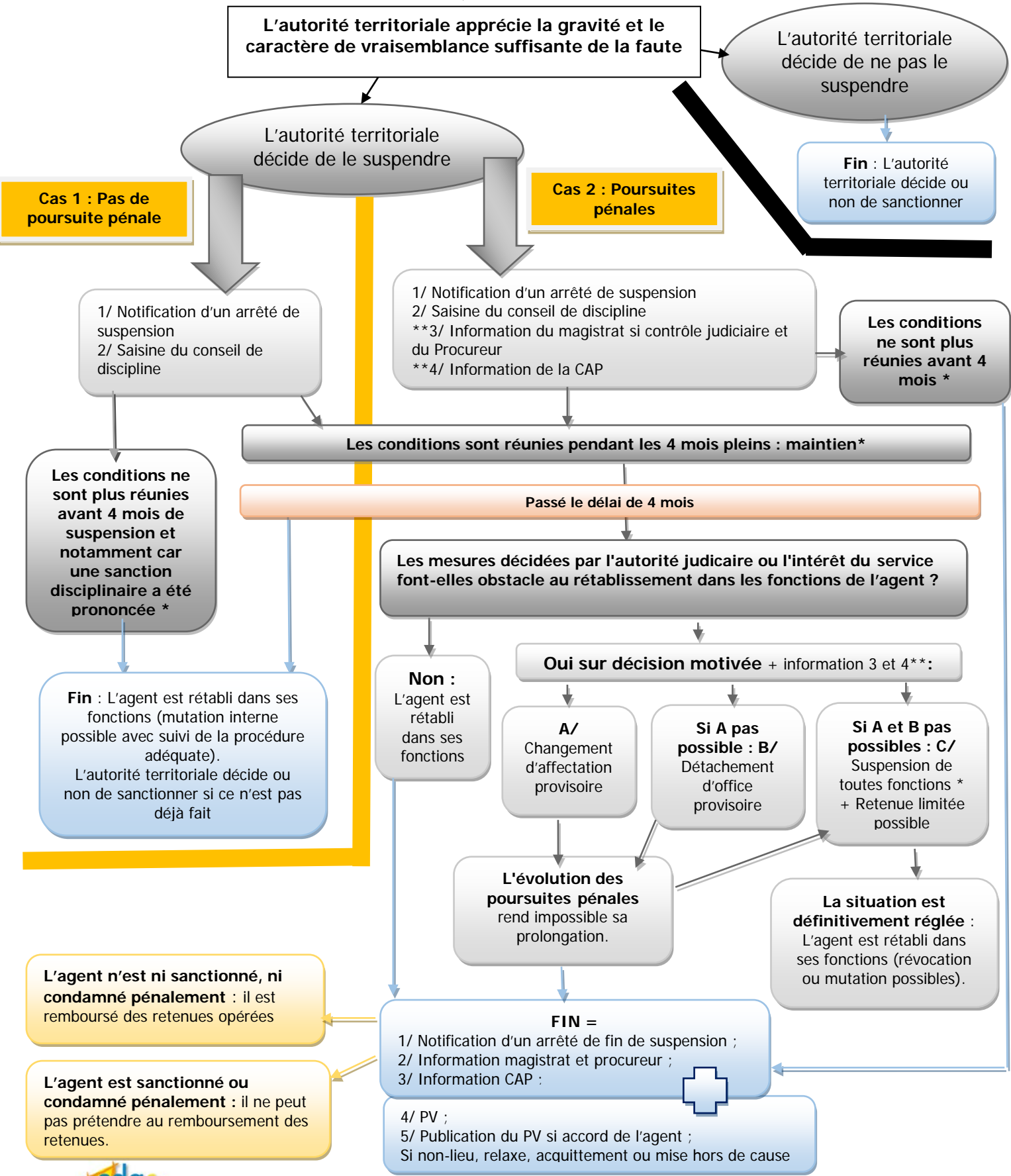
Annexes :



Annexe 1 : Schéma récapitulatif (hors cas spécifiques):

*L'agent conserve l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales.

Information de la faute grave commise par l'agent



MODELE D'ARRÊTÉ DE SUSPENSION DE FONCTIONS

DE M
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 et notamment son article 30,

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

Vu (le document donné par le magistrat),

Considérant (décrire les fonctions et le grade de l'agent),

Considérant (décrire les faits).

Considérant qu'il est reproché à M d'avoir ainsi commis une faute grave, au regard des éléments portés à la connaissance de l'administration au jour du présent arrêté,

Considérant que, pour ce motif, il convient d'écarter M temporairement de ses fonctions, dans l'intérêt du service,

Considérant la saisine du Conseil de Discipline, demandée le,

ARRETE

ARTICLE 1 :

A compter du, M est suspendu(e) de ses fonctions,

ARTICLE 2 :

M conserve pendant la durée de sa suspension l'intégralité de son traitement, de l'indemnité de résidence (et du supplément familial de traitement),

ARTICLE 3 :

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 ;

- Agent comptable de la collectivité.

Fait à le,
Le Maire (ou le Président),
(prénom, nom lisibles et signature)

ou

Par délégation,
(prénom, nom, qualité lisibles et signature)

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 : (Je soussigné(e) reconnais avoir reçu un exemplaire du présent arrêté et avoir été informé(e) que je dispose d'un délai de deux mois pour le contester auprès du tribunal administratif).

Annexe 3 : Modèle d'arrêté de prorogation de suspension:

**MODELE D'ARRÊTÉ
DE PROROGATION DE SUSPENSION DE FONCTIONS
AU DELA DU DELAI DE QUATRE MOIS**

DE M
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 et notamment son article 30,

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

Vu l'arrêté n° , du de suspension de fonctions de M....., à compter du

Vu (le document donné par le magistrat),

Considérant (décrire les fonctions et le grade de l'agent),

Considérant (expliquer les raisons de la prorogation : poursuites pénales) ;

Considérant que les mesures décidées par l'autorité judiciaire et /ou l'intérêt du service font obstacle au rétablissement de l'agent dans ses fonctions,

Considérant que, pour ce motif, il convient d'écarter M temporairement de ses fonctions, dans l'intérêt du service,

Considérant le tableau des effectifs,

Considérant (expliquer pourquoi un changement d'affectation ou un détachement d'office est compatible avec les obligations du contrôle judiciaire et relève de l'intérêt du service ou l'impossibilité d'une de ces mesures : l'arrêté doit être motivé).

Considérant la saisine du Conseil de Discipline, demandée le

Considérant l'information donnée au magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République ainsi qu'à la commission administrative paritaire, par lettre du ;

ARRETE

ARTICLE 1 :

La suspension de M./Mme, qui a pris effet le, est prorogée à compter du

ARTICLE 2 :

A partir de cette date, M./Mmeest

- affecté(e) provisoirement dans l'emploi deselon les modalités suivantes :
.....

OU.



- détaché (e) d'office, à titre provisoire dans le cadre d'emplois de et affecté à l'emploi de selon les modalités suivantes :

OU.

- M/Mme n'est ni rétabli (e) dans ses fonctions ; ni affecté(e) provisoirement dans un autre emploi, ni détaché (e) d'office dans un autre cadre d'emplois.

Jusqu'à ce que sa situation soit définitivement réglée par l'administration ou que l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation.

ARTICLE 3 : si ni affectation provisoire, ni détachement d'office.

A partir de cette date, M./Mme fait l'objet d'une retenue sur sa rémunération, appliquée selon les modalités suivantes :

(si l'autorité territoriale décide d'appliquer une retenue)

(Au choix : Si aucune sanction pénale ou disciplinaire n'a été prononcée à son encontre, en fin de procédure, les sommes retenues seront reversées à l'agent).

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 ;
- Agent comptable de la collectivité.

Copie adressée :

- au magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République ;
- la commission administrative paritaire

Fait à le,
Le Maire (ou le Président),
(prénom, nom lisibles et signature)
ou
Par délégation,
(prénom, nom, qualité lisibles et signature)

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 :

(Je soussigné(e) reconnais avoir reçu un exemplaire du présent arrêté et avoir été informé(e) que je dispose d'un délai de deux mois pour le contester auprès du tribunal administratif).

Annexe 4 : Modèle de PV de rétablissement dans les fonctions :

Modèle du Procès-verbal de rétablissement dans les fonctions de M.

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 30,

Vu le Décret n° 2016-1155 du 24 août 2016 relatif à la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions pris en application de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu l'arrêté n° , du de suspension de fonctions de M....., à compter du ;

Vu l'arrêté n° , du de prorogation de suspension de fonctions de M....., à compter du

Vu la décision judiciaire de non-lieu, de relaxe, d'acquittement ou de mise hors de cause de M. ;

L'an deux-milles..... , le , à

Je soussigné, Le Maire (ou : le Président)

Procède au rétablissement dans ses fonctions de M. , à compter du, suite à la décision judiciaire de non-lieu, de relaxe, d'acquittement ou de mise hors de cause, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

Le présent procès-verbal, dressé et clos le à heures, a été après lecture, signé par le Maire (ou : Le Président).

Signature.

Après accord de M. , le procès-verbal est porté, dans un délai (maximum d'un mois), par (tout moyen approprié, notamment par voie d'affichage ou de façon dématérialisée), à la connaissance des agents en fonction dans (les administrations, services ou établissements intéressés) (et des usagers, lorsque l'agent concerné occupe un emploi en contact avec le public.).

Signature de l'agent qui indique en lettre manuscrite qu'il reconnaît avoir donné son accord pour la publication du procès-verbal par (Décrire les conditions proposées).

(A noter : l'agent pourrait demander que certaines mentions n'apparaissent pas).