

Le régime disciplinaire

Les agents publics sont soumis au respect d'un certain nombre d'obligations dont la violation est sanctionnée par la mise en jeu de leur responsabilité disciplinaire.

La sanction disciplinaire suppose la commission d'une **faute** par l'agent. La notion de faute n'est pas réellement définie dans la mesure où aucune liste d'infractions n'existe dans la loi. Le statut général de la fonction publique indique ainsi simplement que toute faute commise dans l'exercice ou à l'occasion des fonctions expose à une sanction disciplinaire.

La jurisprudence a toutefois précisé la notion de faute, en la distinguant de **l'insuffisance professionnelle**. Le Conseil d'Etat a également exigé que la faute soit établie (CE Horries, 7 septembre 1945, Rec p 187). Il ne saurait donc être question de sanctionner un agent sur le fondement de faits non avérés ou de rumeurs.

Les exemples de fautes commises sont nombreux en jurisprudence. On peut citer :

- Refus d'obéissance
- Attitude non conforme aux principes généraux du service
- Refus de rejoindre son poste
- Abandon de poste
- Et, d'une manière générale, toutes les fautes pénalement qualifiables (usage de faux, vol, escroquerie, corruption, trafic d'influence).

Il est à noter que seule la faute commise dans l'exercice ou à l'occasion du service est sanctionnable, sauf exception.

La **procédure disciplinaire** peut présenter des caractères variables en fonction des différents types d'agents publics. Dans tous les cas, le fonctionnaire a toutefois un certain nombre de droits (droit à la communication préalable de son dossier en vertu de la loi du 22 avril 1905, principe du contradictoire, etc.). Bien souvent, le supérieur hiérarchique doit consulter un conseil de discipline pour recueillir son avis avant le prononcé de la sanction.

La **sanction disciplinaire** est prévue par la loi, en vertu du principe selon lequel il n'y a pas de sanction sans texte. Là encore les principes généraux de la procédure pénale s'appliquent (non rétroactivité, obligation de motivation, unicité de la peine, etc.). Les sanctions sont diverses. On citera, à titre d'exemple, pour les fonctionnaires de l'Etat : les sanctions du premier groupe (avertissement, et blâme), du deuxième (radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire des fonctions pour une durée de 4 à 15 jours), du troisième groupe (rétrogradation, exclusion temporaire des fonctions pour une durée de seize jours à six mois) et du quatrième (mise à la retraite d'office et révocation).

Contre ces sanctions, l'agent public dispose d'un certain nombre de recours.

Il peut déposer un **recours gracieux** auprès de l'autorité qui a pris la décision, ou un **recours hiérarchique** auprès de l'autorité qui dispose du pouvoir hiérarchique sur l'autorité décisionnelle. Dans certains cas particuliers, le fonctionnaire des services de l'Etat peut aussi déposer un recours devant la commission des recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

L'agent public peut également déposer un **recours devant le tribunal administratif**. Ce recours peut s'accompagner d'une requête en **référé-suspension**, si certaines conditions sont réunies (cf. Fiche sur le référé-suspension). Le contrôle du juge est en revanche restreint sur la sanction prononcée puisque seule l'erreur manifeste d'appréciation est sanctionnée (CE 9 juin 1978 Lebon, Rec p 245). S'agissant des autres points de contrôle, le juge exerce sur ces derniers un contrôle normal, notamment sur la légalité externe (compétence de l'autorité qui a prononcé la sanction, régularité de la procédure, matérialité des faits, motifs de la décision).

L'administration, censurée par le juge, a toutefois la faculté de reprendre la procédure. En revanche, lorsque la sanction est annulée sur le fond, l'administration a l'obligation de réintégrer l'intéressé dans son poste, et de reconstituer sa carrière.