



Fonction publique : la contestation d'une sanction disciplinaire

Conseils pratiques publié le **28/08/2023**, vu **6948 fois**, Auteur : [Maître Sylvain Bouchon](#)

Il existe différents recours pour contester une sanction disciplinaire pour les trois fonctions publiques. Le contrôle du Juge s'est renforcé au fil des années dans un sens plus protecteur du fonctionnaire.

La procédure de sanction disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire est règlementée par le Code général de la Fonction publique lequel tâche de garantir un équilibre entre le pouvoir de sanction de l'administration et les droits de la défense du fonctionnaire mis en cause.

I) Notion de faute et échelles de sanctions

La faute disciplinaire ne fait pas l'objet d'une définition précise : toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire. Notons que le même régime s'applique aux agents contractuels.

Une faute commise en dehors du travail peut parfaitement revêtir la qualification de faute disciplinaire, si elle se rattache aux fonctions exercées.

Si la faute n'est pas définie, les sanctions le sont précisément.

Celles-ci sont réparties en quatre groupes, des plus légères aux plus sévères (article L.533-1 du Code Général de la Fonction Publique).

Groupe 1 : avertissement, blâme et exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours

Groupe 2 : radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire, exclusion temporaire de fonction pour une durée de quatre à quinze jours et, pour la FPE, déplacement d'office.

Groupe 3 : rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par le fonctionnaire et exclusion temporaire des fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.

Groupe 4 : mise à la retraite d'office et révocation.

II) L'effacement automatique de certaines sanctions

Plus la sanction est faible, plus son régime est favorable au fonctionnaire ou agent contractuel.

L'avertissement, sanction la moins élevée, n'est pas inscrit au dossier du fonctionnaire.

Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions du premier groupe sont effacés automatiquement du dossier du fonctionnaire au bout de trois ans, à condition qu'aucune sanction ne soit intervenue durant cette période.

Enfin, en ce qui concerne les sanctions des deux et troisième groupes, le fonctionnaire peut solliciter la suppression de toute mention relative à la sanction prononcée dans son dossier après dix années de service à compter de la date de la sanction disciplinaire. Cette suppression ne peut pas être refusée à moins qu'une autre sanction ait été prononcée au cours de cette période.

III) Les procédures de recours

Toute sanction doit être motivée, c'est-à-dire que l'administration doit indiquer précisément les éléments factuels et de droit ayant conduit à la décision de sanction.

Cette obligation stricte de motivation a deux justifications : tout d'abord, le fonctionnaire doit comprendre au premier coup d'œil la raison de la sanction qui le touche et éviter le risque de sanction discrétionnaire. En second lieu, la motivation permet le contrôle du juge administratif en cas de contentieux.

En effet, si le fonctionnaire ou l'agent contractuel a eu l'occasion de se défendre durant la procédure conduisant à la sanction, il peut lui-même attaquer la décision prononçant la sanction s'il l'estime infondée et/ou trop sévère.

Toute sanction, même un avertissement - dont les conséquences sont limitées- peut être contestée.

Le fonctionnaire ou l'agent public contractuel peut tout d'abord exercer un recours gracieux auprès de l'administration qui a pris la décision. Ce recours gracieux doit être réalisé dans le délai du recours contentieux (en général deux mois) et suspend les délais de prescription de saisine du Tribunal. Si le recours gracieux est rejeté, il retrouve un délai de deux mois à compter du rejet du recours gracieux par son administration pour saisir le tribunal administratif d'une action au fond.

Il peut également, en parallèle et une fois l'action au fond enregistrée devant le tribunal, saisir le juge administratif en référé à condition de justifier de l'urgence – ce qui n'est jamais simple- et d'un doute sérieux sur la légalité de la décision.

Si le fonctionnaires estime que l'administration a commis une faute en prononçant la sanction, il peut solliciter un dédommagement sous forme de dommages et intérêts, à condition d'avoir lié le contentieux préalablement à la saisine au fond du Tribunal Administratif.

IV) Quel est l'office du juge administratif ?

Reste à savoir précisément quel est l'office du juge administratif sur les questions disciplinaires.

Le Juge administratif doit tout d'abord se prononcer sur la matérialité des faits reprochés : existent-ils vraiment, comment ont-ils été recueillis, etc...

En ce qui concerne la sanction en elle-même, longtemps, celui-ci s'est borné à un contrôle minimal. L'office du Juge administratif contrôlait seulement si l'administration n'avait pas commis d'erreur manifeste d'appréciation. Le contrôle de la sanction par le juge était donc limité et cette solution défavorable au fonctionnaire.

Désormais, le juge administratif exerce un contrôle entier (Conseil d'Etat, Assemblée, 13 novembre 2013, n°347704). Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat a indiqué la méthode : tout d'abord, « *rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction* », puis, dans un second temps, rechercher « *si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes* ».

En clair, il s'agit de « *rejouer le match* » devant le juge administratif qui se plonge dans le dossier et apprécie lui-même le caractère proportionné ([la proportion étant un impératif pour l'administration](#)) ou non de la sanction, une fois la faute établie. Il ne se contente plus de déterminer si l'administration ne s'était pas grossièrement trompée dans son appréciation sans rentrer dans le détail de la proportionnalité de la sanction : désormais, il reprend le dossier de A à Z dans les moindres détails. Cette position est favorable au fonctionnaire sanctionné qui voit son dossier réexaminé entièrement et pas seulement à 50 %.

Le juge administratif exerce ainsi un second regard sur le dossier, indépendant de l'administration, qui a été jusqu'à ce stade la seule décisionnaire.

L'annulation de la décision ne veut pas dire pour autant que le fonctionnaire ne sera pas sanctionné du tout : l'administration peut toujours prononcer une sanction même après le jugement, mais en tenant compte naturellement de la décision du juge.

Parmi les différents motifs d'annulation de la décision, on retrouve les sanctions disciplinaires déguisées, les sanctions hors barème légal, les double-sanctions en vertu de l'adage *non bis in idem*, les sanctions insuffisamment motivées et les sanctions disproportionnées.

Le contrôle total du Juge est donc bénéfique pour tout le monde : pour le fonctionnaire ou l'agent public concerné qui dispose d'une voie de recours indépendante, et pour l'administration, obligée de prendre des décisions de bonne qualité en terme de preuve, de motivation et de proportion.

Mon cabinet se tient à votre disposition pour tout recours ou toute précision

Me Sylvain BOUCHON

Avocat au Barreau de Bordeaux

bouchonavocat@gmail.com