

Note de service n° 99-158 du 13 octobre 1999

(Education nationale, Recherche et Technologie : Personnels enseignants)

Texte adressé aux recteurs d'académie et au directeur de l'académie de Paris

Déconcentration de la procédure disciplinaire.

NOR : MENP9902159N

Le décret n° 99-101 du 11 février 1999 publié au Journal officiel de la République française du 18 février 1999 délègue au recteur d'académie le pouvoir de saisir la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline.

Ce décret a pour objet de permettre à un conseil de discipline unique d'émettre un avis sur toute l'échelle des sanctions.

Il s'appuie sur un avis du Conseil d'État du 30 mai 1996 qui énonce "qu'un décret en Conseil d'État peut autoriser la constitution de commissions administratives paritaires locales, dotées de compétences propres dans le domaine disciplinaire, alors que le pouvoir disciplinaire est retenu par le ministre".

Il complète le dispositif mis en place par le décret n° 92-811 du 18 août 1992 qui vous donne le pouvoir de prononcer les sanctions des premier et deuxième groupes.

I - CHAMP D'APPLICATION

A - Personnels concernés

Le dispositif déconcentré s'applique aux personnels titulaires appartenant aux corps énumérés ci-dessous placés sous votre autorité :

- chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive ;
- conseillers principaux et conseillers d'éducation ;
- professeurs agrégés ;
- professeurs certifiés ;
- chargés d'enseignement ;
- adjoints d'enseignement ;
- professeurs d'éducation physique et sportive ;
- directeurs de centre d'information et d'orientation et conseillers d'orientation-psychologues ;
- professeurs de lycée professionnel.

B - Consultation des organismes paritaires

1) Consultation de la commission administrative paritaire académique

En règle générale, le pouvoir de saisir la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline vous est délégué.

Pour les fonctionnaires détachés, le pouvoir disciplinaire appartient à l'administration d'origine qui peut infliger des sanctions pour des fautes commises pendant une période de détachement, l'administration d'accueil ne pouvant prononcer que des sanctions disciplinaires ne nécessitant pas la réunion du conseil de discipline.

C'est pourquoi, en pratique, l'administration d'accueil met la plupart du temps fin au détachement de l'agent et le remet à disposition de l'éducation nationale. L'agent est alors affecté en académie. Dans ce cas, il vous appartient d'apprécier l'opportunité d'une action disciplinaire.

2) Consultation de la commission administrative paritaire nationale

Cependant, le présent dispositif ne s'applique pas à deux situations.

a) Personnels affectés en vice-rectorat

La commission administrative paritaire nationale est consultée sur toute l'échelle des sanctions pour les personnels affectés auprès d'un vice-recteur.

b) Fonctionnaires stagiaires

L'arrêté du 17 juin 1996, portant attribution aux recteurs d'académie du pouvoir de prononcer certaines sanctions disciplinaires à l'encontre des fonctionnaires stagiaires appartenant aux corps visés dans le paragraphe I A ci-dessus reste applicable.

Vous êtes donc compétent pour réunir la commission administrative paritaire académique et prononcer les sanctions de l'avertissement, du blâme et de l'exclusion temporaire, avec retenue de rémunération à l'exclusion du supplément familial de traitement, pour une durée maximale de deux mois.

Il m'appartient de réunir la commission administrative paritaire nationale pour statuer sur les sanctions du déplacement d'office et de l'exclusion définitive de service.

C - Sanctions concernées

1) Spécificité du déplacement d'office

a) Cas d'une procédure rectorale aboutissant à un déplacement d'office dans l'académie.

En application des dispositions de l'arrêté du 13 octobre 1998 publié au Journal officiel de la République française du 14 octobre 1998, vous êtes entièrement compétent pour prendre la sanction et pour l'appliquer.

b) Cas d'une procédure rectorale aboutissant à un déplacement d'office hors de l'académie.

Vous êtes compétent pour prendre cette sanction mais son application (nouvelle désignation) relève, pour tous les corps considérés, de ma compétence.

2) Spécificité des sanctions du troisième groupe

a) La rétrogradation.

Elle ne s'applique que lorsqu'il existe un grade immédiatement inférieur à celui dont l'agent est titulaire :

- hors-classe à classe normale ;
- 2^{ème} grade à 1^{er} grade pour les professeurs de lycée professionnel ;
- directeur de centre d'information et d'orientation à conseiller d'orientation-psychologue.

Le fonctionnaire rétrogradé est considéré comme n'ayant jamais été promu au grade dont il est déchu. Sa carrière est reconstituée fictivement dans le nouveau grade, compte tenu de l'ancienneté acquise dans le grade supérieur.

b) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans.

L'exclusion temporaire de fonctions est privative des droits à rémunération, avancement et retraite.

Elle peut être prononcée pour une durée de trois mois à deux ans et assortie d'un sursis total ou partiel qui ne peut avoir pour effet de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois.

L'intervention d'une sanction disciplinaire du deuxième ou du troisième groupe pendant une période de cinq ans après le prononcé de la sanction entraîne la révocation du sursis.

Le poste devient vacant et peut être pourvu.

Au moment de la réintégration de l'intéressé, si le poste est pourvu, celui-ci peut être affecté dans un emploi vacant situé dans une autre résidence administrative, sans qu'il soit nécessaire de consulter au préalable la commission administrative paritaire compétente.

3) Spécificité des sanctions du quatrième groupe

a) La mise à la retraite d'office.

Elle entraîne l'exclusion définitive du service et la perte de la qualité de fonctionnaire.

Elle ne peut être prononcée que si le fonctionnaire justifie de la condition de quinze années de services effectifs valables pour l'ouverture des droits à pension, même si l'intéressé n'a pas l'âge requis pour l'entrée en jouissance de la pension, qui est alors différée.

b) La révocation.

Elle entraîne également l'exclusion définitive de fonctions et la perte de la qualité de fonctionnaire. Elle peut être prononcée quel que soit le nombre d'années de services effectifs.

c) Similitudes et différence entre les deux sanctions.

La mise à la retraite d'office et la révocation présentent des similitudes.

Ces deux sanctions entraînent l'exclusion définitive du service et la perte de la qualité de fonctionnaire.

Les droits à pension d'un agent peuvent être suspendus en vertu de l'article L.59 du Code des pensions civiles et militaires de retraite :

- en cas de détournement de deniers publics ou de fonds particuliers versés à la caisse du fonctionnaire ou de matières reçues et dont il doit compte ;
- en cas de malversations relatives à son service ;
- au cas où il se serait démis de ses fonctions à prix d'argent ou à des conditions équivalant à une rémunération en argent ou en s'étant rendu complice d'une telle démission.

L'honorariat peut être refusé dans les conditions prévues par l'article 71 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984.

La révocation diffère de la mise à la retraite d'office par son caractère infamant.

D - Mesures non disciplinaires

1) Perte de la qualité de fonctionnaire

Certaines condamnations pénales ont pour effet de faire perdre la qualité de fonctionnaire.

L'administration se trouve alors dans un cas de compétence liée, elle est tenue de procéder à la radiation de l'agent par voie d'arrêté :

- lorsqu'un jugement définitif mentionne expressément, à titre de peine complémentaire, la perte partielle ou totale des droits civiques, civils et de famille définis à l'article 131-26 du Code pénal ;

- lorsqu'un jugement définitif mentionne expressément, à titre de peine complémentaire, une interdiction d'exercer un emploi public (article 131-27 du Code pénal).

2) Radiation des cadres d'un membre de l'enseignement technique condamné pour crime de droit commun ou délit contraire à la probité ou aux mœurs en vertu de l'article 4 de la loi du 25 juillet 1919.

Ce texte dispose que "sont incapables de diriger une école publique ou privée d'enseignement technique ou d'y être employés, à quelque titre que ce soit, ceux qui ont subi une condamnation judiciaire pour crime de droit commun ou pour délit contraire à la probité et aux mœurs."

L'administration, du seul fait de cette condamnation et sous réserve de son caractère définitif, doit radier un personnel de l'enseignement technique, sans qu'il soit besoin d'observer la procédure disciplinaire (CE 2 mars 1992, M. Otto-Bruc).

Dans ces trois hypothèses, si le juge, postérieurement à l'arrêt de radiation, prononce le relèvement des interdictions, déchéances ou incapacités ou l'amnistie de la condamnation pénale dans le cas de la radiation des cadres d'un membre de l'enseignement technique, l'intéressé peut solliciter sa réintégration.

Toutefois, l'administration n'est pas tenue de réintégrer l'agent concerné, la réintégration n'étant pas de droit.

Il m'appartient, cependant, d'examiner la demande qui m'est faite, dans le respect des dispositions de l'article 24 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui dispose qu'un agent radié des cadres "peut solliciter auprès de l'autorité ayant le 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".

3) Mesure de licenciement pour insuffisance professionnelle

La procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle prévue à l'article 70 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, relève toujours de ma compétence.

II - PROCÉDURE

A - Harmonisation de la procédure disciplinaire

La régulation de la gestion déconcentrée des procédures disciplinaires a pour objectif de garantir la cohérence nationale des actions entreprises par les recteurs dans le but de veiller à une stricte équité entre agents.

Il est nécessaire non seulement de tenir compte de chaque situation individuelle mais également d'harmoniser la politique que nous devons collectivement suivre dans le domaine disciplinaire.

À cet effet et pour permettre un pilotage efficace de la déconcentration mise en place, la cellule chargée des affaires disciplinaires à la sous-direction des personnels enseignants du second degré, des personnels d'éducation et d'orientation et des personnels non affectés en académie pourra vous apporter aide et assistance, sans que son intervention puisse s'analyser comme une phase préalable à la procédure ou comme relevant d'une instance d'appel.

B - Mesures visant à écarter l'agent du service avant réunion du conseil de discipline

1) La mesure de suspension

Elle est prévue à l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Il s'agit d'une mesure conservatoire qui vise à écarter du service l'agent à qui il est reproché d'avoir commis une faute grave. Cette mesure ne présume pas des suites qui seront réservées à l'affaire sur le plan disciplinaire ou sur le plan pénal. Elle n'a pas à être motivée ni à être précédée de la communication de son dossier à l'intéressé. Elle peut être prise alors même que les faits retenus ne sont pas définitivement établis, à la condition, tout de même, qu'ils aient un caractère de vraisemblance suffisant.

Cette mesure étant limitée dans le temps (quatre mois sauf en cas de poursuites pénales), il vaut mieux, dans un souci de bonne gestion, ne pas l'appliquer à certains moments :

- s'il est nécessaire de faire établir un rapport d'inspection ;
- si une période de congés scolaires est proche.

Le délai de quatre mois n'a pas pour conséquence d'enfermer l'action disciplinaire dans ledit délai.

En tout état de cause, la mesure de suspension de fonctions prend fin au prononcé de la sanction.

2) Les mesures prises par le juge pénal

Il est des situations où le juge, par les mesures qu'il édicte, écarte de fait l'agent de ses fonctions.

a) L'incarcération d'un fonctionnaire

Même si la jurisprudence admet la légalité d'une mesure de suspension prise à l'encontre d'un fonctionnaire incarcéré, une telle mesure ne se justifie pas puisque l'agent est déjà éloigné du service. Dans ce cas, la règle du service fait, édictée à l'article 20 du statut général des fonctionnaires, permet d'interrompre le traitement de l'intéressé.

b) L'ordonnance de mise en liberté assortie du contrôle judiciaire

Le placement sous contrôle judiciaire peut avoir comme effet de restreindre la possibilité, pour un agent, d'exercer ses fonctions. Cela permet d'interrompre le traitement de celui-ci pour service non fait sans qu'il y ait lieu de prendre une mesure de suspension.

Le fonctionnaire dont les droits à congé de maladie ont été ouverts à une date antérieure à l'une de ces deux mesures, continue de percevoir, pendant la durée du congé de maladie, sa rémunération.

C - Respect des dispositions applicables et preuve des faits reprochés

Les sanctions disciplinaires sont prononcées dans le respect des dispositions prévues à l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, aux articles 66 et 67 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, ainsi que dans le respect des dispositions prévues par le décret n° 84-961 du 25 octobre 1984, relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'État et conformément aux principes généraux du droit et à la jurisprudence.

En matière disciplinaire, la charge de la preuve des faits reprochés incombe à l'administration.

La procédure disciplinaire ne peut être engagée que sur des faits matériellement établis. Ces faits doivent être précis, circonstanciés et vérifiés. Le lien de causalité entre les faits et la faute doit être clairement démontré.

Les pièces contenant les preuves ou des présomptions sérieuses doivent se trouver dans le dossier du fonctionnaire poursuivi.

D - De l'infraction pénale à la sanction disciplinaire

Le principe, en la matière, est l'indépendance des poursuites pénales et des poursuites disciplinaires.

L'autorité administrative dispose d'une grande marge de manœuvre pour décider ou non d'une sanction disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire poursuivi pénalement sur la base des mêmes faits. Elle est liée par les faits établis par le juge pénal mais non par l'appréciation qu'il en a.

Il lui appartient de définir le degré de la sanction résultant de sa propre appréciation de la gravité des faits.

L'administration ne peut s'appuyer que sur une décision de justice devenue définitive. Lorsqu'elle décide de réunir un conseil de discipline, elle examine les faits non plus par rapport à la protection de la société mais par rapport à l'intérêt du service.

Dès lors, l'administration ne doit pas s'attacher à la condamnation prononcée par le juge mais doit s'attacher aux faits établis par ce juge.

Par exemple, ne font pas obstacle à l'engagement d'une procédure disciplinaire les décisions suivantes (liste non exhaustive) :

- un classement sans suite ;
- une décision de non-lieu si les faits sont reconnus par l'intéressé ;
- une non-inscription au bulletin n° 2 du casier judiciaire ;
- une condamnation à des mois d'emprisonnement avec sursis ou à une peine d'amende ;
- l'extinction de l'action publique en raison de l'expiration du délai de prescription.

Pour l'éventuel exercice d'une action disciplinaire, conformément à l'article R 156 du Code de procédure pénale, l'administration est en droit d'obtenir la délivrance d'une expédition de jugement concernant un de ses agents, cela, même si la juridiction a expressément exclu la mention de la condamnation du bulletin n° 2.

E - Application de l'échelle des sanctions

Il ne faut pas attendre que le comportement d'un agent soit de nature à justifier une sanction disciplinaire du troisième groupe ou du quatrième groupe pour agir.

L'échelle des sanctions disciplinaires doit être respectée.

C'est pourquoi, lorsque vous êtes saisi d'un premier comportement professionnel fautif ne justifiant pas une sanction relevant de ma compétence, il convient d'entreprendre immédiatement les démarches nécessaires pour le sanctionner. Des exemples ont montré l'efficacité de sanctions des premier et deuxième groupes infligées dès constatation de ce comportement fautif.

En cas de récidive, l'échelle des sanctions disciplinaires pourra alors être déroulée.

F - Prononcé des sanctions disciplinaires relevant de ma compétence

Pour que je puisse décider de la sanction à prononcer, il est indispensable de me communiquer, outre le dossier de carrière de l'intéressé, le rapport disciplinaire, le procès-verbal de séance signé par le président et contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint.

L'avis émis par le conseil de discipline devra être motivé : motifs de droit et de fait. Il sera transmis par le président.

Je vous précise que l'autorité qui dispose du pouvoir disciplinaire n'est pas liée par la proposition du conseil de discipline.

G - Recours contre les sanctions disciplinaires des troisième et quatrième groupes

En tant qu'autorité ayant infligé la sanction, il m'appartient d'instruire tous les recours :

- recours gracieux ;
- recours contentieux ;
- recours devant la commission de recours du Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État ;
- demande d'amnistie par mesure individuelle.

Pour indiquer à l'agent sanctionné si les conditions de saisine de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État se trouvent réunies et si son recours est recevable, il est impératif de faire apparaître clairement les votes sur chaque proposition de sanction mise aux voix.

Le présent dispositif repose essentiellement sur une bonne coordination entre nos services, je vous invite donc à vous attacher à le respecter.

(BO n° 37 du 21 octobre 1999)