Fiche pratique des CDG NORMANDS

Octobre 2023

LA SUSPENSION, LA MALADIE ET LA DISCIPLINE

L'ESSENTIEL

Le fait qu'un agent soit en arrêt maladie ne fait pas obstacle ni l'ouverture ou la poursuite de la procédure disciplinaire ni à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction.

Le fait qu'un agent soit en arrêt maladie ne fait pas obstacle à l'ouverture ou à la poursuite d'une procédure disciplinaire.

Faute commise dans l'exercice des fonctions

L'agent fournit un arrêt de travail[1]

L'agent est placé par arrêté en congé de maladie

Une procédure disciplinaire peut être engagée

Faute commise en dehors des fonctions pendant un congé de maladie[1]

Une procédure disciplinaire peut être engagée.

[1] *Indépendamment de la procédure disciplinaire, il est toujours possible d'organiser un contrôle médical auprès d'un médecin agréé pour vérifier que l'arrêt de travail est justifié. En cas d'arrêt injustifié, l'agent doit reprendre ses fonctions.*

COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Une procédure disciplinaire ne peut être engagée qu'envers un agent responsable de ses actes.

Si les fautes commises sont directement liées à des troubles mentaux qui ont privé l'agent de tout discernement, aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée. En cas de doute, il convient donc de diligenter une expertise auprès d'un médecin agréé.

En l'absence de possibilité d'engager une procédure disciplinaire, une procédure de placement en congé d'office pourra être mise en œuvre.

Le fait qu'un agent soit en arrêt maladie ne fait pas obstacle à l'ouverture ou à la poursuite d'une procédure disciplinaire.

Un agent peut être sanctionné même s'il est placé en congé de maladie à l'issue de la procédure disciplinaire.

Concernant la sanction de révocation

Par arrêt en date du 6 juillet 2016 n° 392728, le Conseil d'Etat a admis que la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'entrée en vigueur d'une décision de révocation.

Concernant la sanction d'exclusion temporaire de fonctions

Jusqu'à récemment, la possibilité d'exclure un agent pendant un arrêt maladie était incertaine compte tenu des jurisprudences contradictoires rendues en la matière.

L'arrêt du conseil d'Etat n° 459472 du 3 juillet 2023 vient mettre fin à cette incertitude et à la position prise de reporter l'exclusion temporaire de fonctions d'un agent en congé de maladie au terme de cet arrêt.

Si le conseil d'Etat rappelle que « *la procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie sont des procédures distinctes et indépendantes, et que la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction »,* il précise également que l'agent faisant l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions étant privé de rémunération, « *il ne saurait, pendant cette période, bénéficier d'un maintien de sa rémunération à raison de son placement en congé de maladie.* »

Au regard de l'arrêt du conseil d'Etat, la sanction d'exclusion peut donc dormais intervenir pendant un arrêt de maladie.

Le fonctionnaire suspendu[2] a droit à un congé de maladie

L'agent suspendu reste en position d'activité. Dès lors, lorsque l'agent présente un arrêt de travail, il doit être placé en congé de maladie.

Ce placement en congé de maladie met fin à la suspension.

L'employeur peut décider à nouveau de la suspension à l'issue du congé de maladie.

NDLR : *Dès lors que l'employeur suspend un agent en congé de maladie, la suspension entre en vigueur au terme du congé de maladie. Toutefois, la durée de la suspension est décomptée à partir de la notification de l'arrêté de suspension à l'agent.*

[2] *En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité territoriale qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.*
La suspension est une mesure administrative conservatoire prise dans l'intérêt du service qui a pour effet d'écarter momentanément l'agent de ses fonctions.

LA FAQ

La suspension est-elle une sanction ?
En cas de faute grave commise par un fonctionnaire ou un agent contractuel, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.

La suspension La suspension n'est pas une sanction ; c'est une mesure administrative conservatoire. Cette mesure n'est pas prise après le respect d'une procédure particulière. La situation du fonctionnaire suspendu doit être définitivement réglée dans un délai de 4 mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité territoriale, l'intéressé est rétabli dans ses fonctions sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales. L'agent suspendu conserve l'intégralité de son traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. En cas de poursuites pénales et si l'agent n'est pas rétabli dans ses fonctions, ce dernier peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mais continue à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille

Un fonctionnaire en état d'ébriété peut-il être sanctionné ?
Il est interdit *de pénétrer ou de demeurer dans les locaux professionnels en état d'ivresse ou sous l'emprise de produits stupéfiants. Ainsi, une procédure disciplinaire peut être engagée à l'encontre d'un agent dont l'état d'ébriété a été constaté sur son lieu de travail. De même, les comportements fautifs découlant de cet état peuvent être sanctionnés (retards, absences injustifiées, défaillances dans l'exercice des fonctions, comportement inadapté…).*
Parallèlement, l'agent doit continuer à bénéficier d'un suivi médical organisé par son employeur (notamment visites auprès du médecin du travail).

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Code Général de la Fonction Publique : articles L531-1 L531-5

Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatifs aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Conseil d'Etat n° 392728 du 6 juillet 2016 (maladie et révocation)

Conseil d'Etat n° 459472 du 3 juillet 2023 (maladie et exclusion temporaire de fonctions)

Conseil d'Etat n°388109 du 31 mars 2017 (suspension et maladie)

Conseil d'Etat n°343837 du 26 juillet 2011 (suspension et congé de maladie)

L'assistance statutaire
Service juridique
juriste@cdg14.fr
02 31 15 50 20

Service carrières
service.carrieres@cdg27.fr
02 32 30 35 13

L'assistance statutaire
Service Juridique et Documentation
cdg50@cdg50.fr
02 33 77 89 00

Pôle Gestion de l'Emploi et des Carrières
emploi@cdg61.fr

L'assistance statutaire
Service juridique et documentation
Juristes / Conseillers statutaires
service.juridique@cdg76.fr
02 27 76 27 76

COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE