



14/10/2019

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES APPLICABLES AUX AGENTS TERRITORIAUX

Textes de référence :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale
- Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale
- Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale modifiant le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale

La sanction disciplinaire est une décision discrétionnaire d'ordre professionnel qui relève de la seule compétence de l'autorité territoriale. Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier la gravité de la faute commise par l'agent et de proposer la sanction appropriée.

Aucune condition légale n'impose à l'autorité territoriale le choix d'une sanction précise. L'autorité territoriale choisit librement, parmi les sanctions prévues par le statut général, celle qui lui paraît en rapport avec la gravité des faits reprochés.

L'autorité territoriale peut tenir compte, pour déterminer la gravité de la faute et le choix de la sanction :

- du niveau hiérarchique de l'agent (CE, 8 juillet 1991, n°97560)
- de la nature des fonctions (CAA Nancy, 14 juin 2007, n°06NC01090)
- du fait qu'il y ait ou non plainte et poursuite pénale (CE, 25 mai 1990, n°94461)
- de l'éventuelle décision du juge pénal sur les faits (CE, 29 mai 1987, n°82357)
- du comportement général de l'agent (CE, 25 juin 1982, n°325569)
- des précédentes sanctions infligées à l'agent (CE, 15 mai 2009, n°311151)
- du caractère répétitif des fautes (CE, 26 mars 1996, n°119908)
- des troubles causés dans le fonctionnement du service (CE, 26 mars 1996, n°119908)
- de la charge de travail de l'agent et du niveau d'encadrement dans le service (CAA Nantes, 21 février 2003, n°01NT00659)
- des conséquences de la sanction (CE, 30 novembre 2011, n°337617)

Ainsi, des faits similaires peuvent être sanctionnés ou non, ou sanctionnés selon des degrés variables de sévérité (CE, 30 juillet 1997, n°147383).

Il n'existe pas de barème de proportionnalité entre la faute constatée et la sanction prononcée. L'administration doit néanmoins mesurer la portée de sa décision qui doit rester appropriée et cohérente avec la gravité de la faute reprochée. Si la sanction choisie est entachée d'une « disproportion manifeste », le juge peut être amené à l'annuler.

L'administration peut également renoncer à prendre une sanction au regard du contexte et de l'ensemble du comportement de l'agent.

Cas du fonctionnaire mis à disposition : Le pouvoir disciplinaire est exercé par la collectivité d'origine, qui peut être saisie par l'organisme d'accueil (article 7 - décret n°2008-580 du 18 juin 2008).

Cas du fonctionnaire en détachement : La collectivité d'origine et la collectivité d'accueil disposent chacune du pouvoir de sanctionner l'agent pour une faute commise pendant son détachement. L'agent détaché est par conséquent soumis à un double régime disciplinaire.

Pour les sanctions du 1^{er} groupe : soit la collectivité d'accueil inflige elle-même la sanction, soit elle demande à la collectivité d'origine de sanctionner l'agent au vu des rapports qu'elle aura établis.

Pour les sanctions des 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupes : dans ce cas, c'est uniquement la collectivité d'origine qui dispose du pouvoir disciplinaire (CE du 29.01.1992, req. n°89337). Sur demande de la collectivité d'accueil, elle doit alors saisir le Conseil de discipline compétent.

En cas de faute grave commise dans l'emploi de détachement, le fonctionnaire peut, sans préavis, être remis à disposition de sa collectivité d'origine qui engagera une procédure disciplinaire.

ECHELLE DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES APPLICABLES AUX AGENTS TERRITORIAUX

AGENTS TITULAIRES	AGENTS STAGIAIRES	AGENTS CONTRACTUELS
<p>Premier groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'avertissement - le blâme - l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximum de 3 jours 	<ul style="list-style-type: none"> - l'avertissement - l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximum de 3 jours 	<ul style="list-style-type: none"> - l'avertissement - le blâme
<p>SANCTIONS NECESSITANT LA SAISINE PREALABLE DU CONSEIL DE DISCIPLINE</p>		<p>SANCTIONS NECESSITANT LA CONSULTATION DES C.C.P.</p>
<p>Deuxième groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la radiation du tableau d'avancement - l'abaissement d'échelon - l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours 	<ul style="list-style-type: none"> - l'exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours - l'exclusion définitive du service 	<ul style="list-style-type: none"> - l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois pour les agents en CDD et d'un an pour les agents en CDI - le licenciement sans préavis ni indemnité
<p>Troisième groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la rétrogradation - l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans 		
<p>Quatrième groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mise à la retraite d'office - la révocation 		

Les sanctions du 1^{er} groupe :

Elles s'appliquent sans consultation du Conseil de discipline.

- **L'avertissement** : l'avertissement est la seule sanction qui ne doit pas être conservée au dossier individuel. Il est à privilégier pour des fautes peu graves : légers retards ou absence injustifiée d'une journée (CAA de Marseille, 17.02.2004, req. n°99MA02231), utilisation exagérée du téléphone à des fins personnelles (TA de Montreuil, 26.05.2011, req. n°1003115)...

- **Le blâme** : le blâme sera utilisé lorsque la faute est d'un degré plus élevé : refus de contrôle des heures de travail (CAA de Marseille, 15.06.2010, req. n°08MA01159), refus d'exécuter des ordres (CAA de Bordeaux, 22.02.2011, req. n°10BX02072), propos excessifs ou agressifs à l'égard d'un supérieur hiérarchique (TA de Toulon, 22.04.2010, req. n°0804824), lorsqu'il y a récurrence d'une faute de même degré déjà sanctionnée par un avertissement....

- **L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours** : elle prive l'agent du traitement pendant la durée d'exclusion. Justifient une exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximale de 3 jours : le refus de communiquer la liste des activités accessoires (CAA de Nancy, 02.12.2010, req. n°09NC01852), le refus répété d'un cuisinier de respecter des consignes d'hygiène (TA de Montreuil, 03.03.2011, req. n°1000561), une attitude agressive ou menaçante envers des élus, des collègues (CE du 11.07.2011, req. n°321225), ou un supérieur hiérarchique (TA de Nice, 02.07.2010, req. n°0901982), le manque de soins dans l'utilisation des matériels (CAA de Douai, 08.10.2009, req. n°08DA00575), l'enregistrement d'une conversation avec le supérieur hiérarchique à l'insu de celui-ci (CE du 22.06.2011, req. n°344536)...

Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont effacés automatiquement du dossier individuel de l'agent au bout de 3 ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période (article 89 - loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Les sanctions du 2^{ème} groupe :

Consultation obligatoire du Conseil de discipline.

- **La radiation du tableau d'avancement** est une nouvelle sanction introduite la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique Cette sanction a pour effet de priver l'agent d'une possibilité d'avancement. Elle ne peut avoir d'effet que pour l'année envisagée puisque le tableau est annuel et elle suppose également que l'agent ait été inscrit au tableau d'avancement. Elle peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes.

- **L'abaissement d'échelon** entraîne une diminution de rémunération. L'agent est placé à un échelon inférieur et perd le traitement qui y était attaché. Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose que l'abaissement soit limité à un seul échelon (CE du 13.01.1995, req. n°13344). Il peut avoir des conséquences indirectes sur l'avancement de grade lorsque le statut prévoit qu'il n'est accessible qu'à un agent ayant atteint un certain échelon. Cette sanction a été validée pour des faits d'erreurs et de nombreuses négligences doublés du refus d'exécuter un ordre du Maire (CAA de Bordeaux, 23.07.2002, req. n°00BX01109), ainsi qu'à propos d'un agent dissimulant une faute à ses supérieurs alors que celle-ci pouvait avoir des conséquences financières et médiatiques importantes pour la collectivité (CAA de Nantes, 22.11.2002, req. n°00NT00030). L'ancienneté acquise dans l'échelon avant l'abaissement est conservée dans l'échelon de sanction.

- **L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours** prive l'agent de son traitement pendant la durée de l'exclusion. Justifie par exemple une telle sanction la résistance systématique aux ordres des supérieurs hiérarchiques (CAA de Nantes, 26.04.2002, req. n°98NT02191).

Les sanctions disciplinaires du deuxième groupe peuvent être supprimées du dossier, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire. En effet, après l'écoulement de cette durée, le fonctionnaire peut introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

Les sanctions du 3^{ème} groupe :

Consultation obligatoire du Conseil de discipline.

- **La rétrogradation** : la rétrogradation a pour objet de placer le fonctionnaire dans un grade hiérarchiquement inférieur à celui qu'il détenait, sans pouvoir l'évincer de celui-ci (CE du 18.10.1995, req. n°120349). Plusieurs facteurs contraignent l'utilisation de cette sanction :

- l'autorité territoriale ne peut prononcer cette sanction que lorsqu'elle dispose d'un emploi vacant dans le nouveau grade. A défaut d'emploi vacant, cette sanction ne peut être prononcée.
- la rétrogradation ne peut être prononcée si le cadre d'emplois ne comporte qu'un seul grade, tel par exemple, le cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux.
- la rétrogradation ne peut être prononcée si le fonctionnaire se trouve dans le premier grade de son cadre d'emplois, puisqu'il détient déjà le grade inférieur de son cadre d'emplois.
- la rétrogradation ne peut être prononcée que dans un grade permettant l'accès par voie d'avancement au grade détenu.
- la rétrogradation ne peut avoir pour effet l'éviction du cadre d'emplois auquel appartient le fonctionnaire sanctionné

Justifie par exemple une rétrogradation le fait pour un DGS de manquer à plusieurs reprises de respect à l'égard du Maire et d'un adjoint, et d'adopter envers les agents de la commune un comportement incompatible avec ses fonctions (CAA de Bordeaux, 21.02.2008, req. n°05BX00763).

- **L'exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans** : Il a été jugé qu'une exclusion de 2 ans n'est pas disproportionnée au regard de la faute consistant à exercer en toute illégalité une activité de gérant de société (TA d'Orléans, 18.03.2010, req. n°0802875). La même sanction est aussi justifiée dans des cas de refus répétés d'obéissance hiérarchique, de négligences et retards dans les missions et de mauvais comportement général ayant fait l'objet de plusieurs avertissements écrits et oraux (CE du 28.11.2003, req. n°234898).

Une exclusion d'une durée d'un mois a été jugée légale pour un agent ayant exécuté des travaux de jardinage chez un particulier pendant son congé de maladie (CAA de Bordeaux, 29.12.2005, req. n°02BX00165).

Quelle que soit sa durée, l'exclusion temporaire de fonctions suspend, pour la période concernée, les droits à traitement, retraite, avancement et ancienneté. Ces sanctions n'étant pas constitutives d'une perte involontaire d'emploi, l'agent ne peut donc percevoir les allocations chômage (CE du 29.01.2003, req. n°227770). Cette sanction peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Dans le cas de l'exclusion du 3^{ème} groupe, le sursis ne peut avoir pour effet de ramener la durée de l'exclusion à moins de un mois. Le sursis est révoqué si le fonctionnaire fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ou d'une sanction disciplinaire des groupes 2 ou 3 dans les 5 ans suivant la décision d'exclusion temporaire. En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que l'avertissement ou le blâme, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis. (article 89 - loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire du troisième groupe peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute

mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

Les sanctions du 4^{ème} groupe :

Consultation obligatoire du Conseil de discipline.

- **La mise à la retraite d'office** ne peut être utilisée que si l'agent a acquis des droits à pension (CE du 09.02.1979, req. n°04476). Si l'âge d'admission à la retraite est atteint, la pension est à jouissance immédiate. Si tel n'est pas le cas, la pension est à jouissance différée. Cette sanction a été jugée régulière à propos d'un agent qui a commis pendant plus d'un an des actes de harcèlement sexuel sur deux collègues, et qui avait déjà fait l'objet d'un avertissement dans le passé pour des faits de même nature (CAA de Paris, 31.01.2006, req. n°02PA03349) ou encore d'un directeur d'une école de musique ayant fait obstruction de manière répétée à la nouvelle organisation du service, ayant par là manqué gravement aux devoirs de réserve, de discrétion professionnelle, et d'obéissance hiérarchique (CAA de Marseille, 15.01.2008, req. n°05MA02639).

- **La révocation**, sanction la plus grave, a été reconnue comme fondée pour des actes de brutalité envers des collègues (CE du 27.04.1994, req. 98595 : cas d'un sapeur-pompier professionnel ayant menacé un collègue avec un couteau), de maltraitance envers des usagers en situation de faiblesse (CE du 11.03.1992, req. 88306), pour des manquements graves au principe de probité (CE du 22.11.1995, req. n°154373 : agent affecté à la caisse de la recette des régies qui s'est rendu coupable de détournement de fonds publics et de faux en écriture ; CAA de Marseille, 14.10.2003, req. n°99MA00963 : un agent ayant commis des vols dans l'exercice de ses fonctions) ou pour des actes de harcèlement sexuel (CAA de Paris, 29.12.2004, req. n°00PA01882).

INCIDENCES FINANCIERES DES SANCTIONS APPLICABLES AUX AGENTS TERRITORIAUX

Type de sanction	Conséquences financières	Durée des conséquences	Droit au chômage
Avertissement Blâme	Aucune incidence financière		
Exclusion temporaire de fonctions	Perte de toute rémunération	Toute la durée de l'exclusion	Aucun
Radiation du tableau d'avancement		Jusqu'au prochain tableau d'avancement	Aucun
Abaissement d'échelon	Diminution de la rémunération en fonction du nouvel échelon attribué	permanente	Aucun
Rétrogradation	Diminution de la rémunération en fonction du nouveau grade attribué	permanente	Aucun
Mise à la retraite d'office			Oui, en cas de pension à jouissance différée
Révocation			Oui
Licenciement sans préavis ni indemnité (contractuel de droit public)	Perte de la rémunération	Définitive	Oui
Exclusion définitive (stagiaire)			Oui

La sanction disciplinaire déguisée

L'administration ne peut prononcer de sanctions autres que celles prévues par les textes législatifs et réglementaires. Une sanction non prévue par la loi est illégale et qualifiée de « sanction disciplinaire déguisée ». Elle encourt la censure du juge administratif.

La notion de sanction déguisée ne résulte pas d'un texte législatif ou réglementaire mais de la jurisprudence. Derrière cette notion se cache une pluralité de situations qui révèlent l'intention non avouée de l'administration de sanctionner un de ses agents. Les motifs pouvant conduire l'autorité territoriale à agir ainsi sont nombreux. Elle peut souhaiter aller vite et s'affranchir des règles de la procédure disciplinaire, dissimuler les faiblesses d'un dossier disciplinaire... L'auteur d'une sanction déguisée dissimule à travers une mesure en apparence neutre une décision aux intentions répressives.

Pour qu'il y ait sanction déguisée, la doctrine considère généralement que deux éléments doivent être réunis :

- d'une part, il faut une volonté de l'autorité territoriale d'infliger une sanction
- d'autre part, la mesure doit porter atteinte à la situation professionnelle de l'agent. Autrement dit, la décision doit avoir un impact négatif sur la carrière, la rémunération, ou le statut de l'agent. Celui-ci peut avoir été déchargé d'une partie de ses fonctions, muté sur un poste dont les fonctions ne correspondent pas à son grade, subir une perte de régime indemnitaire importante alors que ses services donnent satisfaction....

Les illustrations jurisprudentielles de sanctions déguisées sont diverses. S'il n'est pas possible d'en établir une liste exhaustive, on peut citer les plus courantes que sont les décisions de changement d'affectation et celles de réduction du régime indemnitaire. Le juge administratif a notamment considéré que les décisions à caractère disciplinaire suivantes étaient illégales :

- la suspension du traitement (CE, 8 octobre 1990, n°107762)
- la suppression d'une indemnité (CE, 11 juin 1993, n°105576)
- la mise en disponibilité d'office (CE, 30 mars 1962, n°27450)
- la décharge de fonctions (CE, 22 octobre 2010, n°322897)
- la mutation d'office (CE, 29 décembre 1995, n°151085)

Si ces décisions sont en apparence bien de la compétence de l'autorité territoriale, les circonstances dans lesquelles elles sont intervenues et les conséquences qu'elles entraînent sur la situation de l'agent révèlent, en réalité, l'intention de la collectivité d'infliger une sanction, entraînant ainsi leur illégalité.

Par exemple, lorsque l'autorité territoriale décide de fusionner deux services, jusque-là implantés dans deux sites différents d'une même ville, et supprime le poste d'un fonctionnaire pour ensuite affecter celui-ci dans un autre emploi, il n'y a pas sanction disciplinaire déguisée (CAA de Marseille, 18.01.2011, req. n°08MA01385). La modification prise dans l'intérêt exclusif du service ne modifiait ni les prérogatives ni les conditions financières de rémunération de l'intéressé. Le but poursuivi par l'administration était de rationaliser un service en améliorant l'accueil des usagers. Aucun élément de fait ne permet de révéler une quelconque intention répressive ou vexatoire.

Un deuxième cas de figure se présente lorsqu'est en cause l'attitude de l'agent. De nombreuses décisions sont fondées sur le comportement des intéressés dans une perspective d'intérêt du service. Elles sont cependant dénoncées par les personnes qu'elles concernent comme présentant un caractère disciplinaire. Pour reconnaître l'existence de l'intérêt du service, ce sont les conditions dans lesquelles intervient la mesure qui doivent retenir l'attention. Les motifs conduisant à l'intervention d'une mesure peuvent revêtir un caractère disciplinaire lorsque l'intention de l'auteur de l'acte est, sans le dire, de sanctionner l'agent. Si la mesure entraîne une réduction sensible des responsabilités de l'agent en raison de son comportement, assortie ou non d'une réduction de sa rémunération, il peut s'agir d'une sanction déguisée. Généralement, toute mutation fondée sur une appréciation subjective et dépréciative de l'agent en raison des fautes qui lui sont reprochées dans l'exercice de ses fonctions est qualifiée de mesure à caractère disciplinaire (CE du 03.06.1998, req. n°148720). Pour échapper à la censure du juge, il y a lieu, dans ce cas de figure, d'engager des poursuites disciplinaires en commençant par une mesure conservatoire et provisoire de suspension. La sanction déguisée est censurée parce qu'elle ne respecte pas les garanties disciplinaires, notamment la motivation de la mesure, la communication préalable du dossier et la consultation du Conseil de discipline.

Le recours à la notion de sanction déguisée permet au juge administratif de faire respecter les règles de la procédure disciplinaire et de garantir les droits de la défense.

DECISIONS JURISPRUDENTIELLES RELATIVES AUX FAUTES COMMISES ET AUX SANCTIONS APPLIQUEES

Fautes commises	Sanction applicable	Observations
Refus d'obéissance	<p style="text-align: center;">Avertissement CAA de Nantes, 14.12.2000</p> <p style="text-align: center;">Blâme CAA de Marseille, 01.04.2003</p>	Refus d'exécuter un ordre, sans récidive
	<p style="text-align: center;">Exclusion temporaire d'une durée de 15 jours CAA Nantes</p>	Refus d'exécuter plusieurs ordres
Diffusion d'informations syndicales au moyen de la messagerie intranet des services de la commune	<p style="text-align: center;">Blâme CAA de Nancy, 02.07.2007</p>	La sanction n'est envisageable que dans l'hypothèse où l'usage d'internet ou de la messagerie à des fins politiques a été interdit et que cette interdiction a été notifiée à l'ensemble des agents
Manquements à l'obligation de discrétion professionnelle	<p style="text-align: center;">Blâme TA de Clermont-Ferrand, 07.05.1997</p>	Attestation établie par un secrétaire de mairie, à l'insu du maire, mentionnant des faits relatifs au déroulement du scrutin électoral à l'intention d'un électeur dans le cadre d'un recours contentieux
	<p style="text-align: center;">Exclusion temporaire d'une durée de 3 jours CAA de Bordeaux, 17.02.2005</p>	Tenue de propos de nature à mettre en cause l'intégrité et les capacités professionnelles du DGS ainsi que les convictions politiques et sociales des élus. Sanction justifiée par la présence d'élus, de fonctionnaires et de parents d'élèves lors de la tenue des propos et par l'absence de mandat de l'organisation syndicale dont l'agent en cause était délégué
	<p style="text-align: center;">Rétrogradation CE du 12.12.1997</p>	Responsabilité pour un inspecteur principal de police de la publication d'une critique violente de la politique gouvernementale comportant des incitations à l'indiscipline collective. Sanction justifiée alors même que l'agent était totalement déchargé de service pour exercer un mandat syndical, insusceptible d'amnistie car constitue également un manquement à la déontologie policière assimilable à un manquement à l'honneur

Manquement à l'obligation de neutralité	Exclusion temporaire des fonctions d'une durée de 15 jours CAA de Lyon	Port d'un signe religieux accompagné de refus réitérés d'obéir à l'ordre de le retirer. La sanction et sa nature doivent être justifiées par l'ensemble des circonstances de l'espèce, notamment la nature et le degré de caractère ostentatoire du signe, la nature des fonctions de l'agent et l'exercice de prérogatives de puissance publique ou de fonctions de représentation (en l'espèce, port d'un foulard dont le caractère religieux était revendiqué par un fonctionnaire titulaire du grade de contrôleur du travail)
	Révocation CE du 15.10.2003	Utilisation de l'adresse électronique de son employeur et de celle d'un autre agent au profit d'une association religieuse, aggravée par le fait d'apparaître sur le site de l'association
Manquement à la probité	Blâme CAA de Bordeaux, 15.07.1997	Production d'un arrêt de travail non médicalement justifié. Sanction justifiée par le rapport d'un médecin agréé à la suite d'une contre-visite médicale
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois CE du 30.01.1995	Détournement de fonds
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 6 mois CAA de Nantes, 15.02.2001	Conservation de fonds résultant d'une vente de tickets repas même sans appropriation définitive
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 2 ans CAA de Marseille, 23.03.2004	Vol d'argent liquide par un guichetier de la Poste dans les enveloppes de ses clients
	Rétrogradation CE du 12.05.1997	Vol de matériaux de récupération, transport de ces matériaux au domicile de l'agent au moyen d'un véhicule de service et vente des matériaux au profit de l'agent. Sanction justifiée en dépit du fait que cette pratique n'était pas inhabituelle dans le service et commise au vu et au su du responsable hiérarchique

Manquement à la probité	Mise à la retraite d'office CAA de Douai, 11.07.2002	Présentation d'une carte professionnelle au moment d'une interpellation par des agents de sécurité d'un magasin à la suite d'un vol. Sanction justifiée en raison de l'atteinte portée à la réputation du service, indépendamment du fait que la carrière de l'agent était exempte de reproches, qu'il aurait en définitive payé les marchandises et qu'aucune plainte n'ait été déposée par la direction du magasin
	Mise à la retraite d'office TA de Bordeaux, 29.02.1996	Agent utilisant le matériel de l'administration et faisant exécuter des travaux par des agents sous ses ordres pendant les heures de service en échange de congés
	Révocation	L'agent fait acquérir du matériel à sa commune pour son usage personnel et fait effectuer durant les heures de service par des agents placés sous sa responsabilité différents travaux à des fins personnelles
Violences physiques	Exclusion temporaire d'une durée de 2 ans CAA de Marseille, 24.06.2003	Tentative d'agression par l'agent sur son supérieur hiérarchique accompagnée de refus d'obéissance et d'absence lors des contre-visites médicales
	Rétrogradation CE du 05.02.1997	Aggression physique sur un agent qui refuse d'obtempérer à un ordre. Sanction aggravée en raison de la position hiérarchique de l'agresseur vis-à-vis de l'agressé
	Mise à la retraite d'office CE du 29.03.1996	Agent faisant habituellement preuve dans l'exercice de ses fonctions d'un comportement anormalement agressif et qui entretient continuellement des rapports conflictuels avec les personnes qu'il dirige.
Faux en écriture publique, accompagné de diverses négligences dans l'exercice des fonctions	Révocation CAA de Douai, 02.12.2003	Les faits constitutifs de faux en écriture publique ne peuvent faire l'objet d'une amnistie car ils constituent un manquement à l'honneur
Cumuls d'emplois	Révocation	Exercice d'une activité privée lucrative, aggravée par des problèmes relatifs à la manière de servir : non-respect des horaires, absentéisme, absence de résultats positifs)

Accumulation de faits	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 2 mois CAA de Nantes, 14.03.2002	Absences injustifiées répétées, instauration de mauvaises relations de travail entre les agents, atteinte à la vie privée des agents et communication de documents internes aux entreprises
	Mise à la retraite d'office CAA de Marseille, 18.06.2002	Absences répétées sans justification, exécution incorrecte des tâches confiées par le chef de service
	Mise à la retraite d'office CE du 22.11.1995	Sous-brigadier de police surpris en état d'ivresse pendant son service qui s'était précédemment signalé par des faits d'intempérance
	Révocation CE du 30.01.1995	Négligence constante dans l'accomplissement des tâches, attitude désinvolte et agressive envers ses collègues de travail, absences irrégulières. Sanction justifiée par la persistance des faits
	Révocation CE du 18.02.1998	Absence d'intérêt pour le travail, irrespect des horaires, absences non autorisées, refus d'obéir, entretien de relations conflictuelles avec ses collègues
	Licenciement CAA de Marseille, 23.03.2004	Agent contractuel persistant à contester les modalités d'organisation du travail, mauvaise volonté manifeste dans l'exécution des tâches, agressivité verbale excessive envers ses collègues de travail

AVIS RENDUS PAR LE CONSEIL DE DISCIPLINE PLACE AUPRES DU CDG84 DEPUIS 2010

Grade et catégorie du fonctionnaire	Griefs invoqués	Sanction proposée par la collectivité	Avis du Conseil de discipline
SANCTIONS DU 4^{ème} GROUPE			
Chef de service de police municipale principal	Cautionne et entretient un système frauduleux dans la gestion du recouvrement des amendes forfaitaires et consignations	Révocation	Révocation
Educateur des activités physiques et sportives	Agression physique et verbale sur son supérieur hiérarchique à son domicile, sous l'emprise de l'alcool	Révocation	Révocation
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	Cautionne et entretient un système frauduleux dans la gestion du recouvrement des amendes forfaitaires et consignations	Révocation	Révocation
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Faits d'ordre criminel	Révocation	Révocation
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Détournement, durant cinq années, d'importantes sommes d'argent des comptes d'une association paramunicipale dont l'agent assurait la présidence et dont la collectivité assurait partiellement le financement par voie de subvention annuelle.	Révocation	Cette sanction, ainsi qu'aucune autre, n'a pas emporté la majorité des voix. Le Conseil n'est pas en mesure de proposer une sanction de substitution à la collectivité.
Ingénieur principal	Prise illégale d'intérêt et récidive d'appels téléphoniques malveillants à partir du téléphone professionnel	Révocation	Avis défavorable à la sanction proposée par la commune (le comportement fautif de l'agent n'étant pas caractérisé en l'espèce)

Grade et catégorie du fonctionnaire	Griefs invoqués	Sanction proposée par la collectivité	Avis du Conseil de discipline
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe stagiaire	Désobéissance répétée à ses supérieurs hiérarchiques, absence de versement de fonds en trésorerie, destruction de pièces comptables	Exclusion définitive du service	Exclusion définitive du service
Attaché	Harcèlement moral, harcèlement sexuel, manquement à la probité	Révocation	Mise à la retraite d'office
Agent de maîtrise principal	Etablissement pour le compte de tiers de dossiers de permis de construire en échange d'une compensation financière à son bénéfice personnel	Révocation	Mise à la retraite d'office
SANCTIONS DU 3^{ème} GROUPE			
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Conduite d'un véhicule du service en état d'ébriété. Manquement aux obligations de respect et d'obéissance hiérarchique et à l'obligation de servir	Révocation	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 18 mois assortie d'un sursis de 15 mois
Brigadier-chef principal	Comportements inappropriés et abus dans l'exercice de ses fonctions, violences verbales à l'encontre d'usagers, établissement d'attestation frauduleuse, détérioration de véhicule	Révocation	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d' 1 an
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	Refus réitérés de réaliser les tâches qui lui sont confiées. Manquement au devoir d'obéissance hiérarchique. Insultes et altercations avec son chef de service et certains collègues de travail	Révocation	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d' 1 an

Grade et catégorie du fonctionnaire	Griefs invoqués	Sanction proposée par la collectivité	Avis du Conseil de discipline
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Refus de se présenter sur sa nouvelle affectation. Exercice de façon rémunéré d'une activité de journaliste.	Révocation	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d' 1 an assortie d'un sursis de 10 mois
Agent de maîtrise	Menaces et insultes, messages téléphoniques agressifs, SMS injurieux envers l'autorité territoriale et sa hiérarchie.	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de six mois	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 6 mois avec sursis de 4 mois
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Manquements répétés au devoir d'obéissance, comportement agressif et menaces verbales envers son supérieur hiérarchique	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 6 mois.	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 mois assortie d'un sursis de 3 mois
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Trafic de ferrailles et comportement agressif envers ses supérieurs hiérarchiques	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 18 mois assortie d'un sursis de 6 mois	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 45 jours
Ingénieur principal	Manquements professionnels récurrents et utilisation du téléphone professionnel à des fins de harcèlement	Révocation	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d' 1 mois
Educateur de jeunes enfants	A donné, de manière impulsive, une gifle à un enfant de 22 mois	Exclusion temporaire de fonctions d'1 mois	Exclusion temporaire de fonctions d' 1 mois
Brigadier-chef principal	Exercice de ses fonctions en état d'ébriété	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'1 mois	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d' 1 mois

Grade et catégorie du fonctionnaire	Griefs invoqués	Sanction proposée par la collectivité	Avis du Conseil de discipline
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	Profère des menaces envers son supérieur hiérarchique	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de six mois assortie d'un sursis de 3 mois	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d' 1 mois
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Agression verbale et physique d'un collègue de travail et menaces envers un adjoint de la municipalité	Révocation	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d' 1 mois
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Trafic de ferrailles	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 6 mois assortie d'un sursis de 3 mois	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d' 1 mois
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Absences injustifiées répétées, tentatives d'extorsion de fonds auprès d'usagers	Abaissement d'échelon	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d' 1 mois
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Falsification d'un arrêt de travail	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'1 mois	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d' 1 mois
Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe	Manquements répétés dans l'exercice de ses missions, refus de la discipline et de la hiérarchie, propos injurieux à l'encontre de son responsable de service	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'1 mois	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d' 1 mois
Assistant socio-éducatif principal	Manipulation irrégulière des fonds publics en méconnaissance des règles comptables	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 20 jours	Sanction demandée non retenue et aucune sanction du 2 ^{ème} groupe n'a été retenue

Grade et catégorie du fonctionnaire	Griefs invoqués	Sanction proposée par la collectivité	Avis du Conseil de discipline
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Absences injustifiées et répétées malgré les avertissements et les sanctions	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 2 mois	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours
SANCTIONS DU 2^{ème} GROUPE			
Chef de service de la police municipale	Etat d'ébriété dans le cadre de ses fonctions	Rétrogradation	Avis défavorable à la sanction de rétrogradation (les faits reprochés à l'agent ne sont pas suffisamment établis)
Garde champêtre principal	Réalisation de travaux sans permis de construire Divers manquements à ses devoirs	Révocation	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours
Agent de maîtrise principal	Absence pendant ses heures de travail pour effectuer des prestations à titre privé avec un véhicule de service	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'1 mois	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	Agression verbale et physique d'un collègue de travail	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'1 mois	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	Refus d'obéissance	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours.	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 7 jours

Grade et catégorie du fonctionnaire	Griefs invoqués	Sanction proposée par la collectivité	Avis du Conseil de discipline
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Absence pendant ses heures de travail pour effectuer des prestations à titre privé avec un véhicule de service	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 7 jours
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Refus d'exécuter un ordre direct de sa hiérarchie	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 7 jours
Attaché	Exercice d'une activité accessoire sans autorisation du Président de l'établissement avec imitation de la signature de celui-ci	Révocation	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 5 jours
Educateur des APS principal de 2 ^{ème} classe	Comportement déplacé envers le personnel du corps enseignant.	Exclusion temporaire de fonction pour une durée de 15 jours	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 5 jours
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	Refus d'exécution des ordres de son supérieur hiérarchique, rédaction et diffusion d'une lettre comportant des insultes à l'encontre de celui-ci	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 5 jours
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	Agression physique et verbale avec plusieurs de ses collègues	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 20 jours assortie de 10 jours avec sursis	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 5 jours

Grade et catégorie du fonctionnaire	Griefs invoqués	Sanction proposée par la collectivité	Avis du Conseil de discipline
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	Fausse déclaration d'accident de service, refus d'obéissance et instauration de mauvaises relations avec son supérieur hiérarchique, négligences professionnelles, manquement à la probité, absences irrégulières et répétées sans autorisation préalable, pression sur les autres agents	Révocation	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 5 jours
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Absences injustifiés	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 5 jours
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Manquement aux règles de sécurité avec atteinte à des biens et mise en danger de l'intégrité physique d'un collègue et des tiers.	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 2 ans	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 5 jours
Agent de maîtrise	Arrivée en état d'ébriété sur le lieu de travail	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quinze jours	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 jours
Adjoint technique de 1 ^{re} classe	Agression verbale et physique de son supérieur hiérarchique	Rétrogradation	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 jours
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Propos injurieux sur les réseaux sociaux envers Monsieur le Maire	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 jours

Grade et catégorie du fonctionnaire	Griefs invoqués	Sanction proposée par la collectivité	Avis du Conseil de discipline
SANCTIONS DU 1^{er} GROUPE			
Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe	Usage de l'outil internet à des fins personnelles pendant ses heures de service	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Refus de se soumettre à une directive de son supérieur direct, menaces de mort à l'endroit de cette même personne	Révocation	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d' 1 jour
ATSEM principal de 2 ^{ème} classe	Manque de vigilance et a laissé partir un enfant de 4 ans de l'enceinte de l'école	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'un mois	Blâme
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	Manquement au devoir d'obéissance hiérarchique et à l'obligation de respect	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 6 mois	Blâme
Adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe	Non-respect des instructions de ses supérieurs hiérarchiques, multiplication de situations conflictuelles à l'égard de son entourage professionnel, absence injustifiée avec production d'un certificat médical antidaté	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 10 jours	Blâme
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	Régularisation d'une absence injustifiée par la production d'un certificat médical hors de toute affliction pathologique	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours	Blâme

Grade et catégorie du fonctionnaire	Griefs invoqués	Sanction proposée par la collectivité	Avis du Conseil de discipline
Adjoint d'animation de 2 ^{ème} classe	A giflé, de manière impulsive, un enfant dans l'exercice de ses fonctions	Exclusion temporaire des fonctions d'une durée de 5 jours	Avertissement
Directeur territorial Emploi fonctionnel de DGS	Attitude d'obstruction systématique envers le président de l'EPCI, manque de loyauté à son égard se manifestant par des rapports privilégiés avec le président sortant, faits de « harcèlement » vis à vis d'un agent	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 6 mois	Aucune sanction (les faits reprochés à l'agent ne sont pas établis)
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	Refus réitérés de respecter les consignes Absences injustifiées Comportement agressif à l'égard de la hiérarchie et de ses collègues de travail	Révocation	Aucune sanction (les faits reprochés à l'agent ne sont pas établis)
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	Exercice activité accessoire non autorisée, pendant congé maladie, fausses déclarations et abus de confiances	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 1 an	Aucune sanction (les faits reprochés à l'agent ne sont pas établis)
Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe	Refus de prendre ses fonctions dans un nouveau poste. Refus d'obéissance	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de six mois.	Aucune sanction (les faits reprochés à l'agent ne sont pas établis)