

FEETS FO

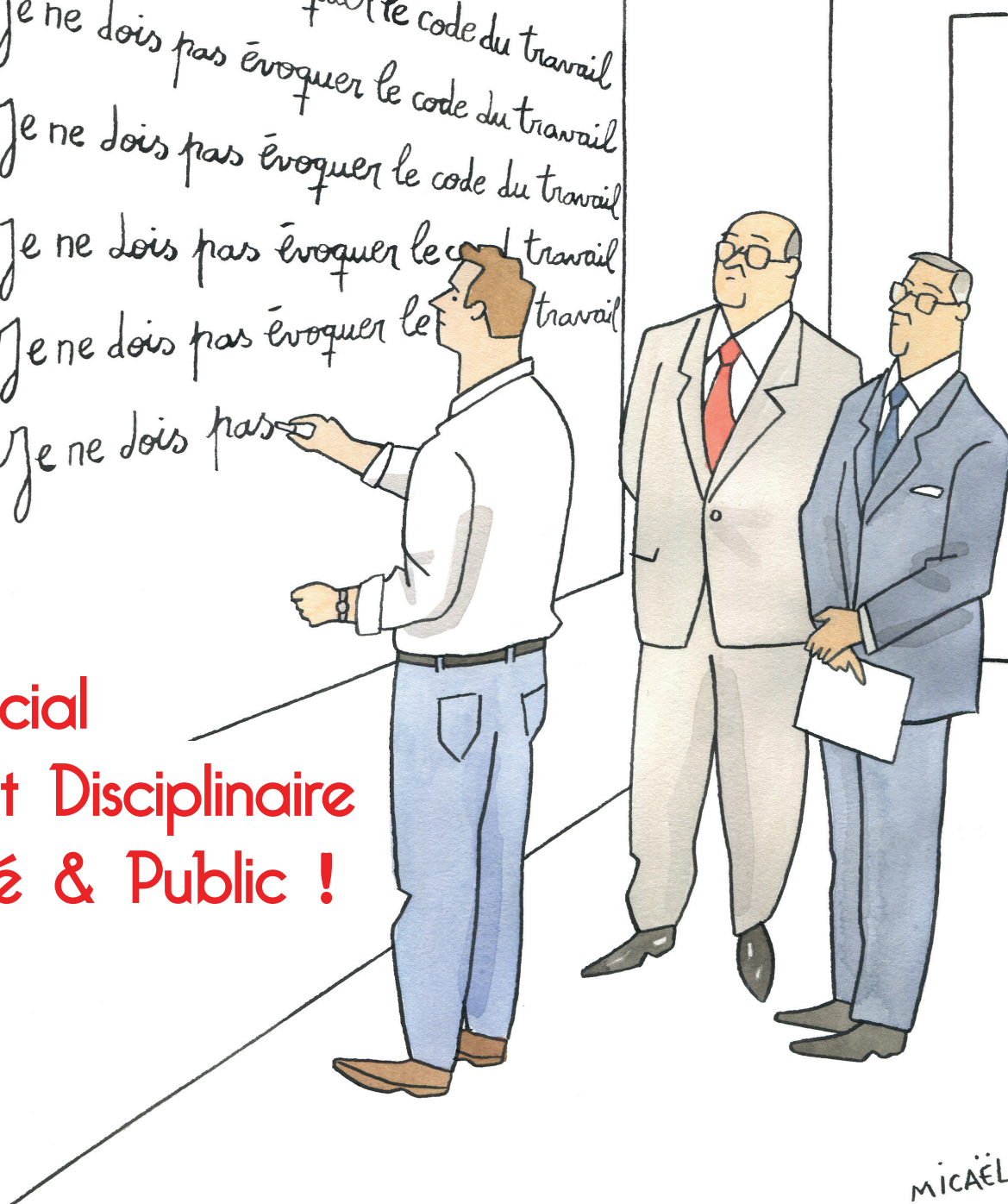
NOTRE

NUMÉRO 199
DÉCEMBRE 2025

MOT À DIRE

Je ne dois pas évoquer le code du travail
Je ne dois pas évoquer le code du travail
Je ne dois pas évoquer le code du travail
Je ne dois pas évoquer le code du travail
Je ne dois pas évoquer le code du travail
Je ne dois pas évoquer le code du travail
Je ne dois pas

Spécial
Droit Disciplinaire
Privé & Public !



MICHAËL

Votre métier, c'est de protéger les personnes et les biens : le nôtre, c'est de vous protéger

Depuis plus de 15 ans, nous construisons la protection sociale des entreprises de la prévention et de la sécurité.

Plus de 3 000 entreprises et plus de 140 000 salariés de votre profession ont fait le choix d'adhérer au régime de santé et de prévoyance dédiés aux entreprises de la prévention et sécurité.

Adaptées à chaque convention collective nationale (CCN), nos offres coconstruites avec les partenaires sociaux s'accompagnent d'actions ciblées spécifiques aux besoins de chaque secteur d'activités.

Découvrez les garanties du régime :

www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales/ccn-prevention-et-securite



AG2R LA MONDIALE

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

EDITO

Le pouvoir disciplinaire n'est jamais un simple cadre juridique : c'est d'abord un outil de contrôle, une manière de rappeler au salarié ou à l'agent "qui commande".

Là où il n'y a pas de syndicat, le disciplinaire frappe plus vite, plus fort, et dans le silence. Là où nous sommes organisés, les salariés et les agents ne sont plus seuls face à l'arbitraire. C'est pourquoi le premier outil de protection contre les sanctions abusives n'est pas un texte de loi, mais une implantation syndicale réelle, vivante, dans chaque service, chaque site, chaque entreprise.

Depuis les premières lois ouvrières du XIX^e siècle jusqu'au Préambule de la Constitution de 1946, chaque avancée en matière de droits disciplinaires a été arrachée contre l'arbitraire patronal ou hiérarchique. Rien n'a jamais été "accordé". Tout a été conquis.

En 2025, ce rapport de force refait surface avec une brutalité renouvelée. Dans le secteur privé, le disciplinaire devient un levier de gestion du personnel, un moyen de contourner les règles du licenciement, de faire peur, de casser les collectifs. Dans la fonction publique, ce sont les procédures elles-mêmes qui se durcissent : enquêtes internes opaques, mutations "dans l'intérêt du service", sanctions sans faute avérée, affaiblissement des garanties statutaires.

Même logique, deux visages :

- dans le privé, on isole pour mieux licencier ;
- dans le public, on sanctionne pour dissuader de résister.

Et dans les deux cas, le message est clair : faire taire, neutraliser, atomiser.

Ce dossier spécial de la FEETS-FO a donc une utilité directe : donner des armes, remettre du droit au cœur du rapport de force, rappeler que **personne n'est à l'abri**, ni le salarié protégé, ni le fonctionnaire convoqué en conseil de discipline. **Il a été construit avec l'expertise juridique du Cabinet d'avocats Bordacahar pour le secteur privé et de Maître Jean-Louis Macouillard pour la fonction publique, afin que chacun dispose de repères solides face aux procédures disciplinaires.**

Car sans syndicat, le disciplinaire est une mécanique à sens unique : l'employeur ou l'administration décide, le salarié ou l'agent subit. **Avec le syndicat, cette mécanique se grippe : le contradictoire s'impose, la procédure se retourne, la sanction peut tomber... mais le rapport de force peut aussi se renverser.**

Être syndiqué, ce n'est pas seulement se protéger *après* la sanction. C'est empêcher qu'elle soit utilisée comme une arme de peur.

C'est la leçon de l'histoire : chaque fois qu'on a laissé passer un recul disciplinaire, c'est l'ensemble des droits collectifs qui ont été attaqués ensuite. Chaque fois que les travailleurs ont été organisés, l'arbitraire a reculé.

À la FEETS-FO, nous ne considérons pas la discipline comme un "sujet technique", mais comme un terrain de lutte.

Le droit, nous l'utilisons. La mobilisation, nous l'assumons.

Et quand il le faut, nous rappelons que ce ne sont pas les sanctions qui font taire un syndicat, mais les syndiqués qui font reculer les sanctions.



Engagés pour l'autonomie !



Salariés aidants : ***le dialogue social en action*** ***pour bâtir de nouvelles solidarités***

Neuf représentants des partenaires sociaux sur dix estiment que la négociation collective est un levier efficace pour mieux soutenir les salariés aidants. L'Observatoire OCIRP/Viavoice « Salariés aidants 2025 » met en lumière une convergence rare autour d'un enjeu social majeur : concilier travail et solidarité familiale.

Alors que plus de 11 millions de Français accompagnent un proche en perte d'autonomie, malade ou en situation de handicap — dont 61 % sont en activité —, la question du soutien aux salariés aidants s'impose comme un défi collectif. L'OCIRP, Union d'institutions de prévoyance à gouvernance paritaire et à but non lucratif, en prend la mesure à travers son Observatoire OCIRP/Viavoice « Salariés aidants 2025 », qui révèle un fort consensus autour de la négociation collective comme moteur de progrès social.

Neuf représentants sur dix des partenaires sociaux interrogés y voient un outil concret et efficace pour répondre aux besoins des salariés aidants. L'adhésion est quasi unanime, côté organisations de salariés (97 %) et très forte, côté patronal (71 %). Les

priorités citées parlent d'elles-mêmes : souplesse du travail (horaires, congés, télétravail), information et formation des managers, accès à des services de répit et d'aide à domicile, et reconnaissance juridique renforcée via la prévoyance ou la revalorisation des congés.

Sur le terrain du dialogue social, les organisations de salariés privilégient la branche professionnelle, considérée comme l'échelle la plus pertinente pour structurer des droits durables. Les représentants patronaux se montrent plus partagés entre la branche (52 %) et l'entreprise (43 %).

Autre enseignement clé : pour 9 représentants sur 10, la protection sociale complémentaire a un rôle central à jouer. Par son ancrage paritaire, elle constitue un levier essentiel pour ima-

giner des dispositifs solidaires, mutualisés et adaptés aux besoins réels des aidants. L'étude met aussi en évidence une réalité préoccupante : les salariés aidants sont deux fois plus fragilisés psychologiquement que les autres salariés. Le manque de temps, la charge mentale et la fatigue s'accumulent. D'où l'importance, selon eux, d'un accompagnement personnalisé, d'une souplesse horaire accrue, et d'un soutien entre pairs.

En donnant la parole aux partenaires sociaux, l'OCIRP réaffirme sa mission : faire du dialogue social un moteur de solidarité active pour celles et ceux qui concilient chaque jour vie professionnelle et aide à un proche.

La synthèse complète de l'étude est disponible sur www.ocirp.fr

NOTRE MOT À DIRE

Spécial Droit Disciplinaire

SOMMAIRE

PARTIE I

Salariés de droit privé

I. L'établissement de la discipline	7
dans l'entreprise	7
II. L'exercice de la discipline dans l'entreprise .	7
III. Le contrôle de la discipline dans l'entreprise	10
Le cas spécifique du salarié protégé	12
Le retrait ou le non-renouvellement de la carte professionnelle d'agent de sécurité	14

6 - Suspension de l'agent.	22
7 - Saisine du conseil de discipline.	23
8 - Convocation.	24
9 - Tenue du conseil de discipline.	25
10 - Formulation d'un avis	27
11 - Sanction	28
12 - Exonération de responsabilité disciplinaire	29
13 - Voies de recours contre la sanction	30
14 - Les conséquences d'une annulation de la sanction	30

PARTIE II

Fonctionnaires et contractuels de droit public

1 - Faits fautifs pouvant donner lieu à sanction disciplinaire	17
2 - Distinction entre faute disciplinaire et insuffisance professionnelle	18
3 - Distinction entre faute disciplinaire et infraction pénale	19
4 - Distinction entre sanction disciplinaire et mutation dans l'intérêt du service	20
5 - Les poursuites	20

PARTIE III

Historique

L'ère barbare : le travailleur à la merci du patron	33
Conseils des Prud'hommes : première protection du salarié	34
1973 : le licenciement enfin encadré	34
1980 - 2000 : les sanctions encadrées	35
Années 2000 : contractualisation du licenciement et le retour du pouvoir de l'employeur	35
Conclusion : l'émancipation des travailleurs demeure un combat d'actualité	36

Notre Mot À Dire n°199 Spécial Droit disciplinaire • Décembre 2025

Publication éditée par la Fédération FO de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services (FEETS-FO)

46 rue des Petites Écuries - 75010 PARIS

Tél. : 01 44 83 86 20 • Courriel : contact@feetsfo.fr • Site internet : www.feetsfo.fr

Impression : à la FEETS-FO

Directeur de la Publication : Zaïnîl NIZARALY • Rédaction : Etienne CASTILLO

Dépôt légal : Décembre 2025

Prix à l'unité : 0,84 Euros • Abonn. annuel : 10,06 Euros (12 numéros)

Abonn. principal + supplément : 13,72 Euros • Abon. de soutien : 15,24 Euros

N° CPPAP : 0529 S 06882 • N° ISSN : 1263-5618

PARTIE I



SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ

Le pouvoir disciplinaire, c'est le droit pour un employeur de faire respecter les règles dans l'entreprise. Il représente l'autorité nécessaire pour maintenir une bonne organisation du travail.

Mais attention : ce pouvoir ne peut pas être exercé n'importe comment. Il est encadré par la loi, contrôlé par les juges, et limité par des règles qui protègent les salariés.

Le droit du travail cherche à trouver un équilibre : permettre à l'employeur d'assurer le bon ordre dans l'entreprise, tout en protégeant les libertés individuelles et collectives des salariés.

La convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 ne prévoit pas de dispositions particulières concernant le pouvoir disciplinaire. Il faut dès lors se référer aux dispositions du code du travail.¹

I. L'établissement de la discipline dans l'entreprise

A. Les agissements fautifs

L'employeur peut juger que le comportement du salarié ne correspond pas à l'exécution normale du contrat et constitue une faute.

Peuvent notamment être considérés comme fautifs :

- Le non-respect des règles de discipline fixées par le règlement intérieur ou par une note de service ;
- Le refus de se conformer à un ordre de l'employeur ;
- Le non-respect de l'obli-

gation de discrétion et de loyauté ;

- Les critiques, les injures, les menaces, les violences ;
- Les erreurs ou les négligences commises dans le travail ;
- Les retards et les absences injustifiés.

B. Le règlement intérieur : la base de la discipline au sein de l'entreprise

Dans les entreprises de 50 salariés et plus

Le règlement intérieur est un document obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. C'est lui qui fixe les règles de vie dans l'entreprise : les comportements interdits, la procédure à suivre en cas de faute, et les sanctions possibles.

Cela veut dire que l'employeur ne peut pas inventer une sanction selon la situation.

Le règlement doit être discuté avec les représentants du personnel, puis transmis à l'inspection du travail.

S'il n'existe pas alors qu'il devrait, l'employeur ne peut pas prononcer de sanction disciplinaire, à l'exception d'un licenciement.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur est libre, s'il le souhaite, d'établir un règlement intérieur, mais ce n'est nullement une obligation.

L'employeur peut infliger des sanctions, en l'absence de tout règlement intérieur, sauf sanc-

tion non prévue par le code ou abusive.

II. L'exercice de la discipline dans l'entreprise

A. Les différents types de sanctions

Quand un salarié commet une faute, l'employeur peut le sanctionner. Mais cette sanction doit être prévue par le règlement intérieur ou par le code du travail et proportionnée à la faute reprochée.

Il existe deux grands niveaux de sanctions :

1. Les sanctions dites légères

Le blâme

Le blâme formulé par écrit constitue une sanction disciplinaire.

L'avertissement

L'avertissement écrit peut constituer une sanction disciplinaire. Il en va ainsi si l'employeur reproche au salarié des faits précis et l'enjoint de cesser ces agissements.

ATTENTION : Les simples observations verbales ne sont pas considérées comme une sanction disciplinaire.

2. Les sanction dites lourdes

La mutation disciplinaire

La mutation consiste en un changement d'affectation ou de

1 Voir article sur la carte professionnelle p.17

lieu de travail. Elle constitue une sanction dès lors qu'elle est prononcée comme conséquence d'un agissement du salarié considéré comme fautif.

ATTENTION : La mutation d'un salarié en application d'une clause de mobilité contractuelle ou conventionnelle ne constitue pas une sanction.

Ainsi, un salarié peut être muté sur un autre site que celui où il travaille habituellement sans que cela ne constitue automatiquement une sanction.

La rétrogradation disciplinaire

La rétrogradation disciplinaire consiste en un déclassement hiérarchique, changement de poste ou une perte de responsabilités accompagnée d'une baisse de rémunération.

ATTENTION : La mutation disciplinaire dans un secteur géographique éloigné ou la rétrogradation disciplinaire entraînent une modification du contrat de travail qui ne peut être imposée au salarié. L'employeur ne peut notifier

d'emblée au salarié de telles sanctions ; il ne peut que lui adresser une proposition en l'informant de sa faculté d'accepter ou de refuser la modification envisagée.

En cas de refus par le salarié, l'employeur peut le licencier pour motif disciplinaire.

La mise à pied disciplinaire

La mise à pied disciplinaire consiste en une suspension du contrat de travail destinée à sanctionner un salarié du fait d'agissements considérés comme fautifs.

La période de mise à pied disciplinaire constitue une période non travaillée et non rémunérée.

Cette mise à pied ne peut être prononcée que pour une durée déterminée à l'avance et qui peut être fractionnée. Lorsque le règlement intérieur ne la prévoit pas ou s'il ne fixe pas de durée maximale, l'employeur ne peut pas prononcer une telle sanction.

Le licenciement pour faute

ATTENTION : Contrairement à une idée préconçue, il n'est

pas obligatoire de se voir notifier une ou plusieurs sanctions préalables avant d'être licencié.

On distingue le licenciement pour faute simple du licenciement pour faute grave.

- Le licenciement pour faute simple n'empêche pas le salarié d'effectuer son préavis et ne le prive pas du paiement de son indemnité légale de licenciement.
- Le licenciement pour faute grave permet de se séparer immédiatement d'un salarié.

Une telle décision ne peut être envisagée que si le salarié s'est rendu coupable de faits incompatibles avec la poursuite de son activité dans l'entreprise, même pendant la durée du préavis, et ce, compte tenu des risques encourus ou de la gravité des faits commis.

Dans ce cas de figure, la gravité de la faute empêche au salarié de rester dans l'entreprise, et il est alors privé de ses indemnités de licenciement, à savoir l'indemnité légale de licenciement et le paiement de son indemnité de préavis.

FOCUS sur la mise à pied à titre conservatoire

La mise à pied conservatoire est une mesure facultative, souvent mise en œuvre dans le cadre de la procédure de licenciement pour faute grave, qui a pour effet de dispenser le salarié de venir travailler pendant tout le temps que va durer la procédure disciplinaire. Autrement dit, le salarié est écarté de l'entreprise jusqu'à la notification de la sanction qui sera en définitive retenue. Il s'agit d'une mesure conservatoire qui, contrairement à la mise à pied disciplinaire, n'a pas la nature d'une sanction et n'épuise donc pas le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

La mise à pied conservatoire n'est soumise à aucun formalisme. L'employeur peut la prononcer oralement avec effet immédiat.

À l'issue de la procédure, en cas de licenciement pour faute grave, le salarié ne sera pas payé des salaires correspondant à cette période. En revanche, pour toute autre décision prise par l'employeur, ce dernier devra payer de façon rétroactive les salaires correspondant à la durée de la période conservatoire.

CONSEIL PRATIQUE : il est toujours recommandé de solliciter auprès de l'employeur une confirmation écrite d'une mise à pied conservatoire, afin de ne pas se voir reprocher par la suite une éventuelle absence injustifiée.

Contrairement à certaines idées reçues, tous les licenciements donnent le droit au paiement de l'ARE par France Travail.

B. L'interdiction de certaines sanctions

Plusieurs types de sanctions sont prohibés.

1. Les sanctions pécuniaires

L'employeur ne peut pas infliger d'amende ni appliquer une sanction financière à un salarié.

Il est par exemple interdit de retirer une prime, de retenir une partie du salaire ou de réduire une rémunération à titre de punition.

2. Les sanctions discriminatoires

Il est strictement interdit de sanctionner un salarié en raison de critères discriminatoires tels que l'origine, le sexe, la situation de famille, le patronyme, les opinions politiques, religieuses ou syndicales, l'âge, le handicap ou encore l'orientation sexuelle.

3. Les sanctions visant un salarié victime ou témoin de harcèlement moral ou sexuel

Aucune sanction ne peut être prise contre un salarié :

- qui a subi ou refusé de subir des faits de harcèlement moral ou sexuel ;
- ou qui a témoigné ou relaté, de bonne foi, de tels faits.

4. Les sanctions liées à l'exercice du droit de retrait

Un salarié ne peut pas être sanctionné pour avoir exercé

son droit de retrait, c'est-à-dire pour avoir cessé de travailler en raison d'un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

5. Les sanctions liées à l'exercice du droit de grève

L'exercice du droit de grève ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Un salarié participant à un mouvement de grève licite ne peut pas être licencié, rétrogradé, ni faire l'objet d'une quelconque mesure discriminatoire liée à cette participation.

C. Le délai pour sanctionner

L'employeur a un délai de deux mois pour sanctionner une faute.

Ce délai commence à courir dès que le supérieur hiérarchique a eu connaissance des faits, même si la direction n'a pas encore été informée.

Ce délai peut être suspendu si une procédure pénale est en cours ou si une convocation à entretien a été envoyée.

Mais une simple enquête interne ne suspend pas ce délai.

D. La procédure disciplinaire

Deux types de procédures sont envisageables :

Une procédure simplifiée

Lorsque la sanction n'a pas d'incidence sur la relation de travail (un blâme ou un simple avertissement) l'employeur n'a pas l'obligation de suivre une

procédure spécifique. Il n'a aucune obligation d'organiser un entretien préalable avant la notification d'une telle sanction.

Sa seule obligation consiste à porter sa décision finale à la connaissance du salarié.

Une procédure lourde

Elle est mise en œuvre lorsque la sanction a une incidence sur la relation de travail, c'est-à-dire sur le salaire, sur la continuation de la relation de travail ou sur une modification des conditions de travail (par exemple, une mise à pied ou un licenciement).

Elle implique :

La convocation à un entretien préalable

Lorsque la procédure disciplinaire est obligatoire, l'employeur commence par convoquer le salarié à un entretien préalable.

La convocation, envoyée par lettre remise en main propre ou en recommandé, doit indiquer clairement la raison de l'entretien : informer le salarié qu'une sanction est envisagée.

Elle n'a pas besoin de détailler les faits reprochés.

Elle n'a pas non plus à préciser quelle sanction est envisagée, sauf s'il s'agit d'un licenciement.

La lettre doit aussi préciser :

- la date ;
- l'heure ;
- le lieu de l'entretien ;
- la possibilité de se faire assister d'une personne de son choix appartenant à l'entreprise en cas d'existence de représentant du personnel.

A défaut, l'assistance par un conseiller extérieur inscrit sur la liste préfectorale pour les entreprises ne disposant pas de représentants du personnel, lorsque la procédure concerne un licenciement disciplinaire.

L'employeur a l'obligation de laisser s'écouler au moins 5 jours ouvrables entre la convocation et l'entretien préalable.

- Le déroulé de l'entretien

Lors de l'entretien, l'employeur doit être présent, ou représenté par quelqu'un de l'entreprise ayant le pouvoir de mener l'entretien et de décider d'une sanction. Il peut être assisté, mais uniquement par une personne appartenant à l'entreprise, aucune aide extérieure n'est autorisée.

Le salarié, de son côté, peut choisir de ne pas se présenter à l'entretien. Ce refus ne peut pas lui être reproché ni servir de motif de sanction.

L'employeur peut toutefois décider de la sanction sans l'avoir entendu mais il ne peut pas sanctionner le salarié pour son absence à l'entretien.

En pratique il est fortement conseillé pour le salarié de se rendre à cet entretien.

Pendant l'entretien, l'employeur doit exposer les faits reprochés et permettre au salarié de donner ses explications.

En revanche, il n'a à ce stade pas à apporter la preuve des éventuels manquements reprochés au salarié. Il n'a pas non plus à annoncer la sanction qu'il compte prendre : celle-ci doit être décidée après réflexion, une fois que l'employeur a entendu le salarié.

La notification de la sanction

Suite à cet entretien, l'employeur a entre deux jours et un mois pour notifier la sanction disciplinaire.

En cas de sanction disciplinaire, l'employeur notifie la sanction par écrit.

En cas de licenciement, l'employeur doit adresser au salarié une lettre de licenciement par courrier recommandé.

La lettre doit obligatoirement énoncer le motif du licenciement.

L'employeur peut informer le salarié dans la lettre de licenciement qu'il peut demander des précisions sur le motif de licenciement.

CONSEIL PRATIQUE : Il n'est pas nécessaire à notre sens de demander des précisions à l'employeur car cela pourrait lui permettre de rajouter des griefs à l'encontre du salarié et rendre la contestation du licenciement plus difficile. En effet, la lettre de licenciement fixe les limites du litige, aucun reproche n'y figurant pas ne pourra être invoqué par la suite.

E. L'impossibilité de sanctionner deux fois les mêmes faits

Ce principe signifie simplement qu'un salarié ne peut pas être puni deux fois pour les mêmes faits.

Exemple : Si un salarié reçoit un avertissement pour un retard, l'employeur ne peut pas, plus tard, le licencier pour ce même retard.

Une fois la première sanction donnée, le pouvoir disciplinaire de l'employeur pour ces faits est "épuisé".

Ce principe protège les salariés contre les sanctions répétées pour un même comportement.

En revanche, une récidive (un nouveau comportement fautif) peut, elle, justifier une sanction plus lourde, c'est ce qu'on appelle le principe de progressivité.

F. Les antécédents disciplinaires : pas de "casier éternel"

Les anciennes sanctions peuvent être prises en compte pour évaluer une nouvelle faute, mais seulement durant un délai de trois ans.

Autrement dit, un avertissement reçu en 2020 ne peut plus être utilisé pour motiver une sanction prononcée après 2023.

Cette règle permet de "tourner la page" et d'éviter qu'un vieux reproche pèse éternellement sur un salarié.

III. Le contrôle de la discipline dans l'entreprise

A. Le contrôle de l'exercice du pouvoir disciplinaire par le juge

Auprès de qui contester une sanction disciplinaire ou un licenciement ?

Le conseil de prud'hommes est la juridiction chargée de régler les litiges entre un salarié et son employeur.

Le contrôle du juge s'applique à toutes les sanctions, même les plus légères, comme un simple avertissement. Le salarié peut donc saisir le conseil de

prud'hommes dès qu'il estime qu'une sanction est injuste ou irrégulière.

CONSEIL PRATIQUE : Il est fortement conseillé à tout salarié d'adresser un courrier recommandé de contestation du bien-fondé d'une éventuelle sanction ou d'un licenciement à l'employeur avant de saisir le Conseil de prud'hommes

Dans quels délais contester ?

Pour pouvoir contester une sanction disciplinaire, le salarié doit respecter le délai de prescription applicable, qui constitue le délai dont il dispose pour contester en justice la décision de l'employeur.

1.1 Délai pour contester une sanction disciplinaire

En matière de sanction disciplinaire, le salarié dispose d'un délai de **2 ans** à compter du jour où il a eu notification de la sanction pour saisir le juge et contester la sanction disciplinaire.

1.2 Délai pour contester un licenciement

En revanche, si la saisine du

juge porte sur la rupture de contrat de travail, le salarié dispose de **1 an** à compter de la notification du licenciement pour le contester en justice

ATTENTION : Seule la saisine du Conseil de prud'hommes interrompt les délais de prescription, et non un simple courrier de contestation.

Que vérifie le juge ?

Lorsqu'un salarié conteste une sanction disciplinaire ou un licenciement, c'est lui qui vérifie s'ils sont justifiés et conformes à la loi.

Il vérifie notamment plusieurs points :

- la réalité des faits reprochés ;
- leur caractère fautif ;
- la légalité de la sanction ;
- sa proportion avec la faute ;
- la régularité de la procédure.

Concernant la preuve de la faute, c'est à l'employeur qui reproche une faute d'en rapporter la preuve en cas de contestation.

Le juge examine toutes les preuves fournies par les parties et, en cas de doute, celui-ci profite au salarié.

Que peut faire le juge ?

- En cas d'une contestation d'une sanction disciplinaire

Si le juge estime la sanction disproportionnée ou injustifiée, il ne peut pas la remplacer par une autre, mais seulement l'annuler, et ordonner son retrait du dossier disciplinaire du salarié.

- En cas de contestation d'un licenciement

Quand la sanction est un licenciement, ce sont les règles du licenciement qui s'appliquent. Le juge peut :

- le déclarer nul s'il est discriminatoire, lié à un harcèlement ou s'il porte atteinte à une liberté fondamentale (par exemple : la liberté d'expression ou de religion) et ordonner le paiement de dommages et intérêts et/ou ordonner la réintégration du salarié dans l'entreprise.
- prononcer le caractère sans cause réelle ou sérieuse et accorder des dommages et intérêts.

Le cas spécifique du salarié protégé

Qui sont les salariés protégés ?

Un salarié protégé est un salarié qui bénéficie d'une protection particulière dans le cadre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

Sont ainsi considérés, entre autres, comme salariés protégés :

1. Tout salarié candidat, non élu, lors d'une élection professionnelle

Les candidats aux élections professionnelles bénéficient du statut de salariés protégés pendant six mois à compter de l'envoi des listes de candidature (au premier ou au second tour) à l'employeur.

2. Les salariés exerçant des mandats internes à l'entreprise comme :

- Les délégués syndicaux ;
- Les membres élus à la délégation du comité social et économique (CSE) ;
- Les représentants syndicaux au CSE ;
- Les représentants de proximité

3. Les salariés titulaires d'un mandat externe comme :

- Les conseillers prud'hommes ;
- Les défenseurs syndicaux ;
- Les conseillers du salarié.

ATTENTION : Pour bénéficier de la protection accordée aux salariés protégés, les salariés titulaires d'un mandat ex-

terne doivent avoir informé leur employeur par écrit de l'existence de leur mandat.

Quelle est la durée de la période de protection du salarié protégé ?

Le salarié protégé bénéficie d'une protection pendant toute la durée de son mandat.

La protection continue à courir à l'issue des mandats pour une période variant, selon les cas, entre 6 et 12 mois.

ATTENTION : Il faut lutter contre une idée préconçue selon laquelle le salarié protégé serait « intouchable ». Le statut protecteur n'accorde pas d'immunité disciplinaire : un salarié protégé peut être sanctionné ou licencié si les faits reprochés relèvent de son activité professionnelle, et non de l'exercice normal de son mandat.

Que doit faire l'employeur quand il envisage de sanctionner un salarié protégé ?

1. En cas de sanction légère

Lorsqu'un salarié protégé commet une faute professionnelle « légère », sous réserve que le comportement n'ait pas de lien avec l'exercice du mandat, l'employeur peut envisager de prendre une sanction disciplinaire (telle qu'un blâme, un avertissement, ou une mise à pied disciplinaire).

Dans ce cas, la procédure spécifique applicable aux sala-

riés protégés ne s'applique pas.

Seules les règles de droit commun applicables à tous les salariés doivent être respectées.

2. En cas de sanction lourde

Pour toute sanction plus « lourde », c'est-à-dire qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié comme par exemple la mutation disciplinaire ou la rétrogradation, l'employeur est tenu au respect de la procédure disciplinaire.

Aucune modification du contrat de travail ou des conditions de travail ne peut être imposée au salarié protégé.

De ce fait, il doit être informé de sa capacité à refuser la sanction disciplinaire ayant de telles conséquences.

En cas de refus du salarié protégé d'une telle sanction, l'employeur peut soit renoncer à celle-ci, soit envisager le licenciement du salarié, en respectant la procédure spécifique prévue dans ce cas.

Quelle est la procédure en cas de licenciement du salarié protégé ?

Si la faute commise est d'une gravité suffisante, le licenciement du salarié peut être envisagé par l'employeur.

Cette procédure spécifique vise à garantir que la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé ne puisse intervenir qu'après un double contrôle :

1. un contrôle interne, par le comité social et économique (CSE) ;

Sauf dans le cas particulier du licenciement d'un délégué syndical, le CSE doit être consulté avant toute décision.

Après audition du salarié, le CSE délibère et rend son avis par un vote à bulletin secret. L'employeur ne participe pas au vote du CSE mais le salarié concerné peut voter s'il est membre du CSE.

Lorsqu'une entreprise n'a pas de CSE, la demande d'autorisation de licenciement est directement transmise à l'inspecteur du travail après l'entretien préalable.

2. et un contrôle externe, par l'inspecteur du travail

Qui demande l'autorisation ?

L'employeur doit demander l'autorisation de licencier le salarié protégé à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel le salarié est employé.

Que contrôle l'inspecteur du travail ?

L'inspecteur du travail doit contrôler :

- La cause du licenciement, à savoir la réalité et la gravité des fautes reprochées ;
- Le respect par l'employeur de la procédure disciplinaire, des règles applicables en matière de prescription des faits fautifs et de délai d'engagement des poursuites disciplinaires ;
- L'absence de lien avec le mandat du salarié protégé.

L'enquête étant contradictoire la procédure doit l'être également, ce qui signifie que l'inspecteur du travail doit procéder à l'audition du salarié et de l'employeur.

Quelles sont les suites possibles de l'enquête ?

1. En cas d'autorisation, par l'inspecteur du travail, du licenciement

Si l'inspecteur du travail accorde l'autorisation demandée, l'employeur peut procéder au licenciement du salarié selon la procédure normale.

Dans la lettre de licenciement, il mentionnera la décision autorisant le licenciement et indiquera les motifs de licenciement. Ces motifs ne peuvent être différents de ceux qui ont motivé la décision administrative.

2. En cas de refus, par l'inspecteur du travail, du licenciement

Si la décision administrative est un refus d'autorisation, explicite ou implicite (résultant du silence gardé par l'autorité administrative pendant un délai défini), l'employeur ne peut procéder au licenciement.

Si le salarié protégé est licencié sans autorisation, le licenciement est nul.

Le Conseil de Prud'hommes peut alors être saisi d'une demande de réintégration du salarié au sein de la société ou de condamnation à des dommages et intérêts.

Comment contester la décision de l'inspecteur du travail ?

La décision de l'inspecteur du travail peut être contestée par l'employeur ou le salarié par :

- Un recours gracieux devant l'inspection du travail ;
- Un recours hiérarchique auprès du Ministre du travail ;
- Un recours contentieux devant le Tribunal administratif ;

Quels sont les délais de contestation ?

Le recours doit être formé dans les **2 mois** qui suivent l'un des événements suivants :

- La notification de la décision explicite de l'inspecteur du travail ;
- La décision implicite de rejet de l'inspecteur du travail résultant de son silence pendant **2 mois** à compter de la réception de la demande présentée.

ATTENTION : Le recours n'est pas suspensif. La décision de l'inspecteur du travail s'applique jusqu'au rendu de la décision du ministre ou du tribunal administratif.

Ainsi, en cas d'autorisation du licenciement par l'inspecteur du travail, l'employeur peut prononcer le licenciement, sans attendre les suites du recours du salarié. Il prend, toutefois, le risque de devoir réintégrer le salarié si cette autorisation est par la suite annulée.

Le retrait ou le non-renouvellement de la carte professionnelle d'agent de sécurité

I. Le fonctionnement de la carte professionnelle

Toute personne souhaitant travailler dans une activité privée de sécurité ou de gardiennage doit pouvoir justifier de son aptitude professionnelle à exercer son métier.

Le Code de la sécurité intérieure rend ainsi obligatoire la possession d'une carte professionnelle délivrée par l'Etat par l'intermédiaire du CNAPS (Conseil national des activités privées de sécurité).

La carte est valable 5 ans.

Elle est renouvelable à l'issue de cette période dans la mesure où le salarié a notamment suivi un stage de maintien et d'actualisation des compétences (MAC).

CONSEIL PRATIQUE

Il est important d'anticiper les démarches nécessaires pour solliciter le renouvellement de la carte professionnelle afin d'éviter tout retard dans la délivrance de celle-ci et afin d'éviter de se retrouver dans une situation où la carte est arrivée à expiration.

Outre la possibilité d'un refus de renouvellement de la carte professionnelle, il existe des situations dans lesquelles celle-ci peut être retirée à son titulaire par le CNAPS pen-

dant sa période de validité. Ces deux situations entraînent des conséquences sur la relation de travail.

II. Les conséquences du retrait ou du non-renouvellement de la carte professionnelle

La carte professionnelle étant obligatoire, l'employeur peut vérifier à tout moment la validité de la carte professionnelle de ses salariés.

Si la carte a été retirée ou a fait l'objet d'un refus de renouvellement, l'employeur ne peut plus faire travailler le salarié à son poste, dès lors que la détention de celle-ci est obligatoire.

L'employeur peut alors décider :

- Soit de suspendre le contrat de travail du salarié, dans l'attente de l'obtention ou du renouvellement de la carte professionnelle.

ATTENTION : Pendant cette période, le salarié ne pourra plus travailler sur son poste et ne recevra plus de rémunération.

- Soit de licencier le salarié pour cause réelle et sérieuse. Le contrat sera alors rompu, le salarié recevra une indemnité légale de licenciement.

ATTENTION : Le salarié, dans la mesure où il ne peut pas exercer ses fonctions, ne pourra pas effectuer son préavis et être rémunéré pour celui-ci.

En revanche, si le salarié n'a plus de carte valide mais qu'il a un récépissé justifiant du fait qu'il attend une décision de renouvellement, celle-ci vaut autorisation provisoire de travail et l'employeur ne peut pas le licencier.

De même, l'employeur ne peut pas licencier le salarié s'il est lui-même responsable du retrait, du non-renouvellement ou du retard dans la délivrance de la carte professionnelle.

IMPORTANT

La convention collective des entreprises de prévention et de sécurité distingue différentes filières, notamment la filière surveillance et la filière incendie.

Les salariés relevant non pas de la filière surveillance, mais de la filière incendie (notamment les agents SSIAP1 SSIAP2 ou SSIAP3) ne sont pas soumis à l'obligation de détenir une carte professionnelle et ne peuvent faire l'objet d'aucune suspension de leur contrat de travail et d'aucun licenciement au motif qu'il ne serait plus en possession d'une carte professionnelle valide.

La Cour de cassation l'a affirmé clairement dans une décision du 7 mars 2017 (n°15-18.590) : un salarié SSIAP 2 ne peut être licencié en raison de l'absence de carte professionnelle.

III. Les recours possibles pour obtenir une nouvelle carte professionnelle

La décision de retrait ou de non-renouvellement de la carte professionnelle peut être contestée dans un délai de deux mois suivant sa réception.

Le salarié peut exercer un recours dit « *gracieux* » auprès

du CNAPS ou un recours dit « *contentieux* », devant le tribunal administratif.

Ces recours ne sont pas suspensifs, ce qui signifie que le salarié n'a pas le droit de travailler pendant la durée de la procédure.

Ces recours prenant souvent du temps à aboutir, le salarié peut également saisir en urgence le tribunal administratif, par l'exercice d'une procédure de référé-suspension, afin d'obtenir une autorisation provisoire, le temps que le tribunal ne se prononce.

En outre, généralement, le refus ou le non-renouvellement de la carte professionnelle est

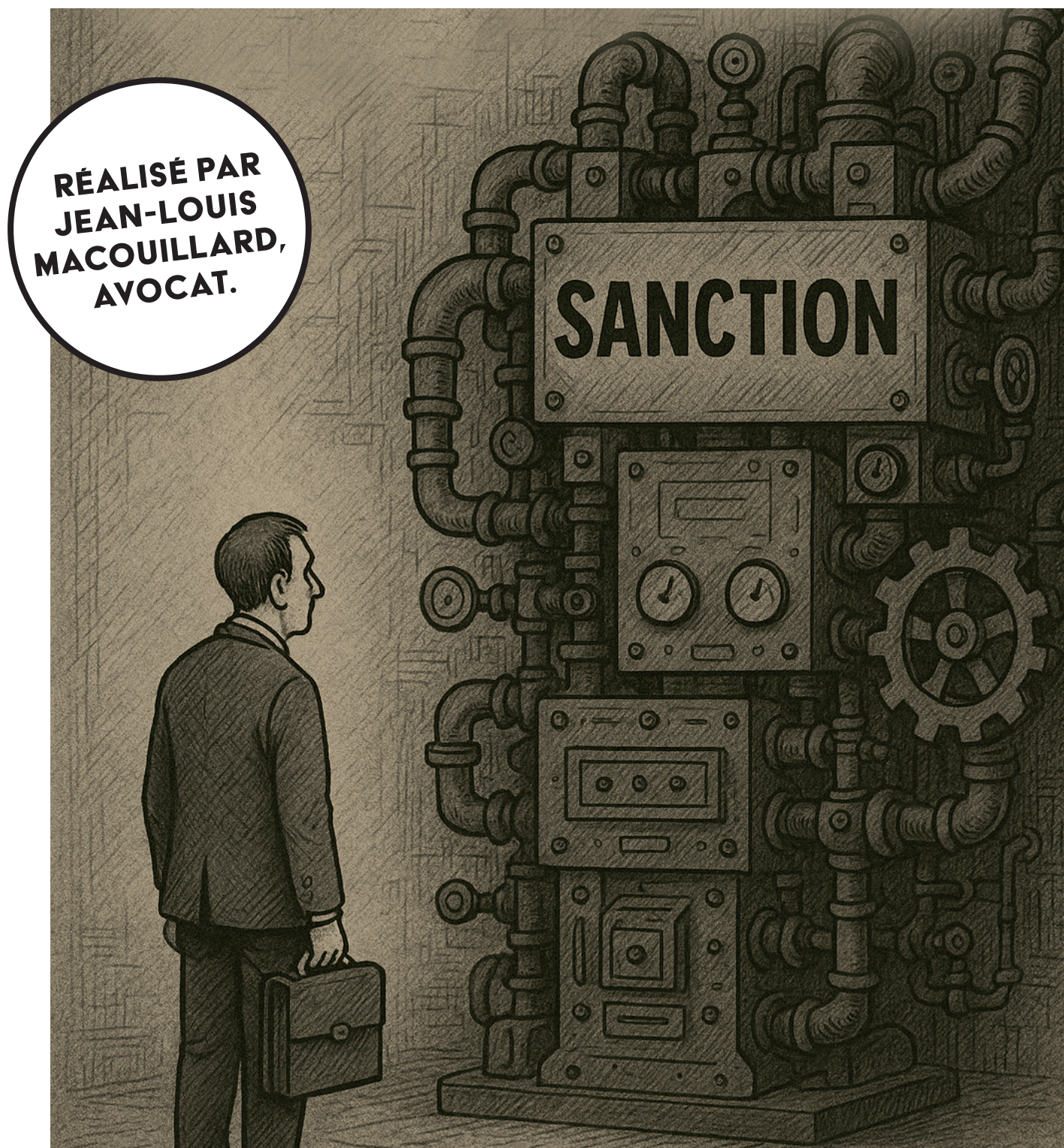
lié à la prise en compte par le CNAPS d'antécédents judiciaires.

Il est donc souvent nécessaire de déposer parallèlement une demande en effacement du casier judiciaire ou du fichier de traitement d'antécédents judiciaires auprès du procureur de la République compétent.

CONSEIL PRATIQUE

Il est conseillé là aussi d'effectuer les demandes d'effacement bien en amont de la demande de renouvellement de la carte professionnelle.

PARTIE II



RÉALISÉ PAR
JEAN-LOUIS
MACOULLARD,
AVOCAT.

FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

La procédure disciplinaire relative aux fonctionnaires de l'État est encadrée par les articles L 530-1 à L 533-6 du code général de la fonction publique (CGFP) et par le décret n° 84-961 du 25 octobre 1984.

Il s'agit d'une procédure administrative et non juridictionnelle à l'issue de laquelle une sanction peut être prise à l'endroit de l'agent. Les garanties procédurales ne sont pas aussi fortes que celles encadrant une procédure juridictionnelle.

Hormis le cas d'une sanction du premier groupe (avertissement ou exclusion temporaire des fonctions d'une durée maximale de trois jours), la procédure donne lieu à un avis de la commission administrative paritaire (CAP) siégeant en formation disciplinaire. Il s'agit du conseil de discipline.

Le présent guide s'inscrit dans une dynamique temporelle. Il a pour but d'aborder les principales règles qui commandent à la procédure disciplinaire et de vérifier les conséquences de leur inobservation par l'administration. Ceci, afin de donner des clés permettant, le cas échéant, de contester la sanction prononcée à l'endroit d'un agent. En tout état de cause, le guide a pour but de permettre la vérification du respect de la procédure.

Dans ce cadre, nous étudierons d'abord quels sont les faits pouvant donner lieu à sanction (1) et

leur distinction de ceux constitutifs d'insuffisance professionnelle (2), de faute pénale (3) ou de ceux donnant lieu à une mutation dans l'intérêt du service (4).

Puis nous analyserons la phase de poursuite (5) à travers l'enquête interne et le rapport disciplinaire ainsi que le cas de la suspension de l'agent (6).

Sera abordée ensuite la phase de saisine du conseil de discipline (7) et celle de la convocation de l'agent (8) avant d'étudier la tenue du conseil de discipline en elle-même (9) et l'avis qui en ressort (10).

Enfin, nous analyserons la phase du prononcé de la sanction (11), les cas d'exonération de responsabilité disciplinaire (12) et nous terminerons par l'étude de la contestation éventuelle de la sanction (13) et les conséquences d'une annulation contentieuse (14).

1 - Faits fautifs pouvant donner lieu à sanction disciplinaire

Le code général de la fonction publique ne définit pas ce qu'est une faute disciplinaire. Il se contente d'exposer dans son article L 530-1, sous le titre « discipline » que « *toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale* ».

Quand bien même cet article semble cantonner la notion de faute disciplinaire aux fonctions de l'agent, des faits commis en dehors du service peuvent être qualifiés de faute disciplinaire dès lors qu'ils portent le discrédit sur l'administration¹.

1.1 - Fautes dans l'exercice des fonctions :

On retrouve classiquement :

- La violation du devoir d'obéissance hiérarchique (exclusion temporaire des fonctions de deux mois, dont un avec sursis, pour un maître-nageur ayant refusé de prendre part à une réunion de travail et d'ouvrir la piscine un jour entre 12 heures et 13h30) : CAA Nantes, 22 mai 2018².
- Le fait de prendre son service en état d'ébriété (exclusion d'un agent en état habituel d'ébriété rendant impossible l'exécution de son service) : CAA Lyon, 4 octobre 2011³.
- L'emprunt de matériel non autorisé (exclusion temporaire de trois jours) : CAA Bordeaux, 2 juillet 2002⁴.
- La violation du devoir de désintéressement (agente de la CCAS révoquée pour avoir emprunté de l'argent à une personne âgée auprès de laquelle elle travaillait) : CAA Paris, 10 février 1998⁵.
- Des menaces (envoi d'une lettre d'un agent au secrétaire général de la mairie d'Antibes contenant des menaces graves à l'égard de ses

1 François-Xavier FORT, Droits et obligations dans la fonction publique, Dalloz 2022-2023, p. 997.

2 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000036933810>

3 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000024697838/>

4 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007502609>

5 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007435606>

- supérieurs hiérarchiques : CE 27 février 1995⁶.
- L'accomplissement de gestes d'insubordination accompagnés de violences verbales (révocation) : CE 21 juin 2000⁷.
- Le fait de tenir des propos injurieux et humiliants à l'égard des usagers (révocation) : CAA Paris 5 décembre 2017⁸.
- L'absence de prise d'initiative alors qu'il y a une nécessité d'intervention urgente : CAA Nancy, 24 septembre 2009⁹.
- Le refus d'enregistrer une plainte justifiée pour un agent de police (rétrogradation de l'agent du grade de commandant à celui de capitaine de la police nationale) : CE 19 octobre 2007¹⁰.
- Le fait de ne pas recenser des enfants lors d'une sortie et d'en oublier un dans le bus : TA Châlons-en-Champagne, 26 janvier 1999.

1.2 - Actes de la vie privée pouvant donner lieu à sanction :

Ils constituent des fautes disciplinaires à condition qu'ils aient pour effet de perturber le bon fonctionnement du service ou de jeter le discrédit sur l'administration. Exemples :

- Le non-respect de l'obligation de ne pas pratiquer d'activité lucratives : CE 8 octobre 1990¹¹ (révocation).
- Le travail dissimulé : CE 14 octobre 2015¹² (exclusion temporaire de deux ans).
- L'atteinte au manquement au principe de discrétion (tenue d'un blog à caractère pornographique par une adjointe technique territoriale des établissements d'enseignement dont certaines images ont circulé auprès des élèves) : CAA Lyon 23 décembre 2014¹³ (exclusion temporaire de fonctions de 3 jours).
- La publication de propos insultant à l'égard d'un élu par un agent municipal sur sa page Facebook : CAA Nantes 21 janvier 2016¹⁴ (révocation).
- La dissimulation du véritable prix d'un terrain par un inspecteur des impôts lors d'une mutation immobilière : CE 6 octobre 1982¹⁵.
- La bagarre d'un élève agent de police en état d'ébriété dans un restaurant, en dehors de son service : CAA Nantes 21 octobre 1999¹⁶.
- Le vol dans un supermarché d'un agent de la DGCCRF : CAA Douai 11 juillet 2002 (mise à la retraite d'office).
- Le recel de cassettes porno-

graphiques mettant en scène des mineurs chez un enseignant : CE 8 juillet 2022¹⁷ (révocation).

- Ne constitue pas une faute disciplinaire la relation amoureuse entre un enseignant et son élève majeure, dans la mesure où il a été procédé à un changement de classe : TA Amiens 5 février 2013.
- Ne constitue pas non plus une faute la relation adultère de l'agent avec la conjointe de son collègue : CE 15 juin 2005¹⁸.

2 - Distinction entre faute disciplinaire et insuffisance professionnelle

L'administration peut parfois être tentée d'utiliser l'arme de « l'insuffisance professionnelle » pour sanctionner – à tort – un agent à qui on reproche principalement des manquements déontologiques. Ce subterfuge peut s'avérer létal car à l'inverse de la procédure pour faute disciplinaire qui permet une palette de sanctions, la « sanction » d'une insuffisance professionnelle est sans appel : il s'agit du licenciement.

Heureusement, le juge administratif annule parfois un licenciement prononcé par l'admini-

6 <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/CETATEXT000007873343>
 7 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000008059895>
 8 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000036152041>
 9 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000021136712>
 10 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000018007305>
 11 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT00000777143/>
 12 <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/CETATEXT000008215124>
 13 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000030046955/>
 14 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000031937237/>
 15 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007685786?isSuggest=true>
 16 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007529228>
 17 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000008099622>
 18 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000008234889/>

nistration alors qu'il s'agissait de fautes disciplinaires et non d'insuffisance professionnelle : CAA Douai, 5 juin 2002¹⁹.

L'insuffisance professionnelle est caractérisée par des éléments manifestant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé, et non sur une carence ou une faute ponctuelle, par exemple :

- Inaptitude d'un agent psychologue aux contraintes inhérentes au travail dans une équipe pluridisciplinaire : CAA Paris 20 février 1996²⁰.
- Absence de toute publication pendant plus de 6 ans et absence de tout projet de recherche pendant plus de 4 ans pour un chargé de recherches au CNRS : CE 27 septembre 2000²¹.
- Incapacité de faire régner l'ordre dans ses et inaptitude à la communication pour un enseignant : CE 25 mars 1988²².
- La constance dans la médiocrité des notations successives quels que soient les services, les lieux et le manque d'investissement, de compétences et de connaissances pour un commandant de police : CE 23 février 2005²³.

La distinction entre les deux notions est d'autant plus délicate que « *le licenciement d'un fonctionnaire pour insuffisance pro-*

fessionnelle est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire » (article L 553-2 du CGFP).

Donc, les développements sur la procédure valent autant pour la procédure en insuffisance professionnelle que pour celle en lien avec une faute disciplinaire.

3 – Distinction entre faute disciplinaire et infraction pénale

Une faute professionnelle ne constitue pas forcément une infraction pénale. En effet, c'est un manquement aux obligations des fonctionnaires en tant que tels et non aux obligations communes à tous les citoyens. Au niveau de la sanction, la sanction disciplinaire est une décision administrative alors que la sanction pénale est une décision juridictionnelle²⁴.

Lorsque la faute commise est à la fois une infraction pénale et une faute disciplinaire, les deux procédures engagées sont autonomes : l'agent peut ainsi se voir condamner au pénal et écoper d'une sanction disciplinaire.

La loi du 20 avril 2016 a mis fin à l'imprescriptibilité des faits fautifs pour engager la procédure disciplinaire. L'employeur public dispose depuis lors d'un délai de trois ans pour engager les poursuites, à compter de la

connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction (article L 532-2 du CGFP).

Cependant, ce délai est interrompu en cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation (même article).

Si le conseil de discipline a la possibilité d'interrompre la procédure disciplinaire en cas de poursuites pénales, rien n'interdit à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire de se prononcer sur l'instance disciplinaire avant qu'il n'ait été statué par la juridiction répressive, même si le fonctionnaire est poursuivi pour les mêmes faits (CAA Bordeaux ; 5 février 2004²⁵).

Le retrait d'une plainte ou un classement sans suite n'empêche pas l'administration de prendre une sanction. Même un jugement ou un arrêt pénal de relaxe ou d'acquittement au pénal n'empêche pas une sanction disciplinaire pour les mêmes faits, pris sous l'angle – non pas du droit pénal – mais des obligations des fonctionnaires (CE 11 octobre 2017²⁶).

En d'autres termes, le pénal ne tient pas le disciplinaire en l'état et une double sanction – pénale et disciplinaire – ne viole pas le

19 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007600058>

20 <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/CETATEXT000007432475>

21 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000008076268>

22 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007735914>

23 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000008235957>

24 Jurisclasseur Fonctions Publiques, Responsabilité disciplinaire, Professeur Anthony Taillefait.

25 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007504527/>

26 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000035774999/>

principe selon lequel on ne juge pas deux fois les mêmes faits (non bis in idem).

4 – Distinction entre sanction disciplinaire et mutation dans l'intérêt du service

La mutation d'office, prise dans l'intérêt du service, ne doit pas être confondue avec le déplacement d'office qui constitue une sanction du deuxième groupe, prévue par l'article L 533-1 du CGFP.

Si elle constitue une prérogative de l'employeur public qui dispose d'une marge d'appréciation importante pour déterminer l'affectation des agents, la mutation dans l'intérêt du service ne peut être motivée par les qualités professionnelles de l'agent ou sa manière de servir, sous peine d'être sanctionnée par le juge administratif au regard de son caractère de sanction disciplinaire déguisée (CE 29 octobre 1993²⁷).

Dans ce cadre, la mutation dans l'intérêt du service intervient souvent pour mettre fin à une situation conflictuelle dans un service.

Peu de garanties entourent cette mesure qui, selon le Conseil d'État, ne doit pas conduire à déclasser l'agent, ni à diminuer de façon sensible ses responsabilités (CE 5 avril 1991²⁸).

5 – Les poursuites

5.1 – L'enquête interne

L'enquête administrative a pour but d'établir les faits reprochés à l'agent ainsi que les circonstances dans lesquelles ils se sont produits. L'ensemble des éléments de l'enquête seront réunis dans le rapport disciplinaire.

A ce stade, les garanties du fonctionnaire sont faibles en comparaison de celles reconnues lors de la procédure disciplinaire en elle-même. En d'autres termes, comme la phase d'enquête n'est pas une procédure disciplinaire, le principe du contradictoire n'est pas reconnu à l'agent (CAA Lyon 22 août 2018²⁹).

Dans ce cadre très peu protecteur, l'administration n'est pas tenue, pendant l'enquête, d'organiser une confrontation entre l'agent et les témoins auditionnés qui ont porté des accusations à son encontre, même s'il le demande (CAA Nancy, 20 décembre 2016³⁰).

L'administration n'a d'ailleurs pas l'obligation d'accepter que l'agent assiste aux auditions des témoins (CAA Marseille 14 février 2012³¹).

La possibilité de mener une enquête administrative sur la manière de servir d'un agent ou

d'un magistrat ne constituant ni une sanction, ni une mesure prise en considération de la personne, par suite, l'agent ou le magistrat ne peut utilement se prévaloir, lors d'une telle enquête, d'un droit à la communication de son dossier ou d'un droit à l'assistance d'un avocat ou de l'un de ses pairs (CE 21 août 2019³²).

De plus, pour soutenir l'accusation, il est admis que l'administration puisse utiliser des rapports de supérieurs hiérarchiques de l'agent (CAA Versailles 20 mars 2008³³).

L'agent en cause n'a pas de droit spécifique d'être averti qu'il fait l'objet d'une enquête (CE 1^{er} juin 2018³⁴).

Dans ces conditions, l'administration n'a aucune obligation d'organiser un entretien individuel préalablement à l'engagement de la procédure disciplinaire (CAA Lyon 2 décembre 2003³⁵).

L'enquête interne, en amont de la procédure disciplinaire à proprement parler, est donc loin de comporter les mêmes garanties que cette dernière.

5.2 – Le rapport disciplinaire

A l'issue de l'enquête, l'autorité hiérarchique est tenue de rédiger un rapport disciplinaire

27 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007838729>

28 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007781340>

29 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000037346498>

30 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000033676679/>

31 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000025449249/>

32 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000038955166>

33 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000018623800>

34 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000036976465/>

35 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007471147?isSuggest=true>

qui permet la saisine du conseil de discipline, dès lors qu'une sanction n'appartenant pas au premier groupe (blâme ou avertissement) est envisagée. C'est l'article 2 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'État :

« L'organisme siégeant en Conseil de discipline lorsque sa consultation est nécessaire, en application de l'article L. 532-5 du code général de la fonction publique, est saisi par un rapport émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire ou d'un chef de service déconcentré ayant reçu délégation de compétence à cet effet.

Ce rapport doit indiquer clairement les faits reprochés au fonctionnaire et préciser les circonstances dans lesquelles ils se sont produits ».

NB : le rapport n'a pas pour obligation, à peine de nullité de la procédure disciplinaire, d'indiquer la sanction envisagée (CAA Lyon 23 novembre 2023³⁶).

Ici encore, la procédure est peu protectrice pour l'agent car ce n'est que lors du délibéré du conseil de discipline que la sanction est proposée (article 8 du décret : « le président du conseil de discipline met aux voix la proposition de sanction la plus sévère parmi celles qui ont été exprimées lors du délibéré »).

5.2.1 – Communicabilité du rapport

Les textes ne font pas directement référence au *rapport disciplinaire* quand ils prévoient les garanties du fonctionnaire en matière de communication de pièces lors de la procédure disciplinaire. Ils évoquent :

- « La communication intégrale du dossier individuel et des documents annexes » (article L 532-4 du CGFP et article 1 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984) ;
- « La communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant leur dossier, soit avant d'être l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office, soit avant d'être retardé dans leur avancement à l'ancienneté » (article 65 de la loi du 22 avril 1905 toujours en vigueur et fréquemment cité par la jurisprudence).

Toutefois le Conseil d'État a tranché la question en jugeant que l'administration devait mettre l'agent à même de prendre connaissance du rapport disciplinaire et des témoignages, à peine de nullité de la procédure (CE 22 décembre 2023³⁷).

En ce qui concerne les témoignages, lorsqu'il existe un risque avéré de préjudice par son auteur, l'autorité disciplinaire doit les communiquer à l'intéressé mais peut les anonymiser (même arrêt).

NB : c'est à l'agent de demander la communication de son rapport. L'obligation préalable de l'administration est seulement d'indiquer qu'il peut le demander. Si l'agent ne le sollicite pas, il ne peut ensuite faire valoir l'annulation de la sanction pour irrégularité de la procédure : CE 22 décembre 2023³⁸.

5.2.2 – Modalités de la communication

Sur ce point, la jurisprudence du Conseil d'État est assez timide. Alors que l'article 1 du décret n° 89-677 prévoit que l'intéressé « a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes », la Haute juridiction n'a pas édicté une obligation de communication effective, considérant que la mise à disposition du dossier dans les locaux de l'administration était suffisante.

Dans ce contexte, l'agent a le droit d'obtenir la photocopie de toutes les pièces, mais encore faut-il qu'il le demande. Une simple mise à disposition sans photocopies a été jugée légale et n'a pas permis l'annulation pour vice de procédure, dès lors que l'agent ne les avait pas demandées : CE 2 avril 2015³⁹.

Compte tenu de la rédaction très claire du texte, on peut estimer que l'agent est en droit d'exiger l'envoi intégral de son dossier par courriel en PDF. Ce fait est renforcé par le caractère

36 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000048464932>

37 <https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2023-12-22/462455>

38 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000048701432>

39 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000030459163?init=true&page=1&query=370242&searchField=ALL&tabselection=all>

impératif de la rédaction « *l'intéressé a le droit d'obtenir la communication intégrale* ».

Si l'administration refuse, l'agent pourra toujours se rendre sur place et, a minima, demander que l'administration procède aux photocopies de son dossier.

5.2.3 – Délai de la communication

Ce point est très décevant au niveau de la jurisprudence. Le Conseil d'État considère en règle générale qu'un délai très court entre la communication du dossier et l'instance disciplinaire ou, le cas échéant, la décision, n'entraîne pas l'annulation de la sanction pour irrégularité de la procédure :

- CE 20 janvier 1975⁴⁰: délai de quatre jours considéré suffisant.
- CE 17 mars 2023⁴¹: délai de deux jours considéré suffisant mais dans le cadre d'une procédure spécifique aux militaires.
- CE 2 octobre 2024⁴² : délai de trois jours considéré insuffisant mais dans le cadre d'une procédure spécifique de fin des fonctions d'un collaborateur de cabinet.

Cette position est insatisfaisante à plusieurs égards. D'une part, le délai de convocation à l'instance disciplinaire est de quinze jours minimum avant la date de la réunion (article 4 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984). On pourrait légitimement penser que ce délai est laissé à

l'agent pour qu'il puisse organiser sa défense. Dans ces conditions, il paraîtrait légitime et logique que l'agent reçoive son dossier disciplinaire en même temps que la convocation.

D'autre part, l'article 3 du décret prévoit que le fonctionnaire peut présenter des observations écrites. Or, il est évident qu'un délai de deux ou trois jours ne permet pas d'établir un mémoire dans des conditions sereines.

De plus, bien souvent, les dossiers disciplinaires sont lourds et peuvent comporter des centaines de pages. Aussi serait-il souhaitable que la jurisprudence du Conseil d'État évolue vers plus de sévérité à l'endroit d'une administration récalcitrante à communiquer le dossier dans un délai suffisant et raisonnable.

En tout état de cause, en cas de communication très tardive d'un dossier comportant un grand nombre de pages, il est possible de solliciter le renvoi de l'affaire à une réunion ultérieure comme le prévoit l'article 4 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984. Le problème est qu'il faut la majorité des voix pour obtenir le renvoi et que l'instance est numériquement paritaire.

Donc, si l'administration ne veut pas renvoyer la séance, elle aura lieu. Cependant, un tel cas pourrait donner lieu à un contentieux intéressant, basé sur l'insuffisance du délai laissé par l'autorité hiérarchique, qui pourrait faire bouger les lignes

d'une jurisprudence trop sévère à l'égard des agents.

6 - Suspension de l'agent

Il s'agit d'une mesure conservatoire que l'administration peut prendre quand elle estime que l'intérêt du service l'exige.

L'article L 531-1 du CGFP dispose :

« Le fonctionnaire, auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline ».

Sa durée ne peut en principe excéder quatre mois.

La faute reprochée doit présenter un certain degré de gravité. On peut contester la mesure de suspension par un recours en annulation mais il paraît difficile de saisir le juge du référé-suspension pour que l'agent reprenne ses fonctions. En effet, l'agent continue à percevoir son traitement pendant la suspension, ce qui fait échec, la plupart du temps, à la condition d'urgence.

Le délai de quatre mois est en principe suffisant pour que la CAP disciplinaire ait lieu. Cependant, si l'administration tarde, on constate parfois un prolongement du délai sous forme « d'autorisation spéciale

40 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007651504/>

41 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000047318589>

42 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000050304585>

d'absence » alors que l'article L 531-2 du CGFP prévoit une réintégration dans les fonctions à l'issue du délai.

L'agent suspendu est maintenu en position d'activité. Il bénéficie donc des avancements d'échelon et son emploi n'est pas vacant. De ce fait, de ce fait, aucun fonctionnaire ne peut être nommé sur celui-ci.

Le fonctionnaire a droit, pendant sa suspension, à des congés de maladie ou de longue maladie en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer les fonctions qu'il exercerait s'il n'était pas suspendu et bénéficie du régime de rémunération afférent à ces congés CE 26 juillet 2011⁴³).

Le placement en congé de maladie ou de longue maladie met nécessairement fin à la mesure de suspension, sans préjudice de la possibilité pour l'administration de la décider à nouveau à l'issue du congé si les conditions demeurent remplies (même arrêté)⁴⁴.

En revanche, la période de suspension ne peut être prise en compte pour l'acquisition de congés annuels car une telle acquisition se trouve subordonnée à l'exercice effectif des fonctions : CAA Marseille 3 avril 2007⁴⁵.

Pendant la suspension, le fonc-

tionnaire perçoit son traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Il ne peut percevoir aucune prime pendant la suspension.

En cas d'absence de sanction, l'agent a le droit de récupérer tous les éléments du traitement qu'il aurait dû percevoir : CE 29 avril 1994⁴⁶.

La suspension est également possible en cas de faute grave présumée d'un agent contractuel (article 43 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1983).

La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat. En tout état de cause, elle ne peut être supérieure à un délai de quatre mois.

S'il y a des poursuites pénales, l'agent contractuel est rétabli dans ses fonctions en cas de non-lieu, de relaxe, d'acquiescement ou de mise hors de cause.

7 – Saisine du conseil de discipline

L'article L 532-5 du CGFP dispose que l'autorité investie du pouvoir de nomination doit obligatoirement saisir le conseil de discipline dès lors qu'elle envisage d'infliger une sanction supérieure au premier groupe. Si cette consultation n'est pas effectuée, la sanction prononcée sera irrégulière.

Pour les agents contractuels, l'article 44 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 expose que c'est l'autorité de recrutement qui dispose du pouvoir disciplinaire. C'est donc cette autorité qui doit saisir le conseil de discipline.

Les sanctions du premier groupe qui ne nécessitent pas la saisine du conseil de discipline sont l'avertissement, le blâme et l'exclusion des fonctions d'un à trois jours. Toutes les autres sanctions nécessitent la réunion d'un conseil de discipline.

La consultation est obligatoire pour les titulaires comme pour les stagiaires. Elle l'est également pour les agents contractuels. Le défaut de consultation entraîne l'annulation de la sanction disciplinaire.

Lorsque l'agent fait l'objet d'une mesure de suspension, le conseil de discipline doit être saisi « sans délai » (article L 531-1 du CGFP). En dehors de ce cas, l'administration n'a pas de délai impératif pour saisir son conseil de discipline.

Depuis 2021 (ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021), « aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction » (article L 532-2 du CGFP).

43 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000024448393>

44 La suspension du fonctionnaire : une mesure prise dans l'intérêt du service mais soumise à conditions, Maître Julien Di Stefano, Village de la Justice :

<https://www.village-justice.com/articles/suspension-fonctionnaire-une-mesure-prise-dans-interet-service-mais-soumise,50622.html>

45 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000018002395/>

46 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007836361/>

Cette disposition marque la fin de l'imprescriptibilité de l'action disciplinaire. L'administration doit ainsi saisir le conseil de discipline dans un délai de trois ans à compter du jour de sa connaissance effective des faits.

Le conseil de discipline est saisi par un rapport de saisine de l'autorité détentrice du pouvoir disciplinaire qui n'est autre que celle investie du pouvoir de nomination. Lorsque le supérieur hiérarchique ne dispose pas du pouvoir disciplinaire, il peut quand même rédiger le rapport dès lors qu'il est repris à son compte par l'autorité disciplinaire (CE 31 janvier 1996⁴⁷).

Le rapport doit être motivé et étayé. Il peut contenir l'énoncé de la sanction proposée. Mais, comme indiqué *supra*, il convient d'être vigilant car l'article 8 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 indique que ce n'est qu'au moment du délibéré que les propositions de sanctions s'expriment.

Dans ces conditions, il paraît possible d'aller sur le terrain de l'obligation de loyauté de l'administration (CE 16 juillet 2017⁴⁸) si la sanction est d'un groupe supérieur à celui qui était annoncé dans le rapport. En d'autres termes, si le rapport n'indique pas la sanction, l'administration peut prendre une sanction d'un groupe élevé – sous réserve de l'impératif de proportionnalité – mais s'il indique une sanction, on peut mettre en avant l'obligation de loyauté pour contrer le choix d'une sanction plus éle-

vée que celle qui était annoncée dans le rapport.

8 – Convocation

C'est l'article 4 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 qui prévoit que « *le fonctionnaire poursuivi est convoqué par le président du conseil de discipline quinze jours au moins avant la date de réunion, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception* ».

La convocation marque la plupart du temps la connaissance officielle par l'agent de ce que la procédure disciplinaire est réellement engagée à son endroit. Cependant, à ce stade, l'agent ne dispose pas encore, sauf envoi spontané par l'administration, de son dossier disciplinaire.

Il convient donc d'être très vigilant et de solliciter, dès réception de la convocation, l'intégralité du dossier disciplinaire (rapport de saisine et pièces) car, bien souvent, l'administration convoque dans un laps de temps très court alors qu'elle n'est jamais très pressée de communiquer le dossier à l'agent.

En tout état de cause, si le délai de 15 jours entre la convocation et la tenue du conseil de discipline n'est pas respecté, le juge administratif annulera la procédure. C'est la date de retrait de la lettre recommandée de convocation qui compte et non celle de l'envoi : une lettre expédiée le 10 juin convoquant un agent le 27 juin mais retirée seulement le 20 juin par ce dernier est contraire

à l'article 4 du décret et provoquera donc l'annulation de la procédure (CE 24 juillet 2019⁴⁹).

La convocation par courriel est valable : si l'administration respecte le délai par l'envoi d'un mail et prouve que l'agent l'a bien reçu dans le délai de 15 jours prescrit, la procédure est respectée (CE 24 juin précité, note n° 42).

En principe, l'obligation d'information de l'administration à l'égard de l'agent se matérialise au moment de la convocation écrite. L'administration a l'obligation d'informer l'agent, à peine de nullité de la procédure :

- de son droit à la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes, ce qui en pratique inclut le rapport disciplinaire et ses annexes (cf. *supra*) (article L 532-4 du CGFP et article 1 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984). NB : les pièces du dossier et les documents annexes doivent être numérotés ;
- de la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix (mêmes articles) ;
- de sa faculté de produire des observations écrites et orales devant le conseil de discipline (article 3 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984) ;
- de sa faculté de faire auditionner des témoins (même article).
- du droit de se taire pendant l'instance disciplinaire, comme l'a indiqué récem-

47 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007859667>

48 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000029255179/>

49 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000038815784/>

ment un arrêt du Conseil constitutionnel du 4 octobre 2024⁵⁰.

Les frais de déplacement et éventuellement de séjour de l'agent sont à la charge de l'administration mais ceux de ses défenseurs et des témoins sont à sa charge.

Si l'administration tarde dans l'envoi du dossier disciplinaire ou si l'agent n'est tout simplement pas disponible pour des raisons valables, l'agent peut demander le report du conseil de discipline à une date ultérieure. Mais le report n'est possible qu'une fois.

Il doit être demandé avant la tenue du conseil de discipline. Il faut que la demande de renvoi parvienne à l'instance disciplinaire avant la tenue du conseil. Ainsi, le certificat médical parvenu trop tard, à l'appui de la demande, ne vicie pas la procédure (CE 21 décembre 1994⁵¹).

Dans ce contexte, il est fortement recommandé – sauf impossibilité médicale dûment justifiée et parvenue au conseil avant sa réunion – d'être prêt pour l'instance car la demande de renvoi, dans la fonction publique de l'État, est accordée à la majorité des membres présents. Ainsi, puisque l'instance est paritaire – égalité de voix entre les représentants de l'administration et des agents – si l'administration ne souhaite pas accorder le report, la réunion du conseil

de discipline aura lieu avec ou sans présence de l'agent.

Si la demande de report est accordée, la seconde convocation doit respecter le même délai de 15 jours à peine de nullité de la procédure (CE 28 juillet 2000⁵²).

Enfin, l'article 9 du décret dispose que :

« Le conseil de discipline doit se prononcer dans le délai d'un mois à compter du jour où il a été saisi par le rapport de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. Ce délai est porté à deux mois lorsqu'il est procédé à une enquête. »

Les délais sus indiqués sont prolongés d'une durée égale à celle des reports des réunions du conseil intervenus en application du deuxième alinéa de l'article 4 du présent décret ou du deuxième alinéa de l'article 41 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 susvisé ».

Il arrive parfois que ces délais ne soient pas respectés par l'administration. Cependant, le non-respect du délai est sans incidence sur la régularité de la sanction (CAA Douai, 19 février 2009⁵³).

La jurisprudence considère en effet qu'un dépassement du délai d'un mois pour la prononciation de l'avis ne prive pas l'intéressé d'une garantie.

9 – Tenue du conseil de discipline

9.1 Composition et quorum

9.1.1 - Composition

Le conseil de discipline, organe pluriel, est une formation de la commission administrative paritaire. Il est présidé, dans la fonction publique l'État, par un membre de l'administration, directeur ou chef de service auprès duquel la CAP est placée.

Il se compose à parts égales de représentants des agents et de l'administration. Les représentants doivent tous avoir un grade égal ou supérieur à l'agent.

Nécessité d'une impartialité objective et subjective : constitue une irrégularité, et donc un vice de procédure, la participation à une CAP disciplinaire d'un membre du personnel appartenant au même service que l'agent et ayant montré une animosité notoire à l'égard de ce dernier (CE 10 mai 1996⁵⁴).

9.1.2 – Quorum

Au préalable, le président du conseil de discipline doit vérifier que les conditions du quorum sont remplies. Le conseil de discipline étant une commission administrative paritaire siégeant en formation disciplinaire, les règles du quorum sont fixées par l'article 41 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux

50 <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2024/20241105QPC.htm?code=3496&article=31844>

51 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007868887/>

52 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000008056003>

53 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000020530934/>

54 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007898449>

commission administratives paritaires. Selon cet article, les trois quarts des membres de la CAP doivent être présents lors de l'ouverture de la réunion.

Si cette règle n'est pas respectée, la procédure est irrégulière et entraîne l'annulation de la sanction qui en résulte (CE 19 mars 1997⁵⁵).

Cette disposition peut s'avérer utile en cas de majorité à la CAP lorsque l'administration communique le dossier disciplinaire très tardivement. Il suffira aux représentants des agents de s'excuser ce jour-là pour obtenir un report automatique du conseil de discipline. Cette solution n'est pas idéale mais elle me paraît tout à fait légitime si cette absence vient en réaction d'un abus procédural tel qu'une rétention de dossier de la part de l'autorité hiérarchique.

Quand le quorum n'est pas atteint, la séance n'a pas lieu et une nouvelle réunion est organisée, précédée d'une convocation dans un délai raisonnable permettant l'organisation effective d'une nouvelle réunion (CAA Lyon, 30 janvier 1998⁵⁶).

En tout état de cause, la parité numérique doit toujours être respectée : le collège représentant l'administration et celui représentant les agents doivent être d'un nombre égal.

9.2 – Ouverture de séance

Une fois le quorum vérifié, le président du conseil de discipline procède à la lecture du rapport de saisine qui a été élaboré par l'autorité disciplinaire ainsi qu'aux observations écrites de l'agent pour sa défense (article 5 du décret). Bien que cet article impose une lecture de ces observations, le Conseil d'État a jugé qu'une absence de lecture n'entraînait pas forcément l'annulation de la procédure si l'agent avait été mis à même de procéder à des observations en séance (CE 24 mai 2006⁵⁷).

En revanche, si les observations écrites de l'agent n'ont pas été transmises à tous les membres du conseil de discipline, alors même que l'agent a pu procéder à des observations orales, la procédure est viciée de ce seul fait et la sanction encourt l'annulation (CAA Versailles 7 mai 2009⁵⁸).

9.3 – Déroulé de la séance

L'audition de l'agent peut avoir lieu à tout moment lors du conseil de discipline. Ainsi qu'il a été dit, il peut bénéficier d'un ou plusieurs défenseurs de son choix et peut présenter des observations orales au cours de la séance en complément de ses éventuelles observations écrites. Il peut solliciter une prise de parole à tout moment⁵⁹.

L'agent et l'administration, peuvent solliciter la citation des témoins de leurs choix auprès du conseil de discipline. Ces témoins peuvent être des agents tout comme des personnes extérieures à l'administration.

Lorsque les parties souhaitent faire entendre des témoins, elles en informent le conseil de discipline, au préalable. Bien qu'aucun texte, pour la fonction publique d'État, n'indique le délai à respecter pour la citation des témoins, il est recommandé de faire citer les témoins au plus tôt.

Les témoignages écrits recueillis par l'autorité hiérarchique doivent avoir été communiqués au préalable à l'agent (cf. *supra*).

L'audition des témoins, s'il y en a, se doit de respecter les droits de la défense et le caractère contradictoire de la procédure. L'administration ne peut s'opposer à ce que l'agent cite tel ou tel témoin, qu'il soit à charge ou à décharge (CE 26 mars 1996⁶⁰).

En tout état de cause, l'agent doit être mis à même d'entendre tous les témoins auditionnés lors du conseil de discipline (CE 7 mars 2005⁶¹).

Les témoins cités par l'administration peuvent être entendus en même temps sauf si l'agent démontre que cette audition commune le prive d'une garantie (CE 20 juillet 2021⁶²).

55 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007957907>

56 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007460687>

57 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000008252406>

58 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT0000022056855>

59 François-Xavier FORT, Droits et obligations dans la fonction publique, Dalloz 2022-2023, p. 1021.

60 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007893575/>

61 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000008214197/>

62 https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT0000043834074?init=true&page=1&query=445843&searchField=ALL&tab_selection=all

Si un ou plusieurs témoins ne se présentent pas, le report de l'affaire n'est pas de droit dès lors qu'ils ont été convoqués en temps utile (CAA Nancy 21 mars 2005⁶³).

Les débats visent à permettre aux membres du conseil de discipline de rendre un avis. Le conseil « *doit être un lieu d'échanges et de débats où les parties et leurs conseils peuvent présenter leurs observations et poser des questions utiles pour la compréhension de la situation* »⁶⁴.

Dès lors que le conseil de discipline n'a pas le caractère d'une juridiction, les débats ne sont pas publics.

Aux termes des débats, la parole doit être donnée une dernière fois à l'agent (CE 7 décembre 2015⁶⁵).

10 – Formulation d'un avis

Il est important d'exposer, au préalable, que le décret du 25 octobre 1984, à la différence de la fonction publique hospitalière ou territoriale, ne prescrit pas la communication de l'avis à l'agent poursuivi si bien que le Conseil d'État considère que le défaut de communication de l'avis du conseil de discipline à l'agent n'est pas de nature à entacher la procédure d'irrégularité (CE 21 juin 1996⁶⁶).

Néanmoins, si l'agent en fait la demande, l'administration est tenue de lui communiquer cet avis (TA Paris, 16 novembre 1992, n° 88111/5).

Celui-ci doit être motivé sur les suites qui paraissent devoir être réservées à la procédure disciplinaire engagée par le conseil de discipline (article 8 du décret n° 84-861 du 25 octobre 1984)⁶⁷.

Dans ce contexte, l'avis doit clairement mentionner, à peine de nullité de la procédure, les faits retenus à l'encontre de l'agent et le fondement de la sanction proposée, sans quoi la procédure est irrégulière (CAA Marseille 30 janvier 2007⁶⁸).

En ce qui concerne la délibération relative à l'avis sur la sanction, elle doit s'effectuer à huis clos, hors la présence du fonctionnaire, de ses éventuels défenseurs et des témoins (article 6 du décret n° 84-861 du 25 octobre 1984).

A cette fin, son président met aux voix la proposition de sanction la plus sévère parmi celles qui ont été exprimées lors du délibéré (même article). On retrouve ici le fait que la gravité de la sanction encourue peut n'être évoquée qu'au moment où le conseil délibère, surtout lorsque le rapport disciplinaire ne propose aucune sanction.

Il convient donc à ce stade d'être vigilant à ce que les représentants de l'administration ne tentent pas de proposer aux voix une sanction disproportionnée.

Si la proposition mise aux voix ne recueille pas l'accord de la majorité des membres présents, le président met aux voix les autres sanctions figurant dans l'échelle des sanctions disciplinaires en commençant par la plus sévère après la sanction proposée, jusqu'à ce que l'une d'elles recueille un tel accord (article 8 du décret).

Le président du conseil de discipline n'a pas de voix prépondérante.

Si aucune majorité ne se forme pour aucune des sanctions proposées, le président doit proposer de mettre aux voix une absence de sanction. Si, là encore, aucune majorité ne se forme, le conseil de discipline est réputé avoir été consulté et ne s'être prononcé en faveur d'aucune disposition.

L'avis du conseil de discipline doit donner lieu à un procès-verbal. En principe le conseil doit se prononcer dans un délai d'un mois (article 9 du décret du 25 octobre 1984). Cependant, la jurisprudence a considéré que ce délai n'étant pas prescrit à peine de nullité de la procédure ; son non-respect est donc sans

63 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007570195>

64 Droits et obligations dans la fonction publique, François-Xavier Fort, Dalloz Référence 2022-2023, p. 1021.

65 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000031587373/>

66 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007911382/>

67 Comme il vient d'être dit, cette obligation de motivation est fortement tempérée par le fait que l'administration n'a pas d'obligation de transmettre cet avis à l'agent.

68 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000018001808>

incidence sur la régularité de la sanction (CAA Douai, 19 février 2009⁶⁹).

11 – Sanction

11-1 – Choix de la sanction

En vertu du principe de légalité des sanctions et des peines, la sanction retenue doit figurer parmi celles prévues par l'article L 533-1 du CGFP. Elles se répartissent en quatre groupes.

1^{er} groupe :

- Avertissement ;
- Blâme ;
- Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

2^e groupe :

- Radiation du tableau d'avancement ;
- Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire ;
- Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ;
- Déplacement d'office dans la fonction publique de l'État.

3^e groupe :

- 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 ;
- Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.

4^e groupe :

- Mise à la retraite d'office ;
- Révocation.

Le choix de la sanction obéit au principe de proportionnalité. La sanction doit être proportionnée aux faits reprochés. Le Conseil d'État procède en effet à un contrôle de proportionnalité de la sanction infligée. En cas de disproportion, il annule la sanction prononcée (CE 13 novembre 2013⁷⁰).

Plusieurs critères vont commander à l'analyse de la sanction par le juge :

- La gravité de la faute.
- La nature des fonctions, dans le sens où certains faits sont plus gravement sanctionnés selon les fonctions des agents, comme des faits de pédophilie pour des agents publics au contact d'enfants ou des faits de violation du secret des correspondances pour des agents de la Poste⁷¹.
- Le comportement antérieur : le juge tient compte des agissements passés de l'agent.
- Le contexte de la faute (volonté de nuire ou non).

Seule la sanction d'avertissement ne figure pas au dossier de l'agent. Les sanctions du premier groupe. Autre que l'avertissement sont effacées du dossier au bout de trois ans si aucune autre sanction n'intervient pendant ce délai.

Toutes les autres sanctions – au-delà du premier groupe – peuvent être effacées par l'admi-

nistration au-delà d'un délai de dix ans, sur demande de l'agent, à condition qu'aucune autre sanction n'intervienne dans ce délai.

Les sanctions que peuvent recevoir les agents stagiaires sont fixés à l'article R 327-26 du CGFP. Il s'agit des sanctions suivantes :

- L'avertissement ;
- Le blâme ;
- L'exclusion temporaire, avec retenue de rémunération à l'exclusion du supplément familial de traitement, pour une durée maximale de deux mois ;
- Le déplacement d'office ;
- L'exclusion définitive de service.

Les sanctions que peuvent encourir les agents contractuels, quant à elles, sont les suivantes (article 43-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986) :

- L'avertissement ;
- Le blâme ;
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

L'exclusion temporaire de fonctions peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée

69 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000020530934/>

70 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000028195236/>

71 François-Xavier Fort, *op. cit.*

maximale d'un mois lorsqu'elle est prononcée à l'encontre d'un agent sous contrat à durée indéterminée. L'intervention d'une nouvelle sanction d'exclusion temporaire de fonctions pendant une période de cinq ans après le prononcé de la première sanction entraîne la révocation du sursis. Cette période est ramenée à trois ans si le total de la sanction d'exclusion de fonctions assortie du sursis n'excède pas la durée de trois jours.

Précisons qu'en cas de révocation, l'agent a droit à l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi conformément à l'article L 5424-1 du code du travail.

Précisons également qu'un fonctionnaire faisant l'objet d'une longue exclusion temporaire ne peut, quant à lui, bénéficier de cette allocation. En revanche, il peut exercer, pendant cette période, tout en conservant son emploi public, un autre emploi, sous réserve du respect des obligations déontologiques qui s'imposent à lui. Il peut également percevoir le revenu de solidarité active, s'il ne travaille pas (CE 3 juin 2019⁷²).

11-2 – Motivation de la sanction

L'autorité qui prononce une sanction disciplinaire a l'obligation à peine de nullité de la procédure, de préciser elle-même, dans sa décision, les griefs qu'elle entend retenir à l'encontre du

fonctionnaire intéressé, de sorte que ce dernier puisse, à la lecture de la décision qui lui est notifiée, connaître les motifs de la sanction qui le frappe (CE 15 juin 2005⁷³).

Si l'autorité qui prononce la sanction se réfère à un avis, le texte de cet avis doit être incorporé et joint à la décision (même arrêt).

Les décisions de sanction ne comportant ni l'énoncé des fautes précisément sanctionnées ni les considérations de droit qui en constituent le fondement sont annulées (CAA Marseille 8 octobre 2019⁷⁴).

Précisons également que lorsque l'autorité disciplinaire susvisée prend une décision autre que celle proposée par le conseil de discipline, elle doit informer celui-ci des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre sa proposition (article 8 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984).

11-3 – Sanctions des agents en position de détachement ou mis à disposition

Le fonctionnaire en position de détachement est assujéti aux règles disciplinaires applicables à son corps d'origine. En conséquence, tout manquement commis par un fonctionnaire de l'État dans son emploi de détachement ne peut être sanctionné que par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire sur les

membres du corps dont relève l'agent poursuivi, et selon les règles de procédure et de fond en vigueur pour les agents titulaires de la fonction publique de l'État (CAA Lyon 30 juin 2022⁷⁵).

Il en est de même pour les fonctionnaires mis à disposition (article 9 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985).

Les fonctionnaires qui se trouvaient en position de détachement ou mis à disposition d'une personne publique ou privée sont bien souvent réintégrés dans leur administration d'origine en cas de commission de fautes disciplinaires dans l'administration d'accueil.

12 – Exonération de responsabilité disciplinaire

L'employeur public ne peut infliger une sanction disciplinaire à un agent qui témoigne de discriminations ou de harcèlement moral⁷⁶ (articles L 133-3 du CGFP).

De même, les lanceurs d'alerte témoignant de bonne foi sont protégés par la loi dite « Sapin II » définissant le statut des lanceurs d'alerte (loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016). La charge de la preuve est renversée au profit du lanceur d'alerte : l'administration doit prouver que la sanction est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé.

72 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000038546404?isSuggest=true>

73 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000008233202>

74 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000039226048/>

75 https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000046023931?dateDecision=&init=true&page=1&query=20LY00721&searchField=ALL&tab_selection=cetat

76 François-Xavier FORT, *op cit.*

L'intervention d'une cause extérieure, telle qu'un malaise ou des troubles physiques ou mentaux, est exonératoire de responsabilité disciplinaire.

Par exemple, une sanction de révocation à l'endroit d'un agent atteint d'un syndrome anxiodépressif doublé d'une spondylarthrite ankylosante a été annulé dans la mesure où l'excitation (coups portés au maire de la commune ayant entraîné une ITT de plus de 8 jours) a pu être provoquée par ces deux maladies (CAA Marseille 21 juillet 2000⁷⁷).

Cependant, si les troubles pathologiques ne sont pas de nature à faire obstacle à ce que l'agent puisse être regardé comme responsable de ses actes, une sanction disciplinaire peut être prise à son endroit (CE 21 janvier 1994⁷⁸).

Le conseil de discipline peut ordonner une expertise afin de fonder sa position. Nous pouvons bien entendu la solliciter dans le cadre des observations écrites que nous pouvons fournir en amont du conseil.

Précisons enfin que la consommation excessive d'alcool sera plutôt considérée comme une circonstance aggravante que comme un motif d'exonération de sanction.

13 – Voies de recours contre la sanction

L'agent dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification de la sanction pour former un recours administratif (gracieux ou hiérarchique) ou un recours contentieux devant le tribunal administratif compétent contre l'arrêté de sanction.

La notification de l'arrêté de sanction par l'administration peut être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres à l'agent contre signature d'un récépissé.

Il s'agit d'un recours en annulation ou « recours pour excès de pouvoir ». Le pouvoir du juge est seulement d'annuler ou non la sanction. Le juge administratif ne peut substituer la sanction prononcée par une autre sanction plus sévère ou plus souple.

14 – Les conséquences d'une annulation de la sanction

Si la sanction est annulée par le juge, l'administration peut, à l'issue du jugement, reprendre une sanction respectant l'autorité de chose jugée du juge administratif : sanction plus légère en cas de disproportion ou reprise de la même sanction en cas d'annulation pour vice de procédure.

Dans les deux cas, il appartient à l'administration de reprendre une procédure exempte d'irrégularité si elle souhaite toujours sanctionner l'agent.

Si la sanction annulée pour vice de procédure est une révocation, la nouvelle décision de révocation ne pourra pas avoir d'effet rétroactif et ne vaudra donc que pour l'avenir (CE 14 février 2022⁷⁹).

En cas d'annulation d'une sanction, de révocation, l'administration est tenue de réintégrer l'agent soit dans un emploi identique à celui qu'il occupait avant l'éviction, soit, à défaut d'emploi identique vacant, dans l'emploi même qu'il occupait, au besoin après retrait de l'acte portant nomination de l'agent régulièrement désigné pour le remplacer (CE 14 février 1996⁸⁰).

L'administration doit réintégrer son agent rétroactivement à la date à laquelle il a été révoqué. Cette réintégration rétroactive implique la reconstitution de sa carrière sur toute la période d'éviction illégale, notamment en termes d'avancement⁸¹.

En l'absence de service fait, un agent ayant fait l'objet d'une mesure de révocation ou d'exclusion temporaire annulée par le juge n'a pas droit au versement du traitement dont il a été privé (CE 7 avril 1933⁸²).

77 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007575700?isSuggest=true>

78 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007825183?isSuggest=true>

79 https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000045180182?init=true&page=1&query=431760&searchField=ALL&tab_selection=all

80 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007860154>

81 Les conséquences de l'annulation de la révocation en fonction publique, Maître Claire LACHAUX, Village de la Justice : <https://www.village-justice.com/articles/les-consequences-annulation-revocation-fonction-publique,45284.html#:~:text=La%20réintégration%20rétroactive%20implique%20la, sur%20la%20période%20d'éviction.>

82 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007636691/>

En revanche, il a droit à la réparation intégrale des préjudices qu'il a subis du fait de l'illégalité de la sanction prise à son encontre.

Dans ce cas, pour obtenir une indemnisation, il devra former une réclamation préalable chiffrée auprès de son administration puis saisir le tribunal administratif d'un recours indemnitaire afin d'obtenir réparation.

PARTIE III



HISTORIQUE

Le droit disciplinaire est-il un droit protecteur ou un droit punitif?

Limite-t-il le pouvoir de l'employeur ou lui donne-t-il tout l'arsenal légal pour faire régner la terreur dans l'entreprise?

Comme bien souvent en matière de relation du travail, cette question trouve une réponse fonction de la période.

Historiquement, le pouvoir de l'employeur était total sur ses salariés, placés dans des situations d'extrême exploitation.

Ce n'est qu'à la faveur des luttes sociales et des deux guerres mondiales que ce pouvoir absolu va être progressivement encadré, tant dans le secteur privé que le secteur public.

Apparus dans le courant du XIX^e siècle les conseils des Prud'hommes sont une révolution en la matière et offrent une instance de contestation des sanctions de l'employeur, jusqu'alors impossible.

Depuis quelques années maintenant, le droit disciplinaire protecteur connaît une régression, qui passe tant par une augmentation des prérogatives de l'employeur que par une limitation des possibilités de contestation, tant légales que pratiques avec la diminution des capacités des conseils des prud'hommes.

L'ère barbare : le travailleur à la merci du patron

1890, apparition du contrat de travail. Auparavant, sans contrat de travail, pas de rupture de contrat, pas de licenciement en tant que tel, pas de procédure définie.

Le salarié, celui qui loue sa force de travail, peut être remercié à tout moment. D'ailleurs, ce « louage » comme on dit à l'époque, n'est pas une relation de travail mais un contrat commercial.

Le maître est cru sur son affirmation pour la quotité des gages, pour le paiement du salaire de l'année échue et pour les à comptes donnés pour l'année courante, art. 1781 Code Civil 1804.

L'employeur est maître et sa parole loi. Une relation commerciale asymétrique donc.

L'ouvrier dispose d'un livret ouvrier. Ce livret est un véritable passeport puisque que l'ouvrier sans celui-ci est considéré comme vagabond et passible d'arrestation.

Le patron, ou maître, conserve le livret de ses ouvriers le temps que dure leur contrat. Le travailleur est ni plus ni moins captif du patron. Il contrôle sa vie sociale par son salaire mais contrôle aussi sa liberté individuelle de déplacement et même sa liberté d'aller travailler pour un autre employeur.

Une pratique qui rappelle ce que subissent des travailleurs étrangers aujourd'hui en France, esclaves modernes, dont les passeports sont confisqués par leurs exploiters.

On imagine par conséquent toute l'étendue du pouvoir de l'employeur.

Outre les retenues sur salaire et les amendes imposées aux salariés, notamment insubordonnés, l'employeur a la possibilité de le marquer au fer rouge, en consignant dans son livret ce que bon lui semble, pouvant le rendre tout bonnement inemployable.

N'oublions pas de surcroît qu'en ces temps, le travailleur est bien souvent logé par l'employeur (qui rythme la vie du travailleur en imposant des heures de lever et de coucher). Le licenciement signifiait perdre sa source de subsistance et son toit.

Avant l'instauration des Conseils de Prud'hommes, l'employeur n'est donc pas seulement maître chez lui, il est maître de la vie des ouvriers qui travaillent pour lui.

Notons au passage que les syndicats sont à cette époque interdits et qu'existe le « délit de coalition » dûment rappelé sur le livret ouvrier.

Nombres moyens annuels de 1886 à 1890 :

Salaires.	30,221	Engagements.	217
Congés.	4,087	Demandes de certificats.	199
Malfaçons.	1,216	Réclamations et retenues de livrets.	181
Apprentissage.	847	Réclamations et retenues d'outils.	176
Expertise d'ouvrages.	569	Travaux non terminés.	162
Exécution de conventions.	537	Signature de livrets.	130
l'rix de façon.	493	Refus de travail.	123
Travaux à forfait ou à la tâche.	378	Amendes infligées.	102
Perte de temps.	372	Livres d'acquit du tissage.	72
Questions d'incompétence.	331	Retenues d'effets.	72
Indemnités de chômage.	327	Remboursement d'avances.	66
Frais de voyage, déplacements.	272	Matières retenues par un ouvrier.	62
Travaux en retard.	246	Étrennes et pourboires.	58
Application de tarifs.	238	Matières mauvaises.	58
Indemnités pour accidents ou blessures.	236	Autres questions (au nombre de 27).	236
Abandon ou absences de l'atelier.	219	Total.	42,503

Conseils des Prud'hommes : première protection du salarié

En réalité, les conseils des prud'hommes existent de longue date. Depuis le Moyen-âge. Donc rien de très nouveau ici. Mais c'est leur forme et leur composition qui va constituer un changement majeur en faveur des salariés.

Composés majoritairement de patrons ou notables, les conseils de prud'hommes gèrent (mais ne jugent pas!) les litiges entre commerçants et fabricants, par exemple entre canuts et négociants à Lyon.

Des instances de médiation essentiellement favorables aux patrons, dont on rappelle la parole supérieure à celle du travailleur.

Le changement intervient en deux temps.

En 1848 les conseils de prud'hommes deviennent paritaires et les ouvriers en deviennent électeurs et éligibles.

Rappelons aussi que 1848 est

l'année d'accès des travailleurs (hommes) au droit de vote, auparavant réservé aux seuls citoyens payant un impôt.

En 1890 le contrat de travail apparaît et avec lui, en 1892, l'obligation pour l'employeur de justifier le licenciement.

Enfin, en 1907 les conseils de prud'hommes sont consacrés comme juridiction en matière de contentieux du travail.

Attention toutefois à ne pas aller trop vite en besogne. Les conseils de prud'hommes sont autorisés mais pas généralisés : ils se développent par zone géographique et par filière. Ce sont les conseils municipaux qui décidaient de leur création.

Ils ne sont ouverts aux femmes qu'en 1907 comme électrices et en 1908 comme éligibles, et ne sont généralisés à tous les secteurs d'activité qu'en 1979.

1973 : le licenciement enfin encadré

Malgré l'existence des conseils de prud'hommes, le licenciement demeure un pouvoir massivement à la main de l'employeur, sans réelle possibilité de défense du salarié.

Les conseils de prud'hommes paritaires existent depuis plus d'un siècle mais ils sont largement saisis pour les problèmes de salaire plutôt que de rupture de contrat de travail.

Il faut dire que bien que le licenciement doive être « justifié », aucune procédure n'existe.

C'est ce qu'introduit la loi de 1973 :

- Introduction de la notion de cause réelle et sérieuse (article L. 122-14 du Code du travail, devenu L. 1232-1).
- L'employeur doit justifier le licenciement, y compris pour faute disciplinaire.
- Naissance d'un contrôle juridictionnel renforcé : le juge prud'homal apprécie la proportionnalité entre la faute et la sanction.
- Indemnité de licenciement
- Obligation de respecter une procédure déterminée

La loi de 1973 agit donc comme une révolution du droit disciplinaire en ce qu'elle impose un fondement au licenciement, fixe son indemnisation avec des montants planchers qui peuvent être améliorés par convention collective et détermine une procédure dont le non-respect peut

entraîner l'annulation du licenciement.

La notion de cause « réelle et sérieuse » (objective, existante et exacte) entraîne celle de licenciement abusif et de dommages et intérêts : limitation financière et potentiellement dissuasif du pouvoir de l'employeur.

1980 - 2000 : les sanctions encadrées

Si la loi de 1973 a encadré le licenciement, c'est la loi Auroux du 4 août 1982 qui vient définir clairement l'exercice du droit disciplinaire dans l'entreprise, à savoir l'arsenal de sanctions à la discrétion de l'employeur et leur procédure de mise en oeuvre et de contestation.

Ces deux lois vont générer au fil du temps une jurisprudence venant consolider les droits des salariés.

Plusieurs principes aujourd'hui fondamentaux en sont le fruit :

- principe de proportionnalité : la sanction doit être adaptée à la gravité de la faute
- Principe du non bis in idem : on ne peut sanctionner deux fois la même faute
- Prescription disciplinaire : la faute ne peut être sanctionnée après deux mois
- Motivation stricte : le juge contrôle la matérialité des faits reprochés.

Années 2000 : contractualisation du licenciement et le retour du pouvoir de l'employeur

Après de lents progrès pendant plus d'un siècle, nous vivons depuis les années 2000 une régression des protections des salariés face au pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Ainsi, en 2008 est créée la rupture conventionnelle. Elle a pour principal effet de contourner les procédures de licenciement, qu'ils soient économiques ou disciplinaires, et cela dans un rapport par nature défavorable au salarié.

Autre coup porté aux salariés : le « barème Macron ».

Ainsi est introduit dans la loi, en 2017, des valeurs plancher et plafond de l'indemnisation du licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse.

Jusqu'alors, l'évaluation du préjudice relevait du juge et constituait par conséquent un risque financier, dissuasif pour l'employeur.

L'objectif du barème est de donner un prix all-inclusive au licenciement abusif. Il peut désormais être provisionné et fait même l'objet de contrats d'assurance...

L'effet est catastrophique :

L'indemnisation du. Dommage pour licenciement abusif passe de 7,9 à 6,5 mois de salaire en moyenne.

« Barème Macron ».

Années d'ancienneté du salarié	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	1	/
1	2	0.5
2	3.5	0.5
3	4	1
4	5	1
5	6	1.5
6	7	1.5
7	8	2
8	8	2
9	9	2.5
10	10	2.5
11	10.5	3
12	11	3
13	11.5	3
14	12	3
15	13	3
16	13.5	3
17	14	3
18	14.5	3
19	15	3
20	15.5	3
21	16	3
22	16.5	3
23	17	3
24	17.5	3
25	18	3
26	18.5	3
27	19	3
28	19.5	3
29	20	3
30 et plus	20	3

L'indemnisation maximum passe elle de 37,8 mois à 20 mois.

Surtout, ce sont les salariés à la plus faible ancienneté (de 2 à 5 ans) qui subissent la réforme de plein fouet : là où leur indemnisation était de minimum 6 mois de salaire avant la réforme, elle chute à 1,63 mois.

De fait, ils n'ont plus d'intérêt à contester un licenciement abusif.

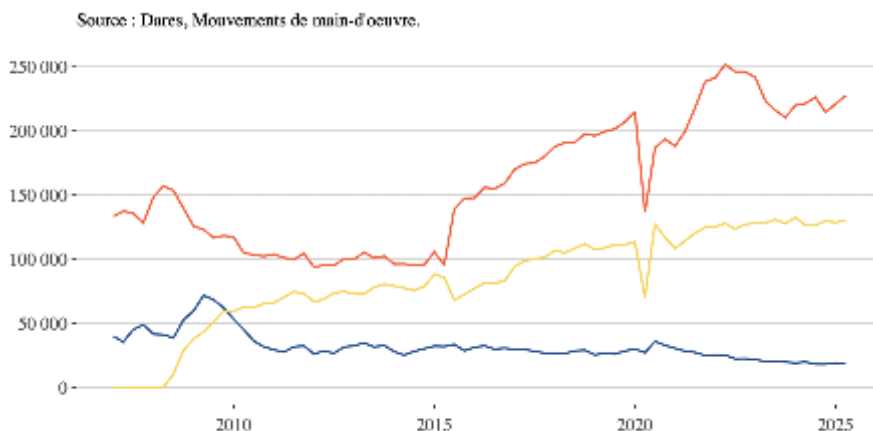
L'employeur redevient maître en son entreprise.

A noter que FO après avoir mené le combat dans les juridiction françaises, a saisi l'organisation Internationale du Travail en 2019, avec la CGT.

« Nous souhaitons, enfin, évoquer le cas de la France, pays où la protection contre le licenciement abusif a été fortement restreinte, cela fait partie d'une remise en cause plus générale des droits des travailleurs dans le pays, ce qui accroît nos inquiétudes. »

Commission d'application des normes de l'OIT

Enfin, dernier coup de hache dans les droits des salariés face



Légende

Rouge : licenciements non économiques

Bleu : licenciements économiques

Jaune : ruptures conventionnelles

au pouvoir disciplinaire de l'employeur : la réduction du délai de contestation.

Ainsi, le délai a été réduit de 24 à 12 mois.

A toutes ces régressions, il faut ajouter le manque de moyen des conseils des prud'hommes.

Par conséquent, d'année en année, les délais de traitement des dossier s'allongent, passant en moyenne de 9,9 mois en 2009 à 16,3 mois en 2022.

Et ce malgré la baisse du nombre de contentieux, qui a chuté de près de 20% entre 2016 et 2019.

Seuls contentieux à augmenter aux conseils des prud'hommes : les licenciement de salariés protégés...

Conclusion : l'émancipation des travailleurs demeure un combat d'actualité

Ce bref historique du droit disciplinaire est sans appel. Après des décennies de combat pour équilibrer la relation entre salarié et employeur (toute proportion gardée bien entendu!), après des décennies de lutte pour

Le barème Macron ne s'applique pas lorsque le licenciement est frappé de nullité dans les cas suivants :

- La violation d'une liberté fondamentale ;
- Des faits de harcèlement moral ou sexuel ;
- En application d'une mesure discriminatoire ;
- A la suite d'un crime ou d'un délit ;
- En violation des dispositions propres au salarié protégé, aux salariées enceintes, ou aux congés lié à la naissance ou à l'adoption d'un enfant ;
- En violation des dispositions protégeant les victimes d'accident eu travail ou de maladie professionnelle.

Sécurité de l'emploi des fonctionnaires : une réalité mitigée

Inspirée par des valeurs républicaines et sociales issues du programme du CNR (Conseil national de la Résistance), la loi de 1946 institue le statut de la fonction publique, cadre protecteur pour les agents. Jusqu'alors il n'existait pas de règles communes à toutes les administrations. Les fonctionnaires étaient soumis au pouvoir discrétionnaire et aux pratiques salariales de leur administration.

La loi de 1946 pose trois principes fondamentaux :

- L'emploi à vie : la titularisation confère une stabilité professionnelle, sauf faute grave ou suppression de poste avec reclassement possible.
- L'indépendance du fonctionnaire à l'égard du pouvoir politique.
- L'égal accès aux emplois publics (article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789).

Les objectifs poursuivis par ce statut tout neuf sont clairs et directement issus de l'expérience de la France de Vichy :

- Assurer la neutralité et la continuité du service public.
- Éviter les pressions politiques et les licenciements arbitraires.
- Favoriser le recrutement au mérite (concours) plutôt qu'à la faveur.

La sécurité de l'emploi est donc une garantie au service de l'État de droit, et non un "privilège corporatiste ». Elle protège le fonctionnaire pour qu'il serve l'intérêt général, même contre un pouvoir politique temporaire.

Si les fonctionnaires conservent aujourd'hui cette protection, de plus en plus atteinte par les remises en cause successives du statut de la fonction publique, ce n'est pas le cas de tous les travailleurs des services publics.

Aujourd'hui, 20% des effectifs de la fonction publique sont contractuels. Ils ne sont protégés ni par le statut, ni par le Code du Travail...

échapper à l'autorité arbitraire d'un patron se comportant en seigneur, le droit du travail en France recule.

A la faveur des nouvelles technologies, des startups et des « énergies à libérer » chères aux libéraux, les patrons regagnent un pouvoir démesuré sur les salariés.

Dans un contexte plus général de dérive autoritaire et de concurrence mondiale accrue, ce retour dans le passé doit nous alerter, nous, militants d'organisations syndicales.

Tout ce qui est jugé comme un frein à l'activité de l'entreprise est dans le collimateur des libéraux réactionnaires au pouvoir. Aujourd'hui, le salarié discipliné est déjà viré, le salarié protégé est de plus en plus persécuté.

Demain ce seront le Comité Social et Économique, déjà fruit d'une réduction de la représentation du personnel, qui sera de nouveau attaqué.

Concernant le salarié individuel, n'oublions pas que le livret ouvrier est d'actualité en Chine, à travers le permis social. Et soyons sûrs que certains y pensent déjà en Europe et en

France. Pouvoir licencier le salarié rebelle et éviter de l'embaucher.

Donc définitivement, le droit disciplinaire, la lutte contre le pouvoir de l'employeur, est une bataille syndicale d'actualité.

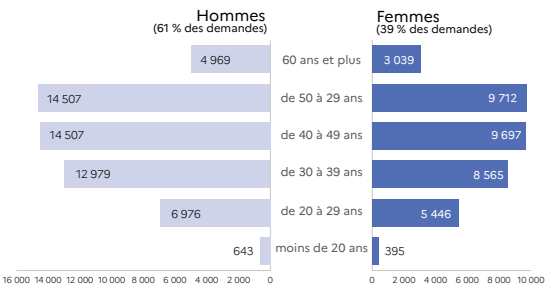
1. Demandes formées devant les conseils de prud'hommes

unité : affaire

	2018	2019	2020	2021	2022	
					dont référés	
Total	118 231	117 242	101 871	101 922	115 516	16 205
Demande de salariés ordinaires	113 864	112 680	98 792	98 970	112 837	15 915
Demande liée à une rupture de contrat de travail	105 858	101 971	88 761	88 691	97 783	12 303
Contestation du motif de licenciement	90 211	85 901	76 055	75 428	78 407	7 267
motif personnel	88 306	84 556	74 838	73 385	76 702	7 241
motif économique	1 905	1 345	1 217	2 043	1 705	26
Pas de contestation du motif de licenciement	15 647	16 070	12 706	13 263	19 376	5 036
Demande non liée à une rupture de contrat	8 006	10 709	10 031	10 279	15 054	3 612
Demande de salariés protégés	286	295	201	223	336	29
Contestation du motif de licenciement	109	128	86	95	147	13
Sans contestation du motif de licenciement	177	167	115	128	189	16
Demande d'apprentis	158	159	112	121	336	nc
Demande d'employeurs	924	213	54	12	6	nc
Demande formée dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire	2 245	2 468	2 026	1 672	1 331	38
Autres demandes	754	1 427	686	924	670	138

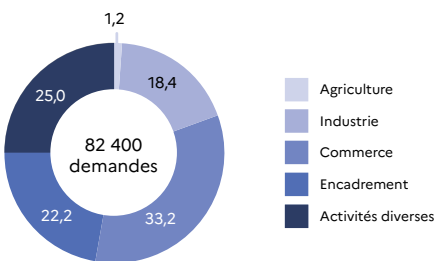
2. Âge des salariés (y compris apprentis) en 2022

unité : affaire



3. Demandes des salariés par section de CPH en 2022 (hors référés)

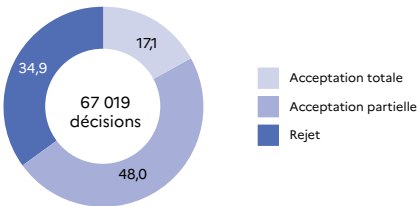
unité : %



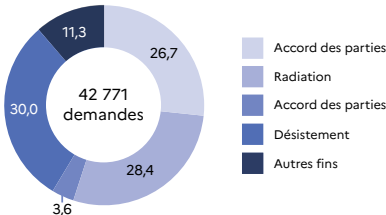
4. Décisions⁽¹⁾ rendues par les conseils de prud'hommes en 2022

unité : %

DÉCISIONS STATUANT SUR LA DEMANDE



DÉCISIONS NE STATUANT PAS SUR LA DEMANDE



⁽¹⁾ hors interprétation de jugement et jonction

5. Affaires selon la formation de jugement en 2022

unité : affaire

	Total	Affaires au fond	Référés	Durée moyenne (en mois)	
				affaires au fond	référés
Ensemble	99 082	82 873	16 209	16,0	2,4
Bureau de conciliation et d'orientation	13 193	13 193	so	3,7	so
Bureau du jugement	60 425	60 425	so	18,2	so
Référé	15 943	so	15 943	so	2,4
Départage	9 521	9 255	266	33,1	6,3

6. Décisions⁽¹⁾ relatives aux contentieux prud'homaux en appel en 2022

unité : affaire au fond et référé

	Total des demandes ⁽²⁾	Total des décisions	Confirmation totale	Confirmation partielle	Infirmer	Autres fins	Durée moyenne (en mois)
Total	32 570	35 651	7 225	14 294	4 027	10 105	26,8
Demande de salariés ordinaires	30 956	33 863	7 030	13 903	3 928	9 002	27,3
Demande liée à une rupture du contrat de travail	29 121	32 590	6 809	13 369	3 758	8 654	27,7
Contestation du motif de licenciement	25 622	28 274	6 024	11 512	3 192	7 546	28,7
Demande d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail, CDI ou CDD, son exécution ou inexécution	24 555	26 897	5 554	10 980	3 094	7 269	28,8
Demande d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail pour motif économique	1 067	1 377	470	532	98	277	27,1
Sans contestation du motif de licenciement	3 499	4 316	785	1 857	566	1 108	20,7
Demande non liée à une rupture du contrat de travail	1 835	1 273	221	534	170	348	18,6
Demande d'autres salariés	598	535	97	206	45	187	18,8
Demande d'employeurs	123	95	11	52	6	26	16,2
Autres demandes	893	1 158	87	133	48	890	16,1

⁽¹⁾ hors interprétation de jugement et jonction

⁽²⁾ sur les décisions rendues au fond en première instance

Notes

[illegible]

Notes

[illegible]

POUR UNE SANTÉ ACCESSIBLE À TOUS



Premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, le Groupe VYV agit pour le droit à la santé.

Il met en synergie ses **trois métiers - assurance, soins et accompagnement, logement** - afin de proposer des solutions concrètes, innovantes et solidaires, et d'avoir un impact positif sur la société.

- 10,6 millions de personnes protégées
- Plus de 106 500 entreprises clientes en santé et prévoyance
- 6 millions de personnes soignées et accompagnées
- 78 millions d'euros consacrés à des actions à impact social et sociétal

www.groupe-vyv.fr     



GRUPE
vyv

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

L'ACCOMPAGNEMENT PAR UN EXPERT DANS LE CADRE DE LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE : UN DROIT DES CSE RENFORCÉ PAR LA JURISPRUDENCE

QU'EST-CE QUE LA CONSULTATION DU CSE SUR LA POLITIQUE SOCIALE ?

Il s'agit d'une **consultation annuelle**, à défaut d'accord. Elle **porte sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi** et couvre emploi, qualifications, intérim, formation, alternance, bilan SSCT, plan de prévention, conditions de travail, durée du travail, égalité professionnelle, politique salariale, ...

Elle est assortie d'un droit à expertise pour le CSE, celle-ci étant prise en charge à 100 % par l'entreprise.

EN QUOI CONSISTE LA MISSION DE L'EXPERT DU CSE ?

La mission de l'expert doit permettre au CSE de s'approprier les éléments qui lui sont soumis et de rendre un **avis éclairé** sur l'ensemble des thèmes de la consultation. L'expert va **mettre en lien** l'ensemble des données recueillies sur **plusieurs années**, analyser les **conséquences pour le corps social** des évolutions intervenues, **mettre en lumière les enjeux** auxquels l'entreprise et les salariés pourraient être confrontés dans les années à venir, **questionner les moyens et marges de manœuvre** associés et identifier les **points de vigilance** pour les IRP.

Il peut aussi apporter un **éclairage pointu sur la politique de rémunération** en étudiant les **fichiers du personnel** : positionnement salarial, respect des minimas conventionnels, poids des rémunérations variables, application des NAO...

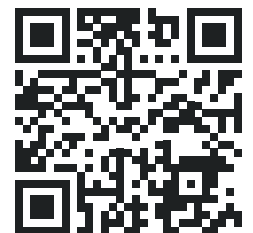
POURQUOI FAIRE APPEL À UN EXPERT ?

Plusieurs jurisprudences ont confirmé les pouvoirs d'investigation de l'expert ces dernières années. D'une part, dès lors que l'analyse projetée par l'expert-comptable porte sur un ou plusieurs des thèmes légaux de la consultation politique sociale, alors elle entre dans la mission de l'expert désigné. D'autre part, l'expert n'est pas limité aux seules informations visées à la BDESE. Les documents demandés par l'expert-comptable lui sont dus dès lors qu'ils sont en lien avec sa mission et son étendue.

Dans ce cadre, l'expert a bien accès aux données brutes des fichiers du personnel et aux **informations salariales individuelles pour les trois dernières années, y compris celles des cadres supérieurs et dirigeants**, car elles sont nécessaires à l'analyse de l'évolution des salaires et de la situation comparée des hommes et des femmes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise.

VOUS SOUHAITEZ EN SAVOIR PLUS ?

Le Groupe 3E est spécialisé dans le conseil aux IRP et organisations syndicales, et il dispose d'une **équipe dédiée à l'analyse des problématiques RH**, épaulée par des experts habilités sur les conditions de travail.



Contact : mlbillotte@groupe3e.fr

www.groupe3e.fr

EMPLOI

CONDITIONS
DE TRAVAIL

LA FORCE
D'UN COLLECTIF
ENGAGÉ À VOS CÔTÉS

RGPD

ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE

HANDICAP



GROUPE LEGRAND

**Des experts 360° qui vous écoutent et vous accompagnent,
depuis plus de 35 ans !**



Connaître pour savoir, savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, **sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT**, et vous permettre de bien comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle, auprès des salariés que vous représentez.

Groupe Legrand c'est 4 pôles d'excellence...



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT



www.groupe-legrand.com
20, rue Brunel - 75017 Paris
01 42 25 30 30
info@groupe-legrand.com

f in

