

*Le point
sur...*

“ La discipline ” (suite)

Nous poursuivons, dans la seconde partie du dossier, après avoir vu les fautes et les sanctions (I) (Voir Fonction publique n° 106 et 107), par :

II – Les garanties du fonctionnaire

A – La procédure disciplinaire :

1 / L'autorité disciplinaire :

" Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination " (art. 19 Loi n°83-634). Le déclenchement des poursuites disciplinaires relève de l'autorité hiérarchique qui dispose de ce pouvoir discrétionnaire. Le juge ne peut enjoindre l'administration de sanctionner un agent [C.E. 4 février 1976 requête n°93 301 " GERMAIN "].

En cas de changement de corps, le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité dont relève l'agent au moment où la sanction est prononcée quelle que soit la date des faits reprochés [C.E. 21 février 1947 " DUMEZ "].

" La délégation du pouvoir de nomination emporte celle du pouvoir disciplinaire " (art. 67 Loi n°84-16).

Le pouvoir de prononcer les sanctions des 1er et 2ème groupes peut être délégué indépendamment du pouvoir de nomination ou de manière concomitante.

Il est également possible de déléguer le pouvoir de nomination sans déléguer le pouvoir disciplinaire.

De manière générale, une délégation

de compétence doit être :

- Accordée à une autorité qui a qualité pour recevoir une telle délégation (dispositions législatives ou réglementaires – en C.E. – l'autorisant) ;
- Publiée régulièrement.

Alors que les délégations de pouvoirs ont un caractère permanent et sont données à une autorité administrative, les délégations de signature ont un caractère personnel et doivent être renouvelées.

Ces conditions de la délégation doivent être respectées, faute de quoi la sanction disciplinaire est considérée comme prise par une autorité incompétente à cet effet (une délégation permanente et générale à l'effet de signer tous actes et documents administratifs suffit).

Influence de la position statutaire :

- **Fonctionnaire détaché** : le fonctionnaire est placé sous une autorité autre que celle de son corps d'origine sans toutefois cesser de lui appartenir. Le pouvoir disciplinaire est donc partagé dans ce cas.

L'autorité qui détient le pouvoir disciplinaire dans son corps d'origine peut lui infliger une sanction disciplinaire pour une faute commi-

se pendant la période de détachement [C.E. 8 juillet 1962 " Ministre des PTT c/FRISCHMANN " ; C.E. 22 novembre 1968 " Chambre d'agriculture du CHER "].

L'autorité de détachement est également compétente pour prononcer des sanctions disciplinaires mais ses pouvoirs sont limités aux sanctions qui ne nécessitent pas le passage devant le conseil de discipline (seul le conseil de discipline du corps d'origine est compétent). L'autorité de détachement peut aussi prononcer une suspension du fonctionnaire détaché [C.E. 9 octobre 1968 " DELHOMEZ "] mais le plus souvent l'autorité de détachement prononce la fin de celui-ci et remet l'agent à disposition de son administration d'origine. A elle d'apprécier de l'opportunité d'une action disciplinaire et éventuellement, dans l'attente, de prononcer la suspension de l'agent afin de permettre la rémunération du fonctionnaire présumé innocent jusqu'à l'intervention, le cas échéant, de la sanction disciplinaire. En cas de fin anticipée du détachement motivé pour des fautes reprochées à l'agent, cette décision doit être précédée d'une procédure disciplinaire [C.E. 26 octobre 1995 requête n°101 755 " WARRION "].

En cas de refus de renouvellement d'un détachement venu à expiration et dans la mesure où

cette décision a été prise en considération de la personne et notamment pour des motifs d'ordre disciplinaire, ce refus doit être précédé de la communication du dossier et être motivé [C.E. 23 juillet 1993 requête 109 672 " CAUSSAT "].

- **Fonctionnaire mis à disposition :** Seule l'autorité administrative d'origine est compétente, quelque soit la sanction envisagée (art. 9 décret n°85-986 du 16 septembre 1985). Elle peut être saisie par l'administration d'accueil, qui peut également mettre fin sans préavis à la mise à disposition, en accord avec l'administration d'origine (art. 7 décret n°85-986 du 16 septembre 1985).
- **Fonctionnaire démissionnaire :** L'acceptation de la démission ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire, en raison de faits qui n'auraient été révélés qu'après cette acceptation (démission : art. 58 ; 59 décret n°85-986).
- **Agent retraité :** L'examen de la demande peut être différé jusqu'à ce qu'il soit statué sur les poursuites pénales déjà ouvertes et que l'autorité disciplinaire ait tiré les conséquences disciplinaires de la condamnation prononcée contre le fonctionnaire [C.E. 28 avril 1971 " M. T. "].

Les fonctionnaires ayant demandé une retraite anticipée peuvent voir leur demande rejetée ou son examen différé jusqu'à ce qu'il ait été statué. Le fait d'avoir déjà présenté une demande ne fait pas échapper le fonctionnaire à d'éventuelles sanctions [C.E. 13 juillet 1966 " Ministre des finances c/ GARRIGUE ", C.E. 28 avril 1971 " WEBER "].

Une fois que le fonctionnaire a été admis à la retraite, même si les faits n'ont pu être connus qu'après l'admission à la retraite, l'intéressé n'est plus soumis au

pouvoir disciplinaire et aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée [cf. :Avis C.E. 5 août 1986]. Toutefois, l'avis rappelle l'article L.59 du Code des pensions civiles et militaires de retraite qui prévoit que le droit à l'obtention ou à la jouissance de la pension peut être suspendu pour des faits qui auraient été de nature à entraîner la révocation ou la mise à la retraite d'office, lorsque ces faits sont révélés ou qualifiés après la cessation de l'activité.

2 / Le respect des droits de la défense préalables :

Information de l'agent et communication du dossier :

L'agent doit être mis en mesure de préparer sa défense.

- Il doit donc être informé, par écrit et de façon non équivoque, des faits qui lui sont reprochés. Le document doit clairement indiquer au fonctionnaire qu'une procédure disciplinaire est susceptible d'être engagée à son encontre, la nature et la formulation des griefs retenus contre lui [C.E. 10 mars 1989 requête n°66 319 " Bureau d'aide sociale de Nice c/ Melle MICHELETTI "].

Il doit également contenir l'indication des droits de l'intéressé : droit de consulter et d'obtenir communication intégrale de son dossier et de tous les documents annexes, possibilité de se faire assister d'un ou plusieurs défenseurs de son choix (art. 19 alinéa 2 Loi n°83-634 ; art. 1er alinéa 1er décret n°84-941 du 25 octobre 1984).

Le non respect de ces dispositions constitue un vice substantiel de la procédure [C.E. 17 juin 1988 requête n°81 815 " LABROSSE "], quelle que soit la sanction envisagée [avertissement ou blâme : C.E. 26 juin 1996 requête n°135 453 " Commune de CERESTE c/ MORESHI "].

Aucune précision n'est donnée sur la qualité du défenseur qui peut être un représentant syndical, un avocat ou toute autre personne.

- Communication du dossier : [cf. " Le point sur le dossier individuel des fonctionnaires " n°95 FP de novembre/décembre 2001].

Garantie la plus ancienne accordée au fonctionnaire en la matière instaurée par l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 toujours en vigueur.

Expression fondamentale des droits de la défense, le conseil constitutionnel lui reconnaît une valeur constitutionnelle. Aucune sanction ne peut intervenir " sans que l'intéressée ait été mis à même tant de présenter ses observations sur les faits reprochés que d'avoir accès au dossier le concernant " [Cons. Const. 17 janvier 1989 n°88-248 DC " CSA "].

La jurisprudence administrative reconnaît quant à elle à la communication du dossier le caractère de principe général du droit [C.E. 30 avril 1954 " Territoire de MADAGASCAR "].

Cette règle s'applique aux sanctions prononcées à l'encontre des fonctionnaires (art. 19 Loi n°83-634), des stagiaires et également à l'encontre des agents non titulaires [Stagiaires : C.E. 25 avril 1981 requête n°18 112 " DEMOULIERE " ; CAA Nancy 16 mai 2002 requête n°98 NC02546 " M. HUCHON " ; CAA Bordeaux 19 décembre 2002 " M. BEAVAL " ; contractuels : C. E. 18 janvier 1985 requête n°49 004 " FORGET " ; vacataires : C.E. 15 octobre 1982 " Ministère de la Justice c/ DARGET " ; fonctionnaires nommés à la discrétion du gouvernement : C.E. 12 novembre 1997 " M.F. "].

Toutefois, la communication du dossier peut être écartée dans certains cas limités [agent exclu en raison d'une condamnation pénale : C.E. 22 octobre 1982 requête n°29 338 " JACQUES3 ; abandon de poste :

C.E. 16 février 1951 " BARBE "

La règle de la communication s'applique à toutes les sanctions disciplinaires, même les plus légères [*C.E. 24 juillet 1987 requête n°53 676 " VAULOT et AUTRES "*].

Le fonctionnaire est informé de son droit à communication mais c'est à lui de demander ensuite cette communication [*C.E. 3 décembre 1971 "Sieur BRANGER " ; C.E. 1er mars 1989 requête n°74 967 " Commune de BART c / CHASSERY "*].

La communication doit permettre à l'agent de comprendre ce qui lui est reproché et il doit disposer d'un délai suffisant. La communication est personnelle et confidentielle mais le défenseur choisi par le fonctionnaire, autorisé à prendre connaissance du dossier peut exercer le droit à communication [*C.E. 30 octobre 1959 " MARCOULET "*]. Le fonctionnaire peut prendre des copies de pièces (contre paiement des frais de photocopies). L'intervention d'un médecin peut être requise si le dossier comporte des informations sur l'état de santé de l'agent [*C.E. 16 décembre 1994 requête n°110 257 " Anne PARENT "*].

Le dossier doit contenir toutes les pièces intéressant sa situation administrative (pièces enregistrées, numérotées, classées sans discontinuité). S'il a été jugé qu'un dossier mal tenu ne constituait pas un vice de procédure de nature à entraîner l'annulation de la mesure disciplinaire [*C.E. 13 juillet 1963 " QUESNEL ; C.E. 24 février 1982 requête n°28 108 " BAUDET " ; C.E. 9 novembre 1990 requête n°57 520 " DEMANGE "*], le juge a néanmoins considéré récemment que le fonctionnaire exerçant le droit d'accès à son dossier est fondé à en exiger la bonne tenue [*C.E. 12 octobre 2000 requête n°96 PA00186 " Mme MONTEIL-BARROULIER "*].

La procédure a été jugée régulière même si une pièce était manquante car ne comportant aucun élément

supplémentaire ou si la sanction n'a pas été prise au vu de la pièce manquante. Mais la procédure est irrégulière quand le dossier ne contient pas les notes de l'intéressé depuis 3 ans [*C.E. 8 juin 1935 " BOTTON "*], un rapport comportant une appréciation sur la manière de servir [*C.E. 9 janvier 1963 " BROCA "*], un rapport sur l'attitude de l'agent au cours des événements d'Alger en avril 1961 [*C.E. 23 février 1968 " BENHAMOU "*]. Aucune mention faisant état des opinions politiques de l'intéressé ne doit figurer au dossier.

● **Instruction :**

La charge de la preuve des faits reprochés incombe à l'administration [*C.E. 8 juin 1966 " BANSE "*].

La sanction n'est légale que si l'exactitude des griefs retenus à l'encontre de l'intéressé se trouve établie dans les pièces du dossier ou est corroborée par l'instruction.

Il peut être procédé à une enquête diligentée par l'administration (ou le conseil de discipline). Elle peut être conduite par toute personne compétente dont l'impartialité ne peut être contestée [*C.E. 10 juillet 1963 " Hopital-hospice GEORGES RENON "*] et doit être réalisée dans un délai raisonnable.

L'agent doit recevoir en temps utile communication du rapport relatant les auditions qui ont lieu.

Le dossier de l'instruction est composé de toutes les pièces réunies par l'enquêteur et utiles à l'affaire. Il sera communiqué au fonctionnaire, adressé à l'autorité disciplinaire et au conseil de discipline.

Le fonctionnaire peut demander une enquête et l'administration apprécie la suite à donner à cette requête.

L'autorité administrative qui sanctionne n'est ni tenue de solliciter préalablement l'avis du supérieur hiérarchique [*C.A.A. Bordeaux 7 mars 1996 n°95 BX00519 " LALAN-*

NE "] ni obligée à accorder un entretien à l'agent [*C.E. 28 octobre 1994 requête n°153 005 " Min. de l'Équipement c / M. FERRET "*].

3 / Le Conseil de discipline :

" Aucune sanction disciplinaire autre que l'avertissement ou le blâme ne peut être prononcée sans consultation préalable d'un organisme siégeant en conseil de discipline dans lequel le personnel est représenté " (art. 19 Loi n°83-634).

Cette garantie ne revêt pas un caractère général à la différence de la communication, et ne s'applique que si un texte le prévoit [*C.E. 30 mars 1990 requête n°76 538 ; n°76 602 ; n°76 795 " Fédération générale des fonctionnaires FO "*]. Ainsi pour les agents non titulaires cette garantie peut être écartée si aucun texte ne la prévoit [*C.E. 14 mars 1986 requête n°54 539 " COURROUY "*].

Si une sanction, qui pouvait être prononcée sans consultation du conseil de discipline, est soumise à ce conseil, les règles de fonctionnement doivent être respectées, sous peine d'annulation de la sanction prise sur l'avis –même non obligatoire– du conseil [*C.E. 17 janvier 1962 " BRUNELIN " ; C.E. 14 décembre 1988 requête n°59 743 " DURAND "*].

● **Composition :**

L'organisme siégeant en conseil de discipline est la commission administrative paritaire compétente pour le corps auquel appartient le fonctionnaire. La CAP siège en formation restreinte (art. 34 décret n°82-451). Dans certains cas, il existe des procédures spécifiques (ex. : décret n°92-657 du 13 septembre 1992 relatif à la procédure disciplinaire dans les établissements publics d'enseignement supérieur placés sous tutelle du ministre chargé de l'enseignement supérieur).

La CAP siège en formation restreinte :

Seuls les membres titulaires – et éventuellement leurs suppléants-représentants le grade auquel appartient le fonctionnaire intéressé et les membres – titulaires ou suppléants-représentants le grade immédiatement supérieur ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration sont appelés à délibérer (art. 35 décret n°82-451). Le conseil de discipline ne peut comprendre des membres de grade inférieur à celui du fonctionnaire appelé à comparaître [C.E. 21 juillet 1995 requête n°150 285 " A.P – H.P. " ; C.E. 5 mai 1995 requête n°111 984 " JAMOT "]. C'est un principe général du droit.

Si le fonctionnaire dont le cas est soumis au conseil de discipline appartient au grade le plus élevé du corps, les représentants de ce grade (ou le représentant unique) siègent avec leurs suppléants.

Si aucun représentant du personnel ne peut valablement siéger, il est fait application de la procédure de tirage au sort (art. 21 b) décret n°82-451).

Le président du conseil de discipline est le président de la CAP [C.E. 13 juillet 1966 " LE LAY "].

Le rapporteur, s'il n'est pas membre du conseil de discipline, doit quitter la séance au moment des délibérations [C.E. 7 juin 1967 " ARMSPACU "].

Le secrétaire de séance (représentant de l'administration qui peut ne pas être membre de la CAP siégeant en conseil de discipline) peut assister au débat et au délibéré sans prendre part au vote [C.E. 3 juin 1958 " *Ministre des anciens combattants c / VEILLE* "]. Le secrétaire adjoint doit être membre du personnel (titulaire ou suppléant) désigné par la CAP (art. 29 décret n°82-451).

La présence de personnes non membres du conseil de discipline

vicie, en principe, la procédure [C.E. 29 juillet 1953 " *POUZELGUES* " ; C.E. 13 janvier 1988 requête n°55 768 " *Centre hospitalier de CHATEAUBRIANT c / COLLION* " ; C.E. 23 juin 1993 " *BENNOUAR* " requête n°121 456].

La composition est régie par le principe d'impartialité.

La jurisprudence en la matière conclue que " la partialité, c'est-à-dire l'existence d'un préjugé ou d'un parti pris, peut se manifester par l'expression préalable de l'opinion de celui qui va siéger ou résulter de ce que ce dernier est " intéressé " à la décision qui sera prise. Elle peut, d'autre part, résulter d'autres considérations : il s'agit de rechercher si la personne en cause ne présente pas un risque objectif de partialité et offre, en apparence, des garanties telle que tout doute légitime sur son impartialité soit exclu " [C.E. 27 avril 1988 requête n°66 650 " *SOPHIE* "].

Un membre du conseil de discipline qui aurait siégé alors qu'il avait manifesté antérieurement une animosité notoire rend la procédure irrégulière [C.E. 10 mai 1996 requête 115 303 " *OPHLM de la VIENNE* "].

Les supérieurs hiérarchiques du fonctionnaire peuvent siéger comme membres du conseil de discipline –même s'ils ont été à l'origine des poursuites disciplinaires- dès lors qu'il n'est pas établi qu'ils aient manifesté une animosité [C.E. 12 juillet 1969 " *LE BRIS* " ; C.E. 28 septembre 1994 requête n°124 222 " *BECHOUCHE* "].

Aucune disposition ne prévoit un droit de récusation pour la Fonction publique de l'Etat, [C.E. 10 mai 1995 requête n°135 431 " *ARVIEU* " ; C.E. 8 novembre 1995 requête n°116 452 " *VILLE DE DOLE* "].

Quorum : les 3/4 au moins des membres présents lors de l'ouverture de la réunion. Le quorum est calculé

non pas sur la composition théorique du conseil de discipline mais sur le nombre de représentants habilités à siéger.

● Déroulement de la procédure :

Les conseils de discipline de droit commun n'ont qu'un rôle consultatif mais il existe, pour certaines catégories de fonctionnaires, des conseils de discipline ayant le caractère de juridictions disciplinaires. Ayant des compétences plus larges, leurs règles de procédure sont différentes (ex. : *personnels de l'enseignement supérieur cf. : décret n°90-1011 du 19 novembre 1990, décret n°92-657 du 13 juillet 1992*).

⇒ Saisine du conseil de discipline :

(art. 2 décret n°84-961 du 25 octobre 1984) par un " rapport émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, ... indiquant clairement les faits reprochés et précisant les circonstances dans lesquelles ils se sont produits ". [C.E. 8 février 1995 requête n°117 585 " *Mme ROBERT* " ; C.E. 31 janvier 1996 requête n°142 173 " *LAMBERT* " ; C.E. 25 octobre 1993 requête n°114 954 " *BONNEAU* "].

Aucun texte n'enferme dans un délai déterminé l'exercice de l'action disciplinaire, et donc de la saisine du conseil de discipline [C.E. 27 mai 1955 " *DELEUZE* " ; C.E. 7 février 1958 " *MOULIN* "].

⇒ Convocation du fonctionnaire :

(art. 4 décret n°84-961 du 25 octobre 1984). L'agent est convoqué, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 15 jours au moins avant la date de la réunion [C.E. 13 mars 1996 requête n°94 427 " *CAHUZAC* "].

La convocation doit indiquer les griefs retenus à l'encontre du fonctionnaire. Mais leur omission

n'entache pas la régularité de la procédure s'il y a simple mention que l'engagement de la procédure disciplinaire est motivé par le comportement professionnel de l'agent, qu'il a pu prendre connaissance de l'intégralité de son dossier et a bénéficié d'un délai suffisant pour préparer sa défense [C.E. 9 novembre 1990 requête n°57 520 " Melle DEMANGE " ; C.E. 27 janvier 1997 requête n°144 994 " MAUBERGER "].

Le fonctionnaire a droit au remboursement des frais de transport mais non de ceux de son défenseur.

⇒ Report de la convocation :

L'administration peut de sa seule initiative, modifier la date de la réunion [C.E. 29 mars 1993 requête n°94 126 " HERNANDEZ "].

Le fonctionnaire (ou son ou ses défenseurs) peut demander, à une seule reprise, le report de la date du conseil de discipline. Toutefois, ce report n'est pas de droit. Le conseil doit se réunir à la date initialement prévue afin de se prononcer sur la demande de report. Il lui appartient d'apprécier le caractère justifié de la demande de report, sans que cette décision ait à être motivée [CAA Lyon 10 juillet 1996 " TONGVIET " requête n°95 LY01879]. La décision est prise à la majorité des membres présents.

La présence effective du fonctionnaire convoqué régulièrement n'est pas obligatoire [C.E. 13 mars 1963 " Commune de TOUR-LAVILLE "]. La procédure sera régulière si l'agent ou son conseil ont pu présenter des observations écrites [C.E. 9 juillet 1948 " ARCHAMBAULT " ; C.E. 22 janvier 1975 " BRUNEL " ; C.E. 29 septembre 1982 " VERNEL "], a demandé à ne pas y assister [C.E. 6 février 1995 requête n°104 043 " MARTINEZ "].

⇒ Les débats :

Les débats devant le conseil ne sont pas publics. Le président porte à la connaissance du conseil les conditions dans lesquelles l'agent a été poursuivi, lit le rapport de saisine.

Les observations écrites éventuellement présentées par le fonctionnaire sont lues. L'agent et son ou ses défenseurs peuvent intervenir à tout moment, après autorisation donnée par le président du conseil de discipline [C.E. 15 novembre 1991 requête n°117 639 " CATOIRE " ; C.E. 25 octobre 1993 requête n°114 954 " BONNEAU " ; CAA Lyon 10 octobre 1995 requête n°94 LY01380 " Le Poste c / CHARBONNIER " ; CAA Lyon 10 juillet 1996 requête n°94 LY01879 " TONGVIET "].

⇒ Citation de témoins :

Les témoignages peuvent être oraux ou écrits. Le fonctionnaire et l'administration peuvent citer des témoins (art. 3 décret n°85-961 du 25 octobre 1985). S'ils sont trop nombreux, le conseil peut, à la majorité des membres présents, décider de n'entendre qu'une partie des témoins [C.E. 27 mai 1955 " DELEUZE " ; C.E. 30 septembre 1983 " BARE "].

Les témoignages doivent se faire en présence de l'intéressé ou de ses défenseurs [C.E. 17 avril 1970 " REY "]. S'ils le font par écrit, leur témoignage doit être versé au dossier. Le fonctionnaire peut citer des témoins qui avaient pris position à son encontre [C.E. 29 mars 1996 requête n°119 908 " Min. de l'Economie, des Finances et du budget c / GIRAUD "].

Le conseil de discipline entend séparément chaque témoin cité mais le président peut, à la demande d'un membre du

conseil, du fonctionnaire ou de ses défenseurs, décider de procéder à une confrontation de témoins ou à une nouvelle audition d'un témoin déjà entendu. Des experts peuvent être entendus, le cas échéant. Ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats, à l'exclusion du délibéré et du vote, relative aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée.

Le conseil peut ordonner, à la majorité des membres présents, une enquête (art. 7 décret n°84-961 du 25 octobre 1984) [C.E. 10 juillet 1963 " Hopital-hospice Georges- RENON "].

Au cours des débats, il ne peut être faits état d'éléments qui ne figurent pas au dossier de l'intéressé [C.E. 28 avril 1961 " FRA-NIE "] mais la procédure n'est pas irrégulière si l'agent a été mis en mesure de s'expliquer sur les griefs nouveaux formulés à son encontre lors de la séance [C.E. 30 septembre 1983 requête n°29 318 " BARRE " ; C.E. 8 octobre 1990 requête n° 107 762 " VILLE DE TOULOUSE c / MIRGUET "].

Le fonctionnaire et ses défenseurs doivent être invités à présenter d'ultimes observations avant que le conseil ne délibère.

⇒ Le délibéré :

Le conseil de discipline délibère à huis clos, hors la présence du fonctionnaire poursuivi, de son ou ses défenseurs et des témoins [C.E. 30 novembre 1994 requête n°153 920 " ASSISTANCE PUBLIQUE DE MARSEILLE "].

⇒ Le vote :

(art. 8 décret n°84-961 du 25 octobre 1984). Le conseil de discipline émet un avis motivé sur les suites qui lui paraissent devoir être réservées à la procédure disciplinaire. Le président met aux

voix la proposition de sanction la plus sévère parmi celles exprimées lors du délibéré.

Sans accord de la majorité des membres présents, le président met aux voix les autres sanctions de la plus sévère à la moins sévère jusqu'à ce que l'une d'elles recueille un accord de la majorité.

Si aucune des propositions, y compris celle consistant à ne pas proposer de sanction, n'obtient l'accord de la majorité, le conseil est considéré comme ayant été consulté et ne s'étant prononcé en faveur d'aucune des propositions [C.E. 23 décembre 1988 requête n°79 627 " *Min. délégué après du ministre de l'Équipement c / VENTURE* "].

Seuls les membres qui ont assisté à l'ensemble de la discussion peuvent prendre part au vote mais en cas de départ volontaire de certains représentants du personnel, le conseil peut émettre son avis sans qu'il soit nécessaire de suspendre la réunion ou procéder à une nouvelle consultation [C.E. 6 juin 1962 " *FRISCHMANN* "].

En l'absence de dispositions particulières, aucune règle n'impose que le conseil émette son vote au scrutin secret. Le conseil opte pour le mode de scrutin de son choix. Si un des membres de la CAP siégeant au conseil de discipline, en fait la demande, il est procédé au vote à bulletin secret (art. 32 décret n°82-451 du 28 mai 1982).

➔ L'avis :

La proposition ayant recueilli l'accord de la majorité des membres présents doit être motivée et être transmise par le président du conseil à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire [C.E. 31 juillet 1972 " *TALARIE* "]. La motivation doit contenir les motifs de droit et de fait relatifs au cas du fonctionnaire [C.E. 16

mai 1975 " *Secrétaire d'Etat aux transports c / LE MERRER* "].

La mention du nombre de voix dans l'avis est nécessaire [C.E. 1er avril 1955 " *AHMED BEN LAHBIB* "].

Aucune règle particulière n'est imposée en ce qui concerne la forme du procès verbal des délibérations [C.E. 12 février 1988 " *Mme X* " ; C.E. 8 novembre 1995 requête n°116 452 " *VILLE DE DOLE* "]. Le PV est rédigé et signé par le secrétaire et contre signé par le secrétaire adjoint du conseil de discipline mais aucune disposition n'impose qu'il soit signé par tous les membres.

Le P.V. doit être adressé dans le mois qui suit le conseil de discipline aux membres présents.

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit la notification de l'avis du conseil de discipline mais elle peut être faite à la demande du fonctionnaire. Le défaut de communication à l'intéressé de l'avis du conseil préalablement à l'intervention de la mesure disciplinaire n'est pas de nature à entacher la régularité de la mesure [C.E. 8 novembre 1995 requête n°116 452 " *VILLE DE DOLE* " ; C.E. 21 juin 1996 requête n°153 920 " *CALANDRI* "].

L'administration n'est pas liée par la proposition du conseil de discipline.

L'administration peut décider d'une nouvelle consultation si l'avis du conseil de discipline est ambiguë [C.E. 29 mars 1985 requête n°51 089 " *Centre hospitalier de SABLES D'OLONNE* "] ou s'il a proposé une sanction inapplicable.

L'administration est tenue d'informer le conseil de discipline :

- Lorsqu'elle adopte une sanction autre que celle proposée par le conseil ;

- lorsqu'une sanction a été infligée alors qu'aucune proposition de sanction (y compris celle consistant à ne pas prononcer de sanction) n'avait obtenu d'accord de la majorité des membres présents.

4 / Le prononcé de la sanction :

La sanction prise par l'administration doit être motivée et contenir l'expression des raisons de fait et de droit pour lesquelles elle est infligée (art. 19 Loi n°83-634 du 13 juillet 1983). [C.E. 28 mai 1965 " *RIF-FAULT* " ; C.E. 16 décembre 1996 requête n°153 100 " *DELMAS* "].

En vertu de la règle non bis in idem (non cumul des sanctions), les mêmes faits ne peuvent donner lieu à plus d'une sanction disciplinaire. Il appartient à l'autorité administrative de choisir le degré de la sanction. Elle n'est pas liée par une définition des peines applicables aux différentes catégories d'infractions, comme en matière pénale. Elle ne peut, en revanche, prononcer qu'une des sanctions énumérées dans le statut. Elle peut prononcer une sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline.

Elle est notifiée au fonctionnaire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La lettre recommandée ou l'arrêt de sanction précise au fonctionnaire les différentes voies de recours dont il dispose et les délais pour les mettre en œuvre.

La sanction prononcée est immédiatement exécutoire. Elle ne peut avoir d'effet rétroactif [C.E. 27 mai 1977 " *LOSCOS* "].

L'autorité disciplinaire peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publique la décision portant sanction et ses motifs (art. 67 Loi n°84-16). La décision de publication doit être motivée.

Nous clôturons ce " Point sur.... La discipline " par l'examen des suites (B) de la sanction lors du prochain numéro.