

# La suspension d'un fonctionnaire

La suspension d'un fonctionnaire est une mesure administrative « prise dans l'intérêt du service et destinée à écarter temporairement un fonctionnaire du service, en attendant qu'il soit statué disciplinairement ou statutairement sur sa situation » (CE 13.06.1966 Fédération de l'Éducation Nationale). L'agent suspendu doit avoir commis (ou être suspecté d'avoir commis) une faute grave. L'article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et la jurisprudence administrative encadrent juridiquement la suspension. La suspension des agents non titulaires est possible en vertu de la jurisprudence.

## **Objet de la suspension :**

La suspension est une mesure conservatoire prise par l'employeur à l'encontre d'un fonctionnaire, prononcée en cas de faute grave commise par l'agent, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun. Les faits reprochés doivent avoir un caractère de vraisemblance suffisant. Cette mesure est dite conservatoire et a pour but d'écarter l'agent dont la présence pourrait nuire au bon fonctionnement du service ou à la réputation de l'administration.

La suspension n'a pas le caractère d'une sanction disciplinaire. Seule la jurisprudence permet d'appréhender la notion de faute grave.

Ainsi, ont été considérées comme des fautes graves de nature à justifier une mesure de suspension :

- le refus d'obéissance ou le manquement à l'obligation de réserve,
- la rétention d'informations au détriment du supérieur hiérarchique,
- la commission de manœuvres frauduleuses ou l'usurpation de fonctions,
- les vols,
- le comportement d'un agent perturbant le bon fonctionnement du service ou portant atteinte à la réputation de celui-ci,
- les négligences graves.

## **Modalités**

### **1. Procédure :**

**La forme** : la suspension est prononcée par l'autorité qui détient le pouvoir disciplinaire, c'est-à-dire l'autorité territoriale employeur. Elle fait l'objet d'un arrêté. La suspension ne constitue pas une sanction disciplinaire.

Elle n'est donc pas précédée des formalités préalables s'appliquant à la procédure disciplinaire : pas de motivation, pas d'entretien préalable, pas d'invitation à la consultation du dossier administratif.

**La durée** : la suspension est prononcée pour une durée maximale de quatre mois. Elle peut être interrompue pendant cette période. Elle peut être prolongée si l'agent fait l'objet de poursuites pénales.

## **2. Effets :**

**La possible saisine du Conseil de discipline :** l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 précise que l'employeur qui suspend un agent doit saisir « sans délai » le conseil de discipline. Celui-ci dispose d'un délai d'un mois pour se prononcer sur la situation de l'agent.

**Le maintien de la rémunération :** pendant la suspension, l'agent conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires (le cas échéant). Les primes et indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions cessent d'être versées. En l'absence de poursuites pénales, à l'expiration du délai de 4 mois de suspension, la situation doit être réglée, à savoir : soit le prononcé d'une sanction disciplinaire soit la réintégration. Le maintien de la rémunération de l'agent non titulaire n'est pas prévu.

**Le maintien de la position d'activité :** l'agent suspendu conserve sa position d'activité (CE 08.04.1994 requête .n° 145780 et 146921). A ce titre, il peut par exemple, être placé en congé de maladie pendant sa suspension. Par contre, le Conseil d'État reconnaît à l'agent suspendu la possibilité d'exercer une activité privée lucrative pendant sa suspension (CE 16.11.1956 Renaudat).

La suspension ne prend effet qu'au jour de sa notification, elle ne peut pas avoir d'effet rétroactif.

## **3. Suspension et poursuites pénales :**

Si l'agent suspendu fait l'objet de poursuites pénales, le délai maximum de suspension fixé à 4 mois peut être prolongé. Dans ce cas, il peut faire l'objet d'une retenue sur le traitement qui ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération. Il continue à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille. Cette retenue n'est pas obligatoire et il appartient à l'employeur de prendre position sur ce point lorsque la suspension est prolongée.

- 1) **Agent incarcéré :** un agent incarcéré ne maintiendra son traitement que s'il fait l'objet d'une suspension prononcée par son employeur. En l'absence de décision de suspension, l'agent est placé en situation de service non fait et n'ouvre pas droit au versement de son traitement.
- 2) **Indépendance des procédures pénale et disciplinaire :** l'employeur n'est pas lié par la procédure pénale engagée. Il peut entamer une procédure disciplinaire quand bien même le juge pénal ne s'est pas encore prononcé (CE 09.07.1948, Archambault). A l'inverse, l'autorité territoriale peut attendre le prononcé du pénal et s'appuyer sur la matérialité des faits reconnus pénalement.
- 3) **Le rétablissement de l'agent dans ses fonctions :** en application de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983, le fonctionnaire suspendu est rétabli dans ses fonctions au plus tard au terme du délai de 4 mois, en l'absence de poursuites pénales. Cependant, un arrêt de la Cour administrative d'appel de Paris, statuant sur la situation d'un professeur, précise que l'agent n'est pas obligatoirement réaffecté dans le poste qu'il occupait auparavant (CAA Paris 31.12.2005, requête.n°02PA02049). Pendant la période de suspension, le poste de l'agent ne devient pas vacant (CE 08.04.1994 requête n°145780). Il ne peut donc pas être pourvu par un agent statutaire.