

La suspension

La suspension, mesure provisoire et conservatoire, permet d'écarter temporairement un agent du service, s'il a commis une faute grave ou une infraction pénale de droit commun. C'est l'autorité investie du pouvoir disciplinaire qui est compétente pour suspendre l'agent et pour apprécier la gravité de la faute et l'intérêt, pour le service, d'écarter l'agent.

En cas de recours, le juge vérifiera que le fonctionnaire suspendu avait bien commis une faute grave. La suspension prononcée en l'absence de faute grave constitue une illégalité créant un droit à indemnisation (CAA Paris du 17 octobre 2006 - N°03PA04251).

Comme indiqué précédemment, l'agent doit avoir commis une infraction de droit commun ou avoir manqué gravement à ses obligations professionnelles, mais une présomption de faute peut suffire. Néanmoins, les faits doivent tout de même présenter un caractère suffisamment vraisemblable et être étayés par certaines pièces du dossier (CAA Lyon du 26 juin 2000 - N°97LY02382).

Tout agent public peut être suspendu (fonctionnaires, stagiaires et agents contractuels).

I / La procédure

La suspension constitue une mesure administrative n'ayant pas de caractère disciplinaire et n'a donc pas à être précédée des formalités prévues en la matière. En effet, la suspension n'est pas au nombre des décisions pour lesquelles le fonctionnaire doit être mis à même de consulter son dossier accompagné d'un défenseur de son choix et n'a pas à être motivée.

Si l'agent suspendu a la qualité de fonctionnaire, l'autorité territoriale doit saisir sans délai le conseil de discipline qui dispose d'un mois pour rendre son avis. La situation de l'agent doit être définitivement réglée dans un délai de 4 mois sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales. Lorsque l'avis du conseil de discipline n'est pas rendu dans le délai précité, la procédure n'est pas entachée d'irrégularité y compris lorsque l'avis du conseil de discipline intervient après le délai de 4 mois prévu pour la suspension.

En outre, le fait de ne pas saisir le conseil de discipline dès la suspension de l'agent n'entache pas la procédure d'illégalité.

II / La durée de la suspension

La situation du fonctionnaire doit être réglée dans un délai de quatre mois. À l'expiration de ce délai, l'intéressé doit être réintégré dans ses fonctions y compris lorsque la procédure disciplinaire n'est pas parvenue à son terme (avis non encore rendu par le conseil de discipline).

Néanmoins, la suspension peut être supérieure à quatre mois lorsque l'agent fait l'objet de poursuites pénales. Seule la mise en mouvement de l'action publique vaut poursuites pénales au sens de l'article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. En sont donc exclues le dépôt d'une plainte, les enquêtes préliminaires et les classements sans suite par le procureur de la République (CE du 19 novembre 1993 - N°74235).

Par ailleurs, la prolongation de la suspension d'un agent en raison de poursuites pénales n'ouvre pas une vacance sur le poste de l'intéressé. La collectivité peut cependant recruter un agent non titulaire qui occupera temporairement les fonctions de l'agent suspendu.

La suspension ne peut être rétroactive et prend effet à compter de sa notification. Il peut toutefois y être mis fin pour l'avenir, notamment lorsque l'agent fait l'objet d'une incarcération

SUSPENSION DES AGENTS NON TITULAIRES

Le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ne comporte aucune disposition relative à la suspension.

Toutefois, le Conseil d'État a admis à plusieurs reprises que l'administration était en droit de décider, dans l'intérêt du service, de suspendre un agent non titulaire de ses fonctions, en cas de poursuites disciplinaires.

Par ailleurs, la suspension d'un agent non titulaire n'est pas limitée dans le temps et peut par conséquent être maintenue jusqu'au prononcé de la sanction disciplinaire.

III / Les effets de la suspension

La suspension ne rompt pas le lien unissant l'agent à l'administration. Le fonctionnaire considéré comme en activité, continue de bénéficier de l'ensemble des droits reconnus par le statut et reste soumis également aux obligations professionnelles et notamment à l'obligation de réserve.

RÉMUNERATION

Le fonctionnaire suspendu conserve l'intégralité de son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. En revanche, les primes et indemnités ainsi que la NBI ne sont plus versées à l'agent.

En cas de prolongation de la suspension au-delà de quatre mois en raison de poursuites pénales, l'autorité territoriale dispose de la possibilité soit :

- de maintenir le plein traitement à l'agent,
- de le placer à demi-traitement (traitement indiciaire et indemnité de résidence).

Le supplément familial de traitement est quant à lui versé en totalité.

S'agissant des agents non titulaires, ils n'ont pas droit au versement de leur rémunération en cas de suspension. En effet, aucune disposition législative ou réglementaire ne permet à l'administration de verser une rémunération à l'agent non titulaire au cours d'une période de suspension de fonctions, alors que l'agent n'accomplit pas son service, sauf à contourner la règle de paiement après service fait énoncée à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

Au terme de la période de suspension, dès lors qu'aucune sanction pénale ou disciplinaire n'a été prononcée à son encontre, l'agent a droit au paiement de sa rémunération pour la période correspondant à la durée de sa suspension.

CARRIÈRE DE L'AGENT SUSPENDU

L'agent suspendu demeure en position d'activité avec tous les droits liés à cette position. La période de suspension est considérée comme services effectifs.

L'agent continue à acquérir des droits à l'avancement d'échelon, l'avancement de grade, la promotion interne et à la retraite.

La période correspondant à la suspension doit être prise en compte pour le calcul des congés annuels

CONGÉ DE MALADIE ET SUSPENSION

L'agent faisant l'objet d'une mesure de suspension qui produit un certificat médical doit être placé en congé de maladie. L'autorité territoriale doit alors mettre fin à la suspension. Un nouvel arrêté de suspension pourra être établi à l'encontre de l'agent au terme de son congé maladie.

Par ailleurs, s'agissant des agents stagiaires, la suspension prononcée pendant le stage justifie la prolongation de celui-ci, le stagiaire n'ayant pas effectué la totalité de sa période probatoire

IV / La situation de l'agent incarcéré

Lorsqu'un agent est incarcéré, l'autorité territoriale dispose de deux possibilités :

- elle place l'agent en absence de service fait et ne verse pas la rémunération.

En effet, l'intéressé, en raison de son incarcération, se trouve dans l'impossibilité d'accomplir son service et perd tout droit à traitement à partir de la date de son incarcération,

OU

- elle suspend celui-ci et continue à verser son traitement.

Le statut général ne prévoyant pas de dispositions propres au fonctionnaire détenu, celui-ci, s'il était en position d'activité lorsqu'il a été incarcéré, reste dans cette position. En aucun cas, l'agent incarcéré ne peut faire l'objet d'une radiation des cadres pour abandon de poste.

Comme pour la suspension, l'incarcération de l'agent n'a pas pour conséquence de rendre le poste de l'intéressé vacant.

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE À L'ENCONTRE DE L'AGENT

Lorsqu'un agent est placé en détention provisoire, l'autorité territoriale dispose de la possibilité d'engager une procédure disciplinaire avec saisine du conseil de discipline notamment lorsque les faits ont été commis dans l'exercice des fonctions.

Néanmoins, lorsque les faits n'ont aucun lien avec le service, l'autorité territoriale en raison du secret de l'instruction ne dispose généralement que de peu ou d'aucun élément relatif aux faits qui fondent la procédure pénale. Il est donc préférable d'attendre le jugement pénal définitif avant d'engager les poursuites disciplinaires.

Si la collectivité suspend l'agent alors que celui-ci est incarcéré, elle doit obligatoirement saisir le conseil de discipline. Ce dernier pourra soit rendre un avis ou surseoir à statuer dans l'attente de la décision pénale.

CARRIÈRE DE L'AGENT INCARCÉRÉ

L'agent incarcéré, mais non encore condamné, reste en position d'activité. La détention provisoire est donc décomptée comme service effectif pour l'avancement d'échelon et de grade ainsi que pour la promotion interne.

Néanmoins, lorsque l'agent est condamné à une peine d'emprisonnement, le temps passé en détention provisoire ne peut être considéré comme du service effectif notamment lorsque cette période de détention provisoire est imputée sur la durée de la peine.