

## La suspension

La suspension, mesure provisoire et conservatoire, permet d'écarter temporairement un·e agent·e du service, s'il·elle 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·e et pour apprécier la gravité de la faute et l'intérêt, pour le service, d'écarter l'agent·e.

En cas de recours, le·la juge vérifiera que le·la fonctionnaire suspendu·e 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·e 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·e agent·e public·que peut être suspendu·e (fonctionnaires, stagiaires et agent·es contractuel·les).

### 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·la fonctionnaire doit être mis·e à même de consulter son dossier accompagné d'un·e défenseur·se de son choix et n'a pas à être motivée.

Si l'agent·e suspendu·e 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·e 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·e n'entache pas la procédure d'illégalité.

## II / La durée de la suspension

La situation du·de la fonctionnaire doit être réglée dans un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, le·la fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli·e dans ses fonctions.

Le·la fonctionnaire qui fait l'objet de poursuites pénales est également rétabli dans ses fonctions à l'expiration du même délai sauf si les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service y font obstacle.

### **AFFECTATION PROVISOIRE ET DETACHEMENT D'OFFICE**

Lorsque, sur décision motivée, le·la fonctionnaire n'est pas rétabli·e dans ses fonctions, **il·elle peut être affecté·e provisoirement**, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il·elle est, le cas échéant, soumis.

A défaut, **il·elle peut être détaché·e d'office**, à titre provisoire, dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec de telles obligations.

L'affectation provisoire ou le détachement provisoire prend fin lorsque la situation du·de la fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation.

Le·la magistrat·e ayant ordonné·e le contrôle judiciaire et le·la procureur·e de la République sont informé·es des mesures prises à l'égard du·de la fonctionnaire.

Le·la fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli·e dans ses fonctions, affecté·e provisoirement ou détaché·e provisoirement dans un autre emploi peut subir une retenue, qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée au second alinéa de l'article L. 531-1 du Code général de la fonction publique (traitement, indemnité de résidence).

Il·elle continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

S'agissant de l'agent·e faisant l'objet de poursuites pénales, seule la mise en mouvement de l'action publique vaut poursuites pénales au sens de l'article L 531-1 du Code général de la fonction publique. En sont donc exclues le dépôt d'une plainte, les enquêtes préliminaires et les classements sans suite par le·la procureur·e de la République ([CE du 19 novembre 1993 - N°74235](#)).

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

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·e fait l'objet d'une incarcération

## SUSPENSION DES AGENT·ES CONTRACTUEL·LES

Jusqu'à la parution du décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agent·es non titulaires de la fonction publique territoriale ne comportait aucune disposition relative à la suspension.

Désormais, les dispositions applicables aux fonctionnaires s'appliquent aux agent·es contractuel·les.

En cas de faute grave commise par un·e agent·e contractuel·le, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur·e de cette faute peut être suspendu·e par l'autorité territoriale.

**L'agent·e contractuel·le suspendu·e conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires.** Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent·e ne peut être suspendu·e au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité territoriale, l'intéressé·e est rétabli·e dans ses fonctions sauf s'il·elle fait l'objet de poursuites pénales. La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat.

L'agent·e contractuel·le qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli·e dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération. Il·elle continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

Le·la magistrat·e ayant ordonné·e le contrôle judiciaire et le·la procureur·e de la République sont informé·es des mesures prises à l'égard de l'agent·e. La commission consultative paritaire est également tenue informée de ces mesures.

### III / Les effets de la suspension

La suspension ne rompt pas le lien unissant l'agent·e à l'administration. Le·la fonctionnaire considéré·e 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·la fonctionnaire suspendu·e 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·e.

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·e,
- de le placer à demi-traitement (traitement indiciaire et indemnité de résidence).

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

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

### **CARRIÈRE DE L'AGENT·E SUSPENDU·E**

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

L'agent·e 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 ne doit pas être prise en compte pour le calcul des congés annuels.** En application d'un arrêt de la [Cour administrative d'appel de Marseille du 3 avril 2007](#), le droit au congé annuel est subordonné directement à l'exercice effectif des fonctions au cours de l'année de référence. Dès lors que l'agent est suspendu de ses fonctions, il est considéré comme n'ayant pas exercé ses fonctions et n'acquiert pas des droits à congés annuels.

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

### **CONGÉ DE MALADIE ET SUSPENSION**

L'agent·e faisant l'objet d'une mesure de suspension qui produit un certificat médical doit être placé·e 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·e au terme de son congé maladie.

## IV / La situation de l'agent·e incarcéré·e

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

- elle place l'agent·e en absence de service fait et ne verse pas la rémunération. En effet, l'intéressé·e, 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·celle-ci· et continue à verser son traitement.

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

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

### **PROCÉDURE DISCIPLINAIRE À L'ENCONTRE DE L'AGENT·E**

Lorsqu'un·e agent est placé·e 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·e alors que celui-ci·celle-ci est incarcéré·e, 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·E INCARCÉRÉ·E**

L'agent·e incarcéré·e, mais non encore condamné·e, 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·e est condamné·e 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.