



L'INCONTURNABLE N° 98

Tél. 06 12 31 50 62 – 01 55 93 56 15

SANCTIONS DISCIPLINAIRES
plaine
commune
GRAND PARIS



SANCTIONS DISCIPLINAIRES / APRES LE CONSEIL DE DISCIPLINE, LE CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS.



Vous venez de faire l'objet d'une sanction disciplinaire dont les faits justificatifs ont conduit à saisir préalablement **le conseil de discipline de 1ère instance**. Vous disposez alors de deux grandes voies pour en obtenir la "révision" :

A/ La saisine directe du Tribunal Administratif par requête en annulation avec au besoin préalablement un recours gracieux et concomitamment un référé suspension (si au-delà d'un moyen de droit d'annulation au moins vous pouvez justifier de l'urgence) ou encore et de manière exceptionnelle un référé liberté. **Dans ce cas, les syndiqués à FO peuvent saisir (via leur secrétaire de syndicat) la Protection Juridique de leur Fédération.**

B/ La saisine du Conseil de Discipline de Recours au regard des sanctions prises dont il est rappelé pour mémoire qu'elles sont réparties en 4 groupes à savoir, celles :

- Du 1er groupe (avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours) ;
- Du 2ème groupe avec abaissement d'échelon et l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 4 à 15 jours au plus ;
- Du 3ème groupe portant sur la rétrogradation de grade, l'exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans au plus ;
- Du 4ème groupe qui concerne la révocation et la mise à la retraite d'office.

LES SANCTIONS PRISES SUSCEPTIBLES DE JUSTIFIER LA SAISINE DU CDR CONCERNENT :

Les sanctions des 2^e et 3^e groupes

Le recours n'est recevable que dans 2 cas :

- la sanction prononcée est plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline,
- le conseil de discipline n'a proposé aucune sanction, aucune des sanctions soumises au vote n'ayant recueilli la majorité des voix.

Les sanctions du 4^e groupe

Le recours est possible dans tous les cas : mise à la retraite d'office, révocation.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un titulaire peut également être porté devant le conseil de discipline de recours.

2/ Les délais de saisine du CDR : le CDR doit être saisi **dans le mois** suivant la notification de la sanction étant précisé que cette dernière doit comporter les voies et délais de recours tant contentieux que gracieux y compris la possibilité de saisir le

Conseil de Discipline de Recours. Cela veut dire qu'il convient de se préparer à une telle éventualité si vous pensez que l'autorité de nomination prononcera une sanction de la nature de celle qui vient d'être rappelée ci-avant ou qu'elle prendra une mesure ne respectant pas l'avis de la commission de discipline. Le CDR **n'est pas tenu par** un délai pour émettre son avis.



3/ De l'avis émis par le CDR : L'avis émis par le CDR met **en compétence liée (terme administratif)** l'autorité de nomination c'est-à-dire la place dans l'obligation de revenir sur sa décision initiale de sanctions pour se conformer au plus à celle émise

par le CDR ; sauf à en contester les termes devant le juge administratif. Mais attention, l'autorité de nomination **peut décider de maintenir sa décision bien qu'illégale ce qui vous contraindra soit à former un recours gracieux, soit à saisir vous-même le tribunal administratif** en annulation de la décision prise en vous fondant notamment sur l'avis du CDR mais aussi sur tous autres moyens comme notamment une motivation suffisante voire inexistante ou erronée de l'arrêté portant sanction. En effet, la motivation d'une telle décision est obligatoire et doit reposer sur des éléments de droits et de faits à défaut de quoi l'annulation de la sanction sera prononcée.

Par ailleurs, il faut savoir :

- Que la décision prise sur avis du conseil de discipline **peut être immédiatement exécutée même si donc, le CDR est saisi.**

Mais généralement, l'autorité territoriale attend l'avis de l'instance de recours, ce qui doit vous conduire à ne pas perdre de temps à la saisine de cette dernière même en termes sommaires (avec production ultérieure d'un mémoire complémentaire, véritable développement de ce que vous aurez avancé succinctement à l'appui de votre recours)

- Que pour les sanctions les plus graves comme l'exclusion temporaire, l'autorité territoriale ne peut pas mettre à exécution la sanction **si l'agent concerné est en congé maladie** notamment ce qui est très important à savoir... pour le faire valoir éventuellement.

Composition et fonctionnement du CDR : Composition paritaire : Le CDR est présidé par un magistrat de l'ordre administratif, et composé à part égale de représentants des collectivités territoriales et du personnel.

Les suppléants peuvent être présents mais entacheraient la régularité du délibéré par un rôle déterminant tenu par l'un d'entre eux, au moment de l'émission de l'avis. Il appartient au Président qui est donc magistrat de l'ordre administratif (en exercice ou honoraire) de veiller au bon déroulement des débats et du délibéré. Le CDR doit être **impartial**, c'est à dire ne pas comporter de membre représentant l'autorité de

nomination ou ayant participé au Conseil de discipline, ou encore toujours à titre d'exemple ayant manifesté son hostilité à l'agent concerné ou exprimé une opinion sans réserve sur les faits ayant fondé la décision de sanction prise dont il est fait appel devant le CDR.

DEBATS ET VOTES :

Les débats : Il est important que l'agent soit assisté (comme cela lui est d'ailleurs reconnu en première instance, c'est-à-dire devant le Conseil de discipline) au regard :

- De l'importance du mémoire de saisine du CDR par lequel il importe de bien présenter les faits qui ont motivé la sanction prise, surtout si un doute existe quant à leur qualification de faute qui a été de nature à justifier la sanction prise, et si la sanction retenue est disproportionnée par rapport à la gravité des fautes reprochées.

- De l'importance à préparer une brève intervention finale avant le délibéré.

D'ailleurs elle constitue une formalité substantielle, c'est-à-dire très importante pour la régularité de la tenue du CDR.

En effet, si l'agent n'a pas la possibilité de s'exprimer en tout dernier lieu (c'est-à-dire invité expressément à s'exprimer avant que le CDR ne délibère et se prononce sur une éventuelle sanction) **la régularité de la procédure pourra être contestée.**

- De l'importance des échanges qui imposent une préparation permettant d'établir par exemple des éléments de réponse à des questions éventuelles qui pourraient être posées par les membres du CDR à l'agent concerné ou encore que ce dernier trouvera souhaitable de formuler au témoin éventuellement cité et/ou au représentant de l'autorité de nomination qui aura pris la sanction pour montrer que les faits avancés ne sont donc pas constitutifs d'une faute ou que leur nature fautive ne justifie pas la sanction prononcée et contestée.

Les votes : le CDR délibère à huis clos, c'est-à-dire hors la présence des représentants de l'autorité de nomination et de l'agent concerné et de ses conseils. Il se prononce à la majorité des présents (membres titulaires donc)

- Soit par rejet du recours qui vaut confirmation de la sanction

- Soit par proposition de sanction à infliger par ordre décroissant à partir de celle faisant l'objet du recours de l'agent ; proposition pouvant être au final celle de non sanction...



Avec FO, SOYEZ REBELLES contre l'Injustice, la Discrimination, le Harcèlement, l'Excès de Pouvoir, la Dégradation des Conditions de Travail et contre l'Austérité !!!

VOS DROITS SONT NOTRE SEULE LOI