



Dans la fonction publique hospitalière, le **pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité qui détient le pouvoir de nomination**, en l'occurrence **le Directeur ou la directrice de l'établissement**.

Le régime disciplinaire des agents titulaires

L'échelle légale des sanctions : Les sanctions qu'il est possible de prononcer à l'encontre d'un agent hospitalier sont énoncées dans l'article 81 du Titre IV (loi du 9 janv 86) .Neuf sanctions sont réparties en quatre groupes dans un ordre croissant de sévérité.

Classement de la sanction	TYPE DE SANCTION	Tenue du conseil de discipline obligatoire	Modalités
Premier groupe	-L'avertissement -Le blâme (sanctions morales sans conséquence sur la situation juridique de l'agent)	NON	Pas de procédure spécifique mais le droit à la défense doit être respecté. Le directeur a donc l'obligation de convoquer l'agent pour lui expliquer sa décision et recueillir au préalable ses observations. L'agent peut se faire assister d'un conseil lors de cet entretien (CE/17 juin 1988 labrosse n°81815). La jurisprudence récente rappelle que la décision doit être notifiée par écrit et motivée (CAA Nancy, 2 aout 2007 n°06NC0120).
Deuxième groupe	-La radiation du tableau d'avancement -L'abaissement d'échelon -L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours (Sanctions entraînant des conséquences sur la situation juridique de l'agent)	OUI	1/Réalisation d'une enquête interne afin de recueillir les éléments à charge contre l'agent.  Des auditions peuvent être effectuées, des PV de celles-ci rédigés. L'agent sera entendu en dernier. Les documents collectés par l'administration doivent être précis et datés (CAA Nancy 30 septembre 2004 n°00NC00481). 
Troisième groupe	-La rétrogradation -L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans (avec ou sans sursis) (Ne se distingue pas spécifiquement du groupe précédent)	OUI	2/ A la lecture des faits, si ceux-ci sont probants, le directeur déclenche la procédure disciplinaire et rédige un rapport précisant « <i>les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis</i> » (article 83 de la loi 86-33 du 9 janvier 1986) aux fins de saisine du conseil de discipline via son président. L'agent est invité à prendre connaissance du rapport (par courrier sous AR) et peut se faire accompagner d'un conseil.
Quatrième groupe	-La mise à la retraite d'office -La révocation (Sortie définitive de la fonction publique)	OUI	La convocation au conseil de discipline doit être envoyée à l'agent sous forme recommandé avec AR 15 jours au moins avant la date de celui-ci et doit émaner du président du conseil de discipline

Quelques commentaires sur les sanctions

1^{er} groupe :

L'avertissement : Cette sanction du 1^{er} groupe n'est pas inscrite au dossier de l'agent.

Le blâme : Le blâme est inscrit au dossier du fonctionnaire. Il est effacé automatiquement au bout de 3 ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

2^{ème} groupe :

Radiation du tableau d'avancement : Cette sanction a pour effet de priver l'agent d'une possibilité d'avancement. Le tableau d'avancement étant annuel cette sanction ne peut avoir d'effet que pour l'année considérée.

L'abaissement d'échelon : Cette sanction fait perdre à l'agent le bénéfice d'un avancement antérieur. Bien que le terme soit rédigé au singulier, l'abaissement de plusieurs échelons est régulier en fonction de la gravité de la faute.

L'exclusion temporaire pour une durée maxi de 15 jours : L'agent se trouve privé de toute rémunération et ne peut prétendre aux allocations pour perte d'emploi. Le sursis total ou partiel sera levé si l'agent fait l'objet d'une sanction du 2^o ou 3^o groupe au cours des 5 années qui suivent le prononcé de l'exclusion.

3^{ème} groupe :

La rétrogradation : Elle a pour effet de déposséder un agent d'un avancement de grade au choix obtenu sans concours ni justification d'un diplôme ou d'un certificat d'aptitude professionnelle particulier. Ainsi une aide soignante ne peut pas être rétrogradée au grade d'ASH. Il y aurait en effet un abaissement de corps. Par contre une aide soignante de classe supérieure peut être rétrogradée aide soignante de classe normale. L'agent doit donc se situer sur un grade d'avancement.

Exclusion temporaire de 3 mois à 2 ans : L'agent est privé de toute rémunération. Cette sanction peut être assortie d'un sursis total ou partiel qui ne peut ramener la durée d'exclusion à moins d'un mois.

4^{ème} groupe :

La mise en retraite d'office : L'agent doit remplir les conditions requises à l'ouverture des droits à retraite.

La révocation : elle peut être prononcée même si l'agent ne remplit pas les conditions de durée de services pour pouvoir prétendre à une pension.

A noter : Pour une sanction du deuxième ou troisième groupe, le fonctionnaire peut, après 10 ans de services effectifs (à dater de la sanction), introduire une demande auprès de l'autorité tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier, tel que le lui permet l'article 14 du décret n° 89-822 du 7 novembre 1989. Si, par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction, il est fait droit à sa demande.

La mesure suspensive :

En cas de faute grave (manquement aux obligations professionnelles ou infraction de droit commun), le fonctionnaire peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. L'intéressé conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être réglée dans un délai de 4 mois. Après ce délai, si aucune décision n'a été prise, il est rétabli dans ses fonctions (sauf s'il y a poursuites pénales). Le fonctionnaire qui n'est pas rétabli (poursuites pénales) peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération (il continue à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille).

Le conseil de discipline:

L'intéressé peut être assisté par un ou plusieurs défenseurs de son choix.
Il peut faire citer des témoins (idem pour l'administration).

L'intéressé ou l'autorité, si elle n'est pas membre du conseil, a la possibilité de récuser l'un des membres du conseil de discipline.

Le report de l'affaire peut être demandé par le fonctionnaire poursuivi ou par l'autorité ayant le pouvoir de décision : il est décidé à la majorité des membres présents du conseil. Le conseil doit se prononcer dans un délai d'un mois à compter du jour de la saisine par le rapport de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire (2 mois en cas d'enquête, ou délai prolongé d'une durée égale à celle des reports qui auraient été demandés).

À noter que la procédure peut être suspendue, si le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales, jusqu'à l'intervention de la décision du tribunal (sauf si l'autorité décide de poursuivre la procédure). Après communication de l'avis du conseil, l'autorité exerce son pouvoir disciplinaire en statuant par décision motivée.

Les recours contre une sanction :



La commission de recours du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière :

En cas de sanction des 2e, 3e ou 4e groupes, le fonctionnaire peut introduire un recours auprès du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière dans un délai d'un mois après la notification de la sanction lorsque l'autorité a prononcé une sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline.

Lorsque l'avis émis par la Commission des recours prévoit une sanction moins sévère que celle qui a été prononcée par l'autorité investie du pouvoir de nomination, celle-ci est tenue de lui substituer une nouvelle décision qui ne peut comporter de sanction plus sévère que celle retenue par la commission des recours.

Les délais de recours contentieux (tribunal administratif) sont suspendus jusqu'à la notification de l'avis de la Commission des recours. Si le directeur doit prononcer une nouvelle décision compte tenu de l'avis alors les délais de recours sont suspendus jusqu'à la décision de ce dernier.



Le recours contentieux

Toute sanction disciplinaire peut être déférée devant la juridiction administrative. Le délai du recours contentieux ouvert contre la décision prononçant la sanction disciplinaire est de deux mois à compter de la notification de cette dernière.

Le régime disciplinaire des agents contractuels

Ce régime disciplinaire des agents contractuels est prévu par le décret 91-155 du 6 février 1991.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité signataire du contrat.

La direction peut éventuellement saisir le conseil de discipline mais elle n'en a pas l'obligation.

La procédure.

L'agent mis en cause a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents qui s'y rapportent. Il peut se faire assister par un ou des défenseurs de son choix.

L'agent est informé par écrit de la procédure engagée et des droits qui sont les siens (communication du dossier et assistance). La décision prononçant la sanction doit être motivée.

Les sanctions.

1 - l'avertissement

2 - le blâme

3 - l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée. L'exclusion peut être d'une durée maximale d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée.

4 - le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

Le recours.

Seul le recours gracieux et contentieux (tribunal administratif) est utilisable pour les agents contractuels.

La mesure suspensive.

Elle n'est envisageable qu'en cas de faute grave commise par l'agent.

La direction doit indiquer à l'agent le motif de sa suspension ce qui entraîne de fait le déclenchement des poursuites disciplinaires.

Procédure à respecter en cas de licenciement à titre disciplinaire d'un agent contractuel

Le délai entre la convocation et l'entretien préalable.

Aux termes de l'article 44 du décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière :

« Lorsque l'autorité signataire du contrat envisage de licencier un agent contractuel, elle doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, en lui indiquant l'objet de la convocation.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs à la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de cette audition, l'agent contractuel peut se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix.

La décision de licenciement est notifiée aux intéressés par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis ».

Le décret précité n'oblige pas à respecter un délai ferme entre la date de notification de la convocation et la date fixée pour l'entretien préalable. Il n'en demeure pas moins qu'un délai raisonnable doit être respecté.

Ainsi, dans un arrêt du 8 février 2005, la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux a affirmé que :

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que Madame X a reçu en mains propres, le 28 mai 1998 au matin, la convocation à l'entretien préalable qui avait été fixé le jour même à 11h00, qu'elle n'a pas disposé, dans les circonstances de l'espèce, d'un délai suffisant pour préparer son audition au besoin avec l'assistance d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'établissement (C.A.A. de Bordeaux, 8 février 2005, Hôpital local Saint-Honoré, n°00BX002212).

En pratique, ce délai ne doit pas être inférieur à 8 jours, car il faut prendre en compte le temps pour lequel l'agent a droit à consulter son dossier préalablement à son entretien.

Finalement, le juge administratif veille à ce que la communication préalable du dossier à l'agent se fasse dans un délai compatible avec l'exercice des droits de la défense.

La notification du licenciement

Il n'existe aucune disposition réglementaire fixant un délai ferme et précis à respecter entre la tenue de l'entretien préalable et la décision de licenciement.

De son côté, la jurisprudence administrative n'a pas imposé à l'autorité disciplinaire de respecter un délai.

Tel est le sens de la décision rendue le 22 juillet 1994 par le Conseil d'Etat dans laquelle il a déclaré de façon péremptoire que :

Aucune disposition législative ou réglementaire applicable aux agents publics contractuels des établissements hospitaliers n'impose à l'autorité compétente de respecter un délai minimum entre la tenue de l'entretien susmentionné et la décision de licenciement (C.E., 2 juillet 1994, Maison de Retraite de Cazouls lès Béziers, n°135108).

Bien que cette jurisprudence ait été rendue au cas d'un licenciement pour insuffisance professionnelle, il n'en demeure pas moins que, en raison des termes généraux employés par le Conseil d'Etat, la solution se trouve applicable à tous les licenciements d'agent contractuel.

En appliquant cette jurisprudence, il est possible d'adresser la lettre de licenciement dès le lendemain de l'entretien préalable. Néanmoins, par prudence, un délai de 48 heures est usuellement pratiqué.

Spécificités du régime disciplinaire des agents stagiaires

A l'exclusion des spécificités précisées par le décret n° 97-487 du 12 mai 1997 et citées ci-dessous, le régime disciplinaire des stagiaires sont soumis aux mêmes dispositions que les agents titulaires.

L'agent stagiaire qui a la qualité de fonctionnaire dans un autre grade.

Lorsque l'exclusion définitive est prononcée à l'encontre d'un agent stagiaire, titulaire dans un autre grade, il est mis fin à son détachement dans son grade d'accueil. Il peut, cependant, s'exposer à des mesures disciplinaires pour les mêmes faits du fait de sa qualité de titulaire dans son grade d'origine.

La mesure suspensive.

Les dispositions de l'article 10 du décret n°97-487 renvoient aux mêmes dispositions que pour un agent titulaire.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Insuffisance professionnelle et faute disciplinaire sont distinctes.

L'insuffisance professionnelle ne peut donc motiver une sanction disciplinaire. De fait, un licenciement pour insuffisance professionnelle fondé sur une faute disciplinaire serait illégal.

Dans l'article 37 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant statut de la fonction publique hospitalière il est stipulé :

« L'agent peut être licencié au cours de la période de stage après avis de la CAP compétente, en cas de faute disciplinaire ou d'insuffisance professionnelle. Dans ce dernier cas, le licenciement ne peut intervenir moins de six mois après le début du stage ».

Commentaire Fédération UNSA Santé Sociaux

Il n'existe pas de « code disciplinaire » décrivant les fautes susceptibles de justifier une sanction. Le directeur doit s'assurer de la réalité des faits reprochés. La législation prévoit qu'une décision administrative est illégale en cas d'inexistence matérielle des faits sur laquelle elle est fondée.

Il ne doit pas y avoir disproportion manifeste entre la gravité de la faute et la sévérité de la sanction.

L'assistance syndicale a de nombreuses fois permis de minimiser la sanction voire la supprimer, par contre nous devons être prévenus le plus rapidement possible afin de contrer les incohérences éventuelles de l'accusation; évitant ainsi l'engagement de la procédure disciplinaire.

