

# La suspension

---

Service des organismes paritaires

VENDREDI VISIO – 27/03/2026

# SOMMAIRE

---

Introduction – références juridiques

- I. Définition et modalités
- II. L'enquête administrative et la saisine du conseil de discipline
- III. La position et la situation de l'agent
- IV. Cas particuliers : la procédure pénale et le contrôle judiciaire

## Références juridiques

---

- Articles L531-1 à L531-6 du Code Général de la Fonction Publique,
- Décret n°89-677 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux,
- Décret n°88-145 relatif aux agents contractuels dans la fonction publique territoriale,
- Articles R327-21 à R327-28 du Code Général de la Fonction Publique.

# I. Définitions et modalités

---

## Définitions et modalités

---

- Article L531-1 du CGFP : l'agent « ...auteur d'une **faute grave de manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun**, peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire ».
- Mesure **d'urgence** et d'éloignement prise dans **l'intérêt du service public et/ou dans l'intérêt de l'agent lui-même** dans l'attente du règlement de sa situation.
- La faute : caractère **de gravité et de vraisemblance** suffisant à la date de la suspension. (CE 142167 du 11.06.1997 ; CE 363202 du 10.12.2014)

# Définitions et modalités

---

- Nature de la suspension :
  - Mesure administrative prise à titre conservatoire,
  - Pas le caractère d'une sanction disciplinaire.
- Durée de la suspension :
  - Art.L531-1 CGFP et Art. 36-A décret 88-145 : **4 mois** pour les agents fonctionnaires et contractuels.
  - Art. L 36-A décret 88-145 : pour les agents contractuels, la durée de la suspension ne peut excéder celle du contrat.

# Définitions et modalités

---

- L'arrêté de suspension :
  - N'a pas à être motivé (CE, 22 septembre 1993, n°87033),
  - Doit être notifié à l'agent (CE, 29 janvier 1988, n°58152),
  - N'a pas à fixer de date de réintégration (CE, 15 octobre 1982, n°34299),
  - N'ouvre pas les droits à la défense de l'agent (CAA Bordeaux, 8 mars 2011, n°10BX00639 et CAA Lyon, 1er décembre 2015, n°14LY00725).

## II. L'enquête administrative et la saisine du Conseil de Discipline

---

# L'enquête administrative

---

Face à des allégations ou accusations portées à sa connaissance, la collectivité peut décider de mettre en œuvre une enquête administrative.

L'enquête administrative a pour but d'établir la matérialité des faits et les circonstances selon lesquelles la ou les fautes sont intervenues.

L'enquête n'est pas obligatoire, toutefois elle peut s'avérer un préalable indispensable afin d'éclairer l'autorité territoriale dans sa prise de décision.

L'administration peut ainsi collecter tout document, renseignements ou témoignages de nature à clarifier la situation.

Elle peut procéder elle-même à la réalisation de l'enquête ou confier celle-ci à un organisme extérieur. (CIG service prévention, cabinet d'avocats)

## La saisine du Conseil de discipline

---

- La saisine du conseil de discipline « sans délai » par l'autorité territoriale (Art. L531-1 du CGFP),
- « Le conseil de discipline doit se prononcer dans le délai de deux mois à compter du jour où il a été saisi par l'autorité territoriale. Le délai est ramené à un mois lorsque le fonctionnaire poursuivi a fait l'objet d'une mesure de suspension. » : (Art. 13 du décret n°89-677),

Toutefois, ce délai n'est pas prescrit à peine de nullité des avis émis par le conseil de discipline après son expiration. (CAA de MARSEILLE, 6ème chambre, 11/01/2021, 19MA04923)

## La saisine du Conseil de discipline

---

- La saisine du Conseil de discipline placée auprès du CIG s'effectue par l'envoi postal d'un dossier disciplinaire composé de :
  - La lettre de saisine du Conseil de discipline signée par l'autorité territoriale,
  - Le rapport disciplinaire, signé par l'autorité territoriale, qui décrit : le contexte de travail de l'agent, les faits reprochés, la sanction demandée.
  - La copie de la lettre d'engagement de la procédure disciplinaire adressée à l'agent,
  - La copie des 3 derniers comptes rendus d'entretien professionnel de l'agent,
  - Tout élément de preuve permettant d'établir la matérialité de la faute, par exemple : témoignages, photos, mails, vidéos, etc.

## La saisine du Conseil de discipline

---

- Le rapport disciplinaire expose les manquements commis par l'agent que l'autorité territoriale entend sanctionner.
- Il est **la pièce principale** du dossier :
  - « Lors d'une procédure disciplinaire, l'autorité territoriale saisit le conseil de discipline par un rapport précisant les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis. » (Art.L532-9 du CGFP)
  - Il est lu en séance par le magistrat
  - Il doit être signé de l'autorité territoriale ou de son représentant

Pensez à télécharger nos modèles sur notre site : <https://www.cigversailles.fr/le-conseil-de-discipline>

*Lettre d'engagement de la procédure disciplinaire - lettre de saisine du Conseil de discipline - préconisations sur la construction du rapport disciplinaire*

## La saisine du Conseil de discipline

---

- Pour la sécurité de la procédure, veillez au strict respect des droits de la défense:
  - Consultation du dossier
  - Se faire assister de la personne de son choix
  - Présenter des observations
  - Droit de se taire

## III. La position et la situation de l'agent

---

# La position et la situation de l'agent

---

- **Position administrative de l'agent suspendu**

- L'agent suspendu reste en position d'activité et à ce titre il conserve les droits correspondants (CE 343837 du 26/07/2011).
- La suspension ne rend pas l'emploi vacant (CE 145780 du 08/04/1994) .

- **La rémunération de l'agent suspendu**

- Pour les **fonctionnaires** : traitement + indemnité de résidence + le supplément familial de traitement (Art. L530-1 CGFP et CAA Bordeaux 15BX04176 du 18/12/2017).
- Pour les **contractuels** : rémunération + prestations familiales obligatoires (Art. 36 A décret n°88 - 145).
- En cas de prolongation de la suspension, les agents fonctionnaires et contractuels, peuvent subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération qu'il avait conservée.
- Ils continuent, néanmoins, à percevoir la totalité du supplément familial de traitement et indemnité de résidence.

# La position et la situation de l'agent

---

- **Les congés annuels**

- L'agent suspendu conserve le droit à bénéficier de ses congés annuels, s'il transmet une demande en ce sens (CAA Versailles 16VE02916 du 28/03/2019).
- Il revient à la collectivité d'informer l'agent de cette possibilité.
- L'agent suspendu ne génère pas de congés annuels pendant la période de suspension. Il verra ainsi son droit à congé annuel proratisé (CAA Marseille 04MA01459 du 03/04/2007).

- **Les congés maladie**

- L'agent suspendu conserve ses droits à congés maladies pendant la période de suspension (CE 343837 du 26/07/2011).
- La collectivité peut prendre un nouvel arrêté de suspension à la fin de l'arrêt maladie de l'agent.

# La position et la situation de l'agent

---

- **Cumul d'activité**

- Le cumul d'activité est autorisé pour l'agent faisant l'objet d'une suspension (CAA Versailles 15VE00556 du 19/07/2016). Ce cumul est subordonné à l'autorisation préalable de l'autorité territoriale.

- **Le cas du logement de fonctions**

- L'agent suspendu continue à jouir du logement associé à sa fonction en raison du caractère temporaire de la suspension (CE 279787 du 08/03/2006). La collectivité peut réclamer un loyer pour la période correspondante (CAA Lyon 98LY01255 du 24/04/2001).

# La position et la situation de l'agent suspendu

---

- **Réintégration de l'agent suspendu**

- La collectivité peut réintégrer l'agent suspendu avant l'expiration de la période de 4 mois. Les motifs pouvant justifier cette réintégration peuvent être divers :

- Faits nouveaux en faveur de l'agent (Exemple : l'agent est blanchi des faits qui lui sont reprochés),

- La condition tenant à la vraisemblance des faits à l'origine de la mesure de suspension n'est plus satisfaite (CE 418844 du 18/07/2018).

- L'intérêt du service le permet (Exemple : un climat apaisé au sein du service permettant une reprise de l'agent suspendu),

- En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions de l'agent suspendu. (Art. L531-5 CGFP).

- **Attention : éviter de prolonger inutilement la suspension si ce n'est pas justifié.**

# La position et la situation de l'agent suspendu

---

- Le rétablissement du fonctionnaire dans ses fonctions n'implique pas que ce dernier doit être réaffecté au poste qu'il occupait auparavant. (CAA Paris, 02PA02049 du 30/12/2005).
- Si à l'expiration de la période des 4 mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité territoriale, l'agent suspendu **doit être rétabli normalement** dans ses fonctions **sans ou avec des poursuites pénales** (Art. L531-2 CGFP).
- Il faut prendre un arrêté de réintégration (modèle sur notre site)
- Le cas échéant, s'agissant du fonctionnaire, il est possible d'effectuer un changement d'affectation en transmettant à l'agent une lettre de changement d'affectation avec la nouvelle fiche de poste.
- Pour l'agent contractuel, la situation est plus compliquée, car le changement d'affectation peut entraîner une modification d'un élément substantiel de son contrat : un avenant à son contrat de travail devra lui être proposé.

## IV. Cas particuliers : la procédure pénale et le contrôle judiciaire

---

## En cas de poursuites pénales

- Si l'agent commet un délit ou un crime,
- Faits liés à la vie privée : violence conjugale, trafic de stupéfiants,
- Ou faits commis dans le cadre des fonctions : menaces de mort à l'encontre du maire, agression physique d'un collègue, harcèlement sexuel...
- L'agent peut être placé en garde à vue, faire l'objet d'une enquête pénale, parfois d'un contrôle judiciaire.
- Le temps judiciaire est souvent plus long que la durée de la suspension administrative.

## En cas de poursuites pénales

- La mesure de suspension peut être renouvelée en cas de poursuites pénales, c'est le seul cas où elle peut durer plus de 4 mois (Art. L531-2 CGFP).
- Qu'entend-on par poursuites pénales ?
- Il s'agit de **la mise en mouvement de l'action publique**, c'est-à-dire la poursuite de l'infraction et son entrée dans le procès pénal,
- À savoir le dépôt d'une plainte avec constitution de partie civile ou l'ouverture d'une information judiciaire. (CE 239436 du 03/05/2002)

# En cas de poursuites pénales

---

- Dépôt de plainte avec constitution de partie civile :  
L'action civile exercée devant une juridiction pénale permet à son titulaire de déclencher l'action publique.
- Lorsqu'il est informé d'une infraction, le procureur a 3 possibilités :
  - Classer l'infraction
  - Mettre en œuvre une alternative aux poursuites, par exemple la médiation pénale, rappel à la loi, stage de sensibilisation à l'usage de stupéfiants, mesures qui suspendent l'action publique
  - Poursuivre
    - C'est uniquement dans ce 3<sup>ème</sup> cas que l'action publique va être considérée comme mise en mouvement

## En cas de poursuites pénales

- Un rappel à la loi ne peut être assimilé à la mise en œuvre de l'action publique et ne permet donc pas à l'administration de prolonger une mesure de suspension au-delà du délai de quatre mois. (CAA Marseille 19MA02017 du 22/07/2020)

Il clôt la procédure pénale, et les faits sont reconnus.

- L'action publique mise en mouvement à l'encontre d'un fonctionnaire ou d'un stagiaire n'est pas éteinte lorsqu'un jugement pénal est frappé d'appel. (CE 443903 du 12/10/2021 – Conclusions)

# Le contrôle judiciaire

---

- Un agent mis en examen dans l'attente de son jugement peut faire l'objet d'un contrôle judiciaire dont les obligations l'empêchent d'exercer ses fonctions :
  - Mesure d'éloignement géographique, interdiction de rencontrer certaines personnes, d'exercer une activité en lien avec des mineurs...
- Il ressort de 2 décisions du Conseil d'Etat que l'administration n'est pas tenue de suspendre un agent empêché de poursuivre ses fonctions du fait de mesures prises dans le cadre d'un contrôle judiciaire. Elle peut interrompre son traitement pour absence de service fait, alors la suspension serait une mesure de bienveillance.
- CE 493433 du 25.07.2024 et CE 470016 du 18.10.2024
  - ⇒ À noter : cette possibilité s'applique également à l'agent placé en garde à vue.

## En cas de poursuites pénales

---

- Même en cas de poursuites pénales, **le principe reste la réintégration,**
- « Le 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. ». (Art. L531-2 du CGFP)
- Au besoin l'agent fonctionnaire peut être réintégré sur un autre poste, voire dans une autre catégorie, de manière provisoire.

## En cas de poursuites pénales

- Article L531-3 du CGFP :
  - Affectation provisoire sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire,
  - Détachement d'office à titre provisoire dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec de telles obligations.
- Attention pour l'agent contractuel le changement d'affectation n'est pas possible : avenant au contrat de travail.

## En cas de poursuites pénales

- Quand cette réintégration n'est pas possible, la mesure peut être renouvelée.
- La décision prononçant la prolongation de la suspension d'un agent faisant l'objet de poursuites pénales doit être motivée. (Art. L531-3 du CGFP ; CAA Paris 21PA04220 du 17/03/2023)
- La rémunération peut être réduite jusqu'à 50% du traitement indiciaire pour les fonctionnaires et de la rémunération pour les agents contractuels.

# En cas de poursuites pénales

---

- **Les poursuites pénales et disciplinaires sont indépendantes l'une de l'autre ...**

application d'une sanction disciplinaire et d'une sanction pénale, sans porter atteinte à la règle

« non bis in idem »

relaxe ou classement sans suite au pénal et application d'une sanction disciplinaire

condamnation pénale et absence de sanction disciplinaire

- **... dans une certaine limite**

les poursuites pénales interrompent le délai de prescription de l'action disciplinaire.

Lorsqu'un agent est poursuivi pénalement et disciplinairement, l'autorité territoriale peut être

liée par le jugement pénal : c'est l'autorité de la chose jugée.

# En cas de poursuites pénales

---

## **L'autorité territoriale pourra :**

- Soit engager une procédure disciplinaire sans attendre l'issue de la procédure pénale

Mais : l'administration ne peut pas infliger une seconde sanction si le jugement condamne des faits plus graves

Et l'agent a droit à un réexamen de sa situation, si le jugement pénal remet en cause la matérialité des faits

- Soit attendre l'issue de la procédure pénale

Le principe de l'autorité de la chose jugée obligera l'administration à prendre en considération la décision du juge, que celui constate la matérialité des faits ou leur inexistence.

Alors le choix de la sanction devra être déterminé en fonction des éléments recueillis par le juge pénal (constatation ou non de la matérialité des faits, nature et gravité des faits, situation d'ensemble de l'agent).