

## **LE REGIME DISCIPLINAIRE DES PERSONNELS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC**

### **Rappel : régime disciplinaire applicable aux fonctionnaires de l'Etat (FPE)**

S'agissant des fonctionnaires de l'Etat, catégorie de personnels la plus importante au sein des EPLE, les chefs d'établissement peuvent être appelés à intervenir pour initier la procédure (signalement des faits, selon le cas, à la division des personnels administratifs ou à la division des personnels enseignants) ainsi que dans le cadre de l'instruction (rapports aux fins d'établir la matérialité des faits).

En revanche, ils ne disposent pas à leur égard d'un pouvoir disciplinaire en propre.

La procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires de l'Etat, obéit à un certain nombre de règles inscrites dans la loi (éventuelle mesure de suspension prononcée à titre conservatoire, respect des droits de la défense, barème des sanctions applicables etc)<sup>1</sup>. Qu'en est-il des agents contractuels de droit public ?

### **1 – LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC RECRUTES PAR LES EPLE SONT SOUMIS AU REGIME DISCIPLINAIRE INSTITUTE PAR LE DECRET DU 17 JANVIER 1986**

Les dispositions relatives au régime disciplinaire institué par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 « *s'appliquent aux agents contractuels de droit public* » recrutés par les « *administrations de l'Etat, (les) autorités administratives indépendantes ou des établissements publics de l'Etat* »<sup>2</sup>.

Ce régime trouve donc à s'employer, notamment, aux agents contractuels de droit public recrutés par les EPLE<sup>3</sup> (AED, AESH, personnels contractuels des GRETA et des CFA etc.)

### **2 – LES DIFFERENTES CATEGORIES DE SANCTIONS DISCIPLINAIRES APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC**

**Le principe** : « *Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent non titulaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal* »<sup>4</sup>

4 types de sanction<sup>5</sup> :

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 pour une durée déterminée et **d'1 an** pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;

4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

NB : en application du principe de légalité, toute sanction autre que celle énoncée ci-dessus () est illégale (toute sanction prise en dehors de cette liste limitative encourt l'annulation pour « *violation de la règle de droit* ». Exemple : retenue sur traitement décidée à titre disciplinaire).

### **3 – AUTORITE COMPETENTE : LE CHEF D'ETABLISSEMENT EN SA QUALITE D'AUTORITE AYANT LE POUVOIR DE PROCEDER AU RECRUTEMENT**<sup>6</sup>

➤ Le principe est que « *Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement. La délégation du pouvoir de procéder au recrutement emporte celle du pouvoir disciplinaire* » (toutes sanctions confondues).

➤ Toutefois, les sanctions de l'exclusion temporaire et du licenciement peuvent demeurer de la compétence du ministre s'il en décide ainsi (alors même qu'il aura délégué le pouvoir de recrutement). Dans cette hypothèse, le ministre peut ne déléguer que le pouvoir de prendre les sanctions de l'avertissement et du blâme.

### **4 – PROCEDURE**

➤ **Suspension éventuelle de l'agent prononcée à titre conservatoire**<sup>7</sup>

**Hypothèse :** « *En cas de faute grave commise par un agent non titulaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun* »

**Autorité compétente pour prononcer la suspension :** autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement (c'est-à-dire, en l'occurrence le chef d'établissement).

**Durée :** La durée de la suspension ne pourra excéder 4 mois, sauf en cas de poursuites pénales (notamment s'il s'agit d'établir la matérialité des faits avant toute décision). En toute hypothèse, « *La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat* ».

**Rémunération :** « *L'agent non titulaire suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité précitée, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.*

*L'agent non titulaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de (sa) rémunération (...). Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille* ».

NB : Le chef d'établissement agit notamment, ici, en sa qualité de représentant de l'Etat, garant du bon ordre dans l'établissement<sup>8</sup>.

➤ **Communication de l'intégralité du dossier individuel de l'agent** et de tous les documents annexes :

« (...) *L'agent non titulaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous documents annexes et à se faire assister par les défenseurs de son choix. L'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier* »<sup>9</sup>.

NB : il ne suffit pas de laisser à l'agent la possibilité de consulter son dossier. Il doit encore être informé par l'administration de son droit à procéder à cette consultation soit lui-même, soit par une personne dûment habilitée par lui (avocat ou proche) ou bien encore de se faire accompagner au moment de la consultation.

➤ **Consultation obligatoire de la commission consultative paritaire**<sup>10</sup> (CCP)

NB : La compétence des CCP s'étend au-delà du seul champ disciplinaire :

« (...) *Ces commissions sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai*<sup>11</sup> (...), *au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. L'administration porte à la connaissance des commissions les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au 3° de l'article 17*<sup>12</sup> *et à l'article 45-5*<sup>13</sup>.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels (...) ».

Il s'infère des dispositions ci-dessus que chef d'établissement est habilité à **prendre seul** (sans consultation préalable de la CCP) **les sanctions de l'avertissement et du blâme**. Il devra toutefois respecter les garanties disciplinaires.

➤ **En application du principe des droits de la défense** (principe général du droit) l'agent doit, avant le prononcé de la sanction :

- 1 Etre convoqué afin d'exposer les griefs formulés contre lui. Il devra être informé en amont de la possibilité :
  - de présenter ses observations écrites ou orales ;
  - de citer des témoins ;
  - de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

NB : un délai suffisant devra être laissé à l'agent pour organiser sa défense.

2 Au cours de l'échange :

- Le chef d'établissement peut également faire citer un (des) témoins s'il le juge utile et opportun.

NB : une secrétaire pourra prendre des notes au cours de l'échange qui présente un caractère strictement confidentiel (cf. obligation de discrétion professionnelle). Il est recommandé que le chef d'établissement soit accompagné d'un adjoint ou de toute autre personne susceptible de témoigner de l'authenticité du CR établi à l'issue (a fortiori si l'agent est lui-même accompagné).

- A l'issue de la convocation, il établit un rapport circonstancié aux fins d'établir la matérialité des faits (circonstances, exposé de la faute, témoignages etc.).
- Ce CR est soumis pour visa à l'agent (qui peut refuser de signer) avant transmission à l'agent et à l'autorité académique (ce CR sera obligatoirement communiqué à la CCP si la sanction envisagée est supérieure à un blâme).

➤ **Motivation de la sanction**

Toute sanction disciplinaire doit être motivée<sup>14</sup> en droit (base légale à laquelle doivent renvoyer les visas) et en fait (la qualification des faits doit être conforme à la base légale) et proportionnelle à la faute commise.

- En droit (visas) : exemple : un agent contractuel vole un ordinateur dans la salle informatique de l'EPL : violation du principe de probité énoncé à l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (c'est donc cet article qu'il faudra viser, les obligations déontologiques étant applicables y compris aux agents contractuels<sup>15</sup>), outre, bien entendu les articles 43 et suivants du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.
- En fait (« considérants ») : énoncer très précisément la faute commise (matérialité : exactitude, circonstances, dates etc.). Pas de motivation évasive sur le mode « *Considérant la gravité de la faute commise* » ...).

Si ces règles de procédure ne sont pas satisfaites, la sanction encourt l'annulation devant le tribunal administratif notamment pour « *erreur de droit* », « *erreur de fait* » ou « *erreur manifeste d'appréciation* ».

**NB : en revanche, le non renouvellement d'un contrat arrivé à son terme** (et le licenciement en conséquence), **n'ont pas à être motivés** car il ne s'agit pas d'une décision qui a pour effet de « *retirer ou d'abroger une décision créatrice de droits* » (au sens du point 4° de l'article L. 211-2 du CRPA).

## ➤ Le droit au recours contentieux

L'administré a le droit d'attaquer une décision qui lui fait grief (préjudiciable à ses intérêts)

Il convient d'être vigilant sur ce point : mention obligatoire des délais du recours contentieux dans la décision faisant grief (c'est-à-dire causant un préjudice à l'agent) : « *Les délais de recours contre une décision administrative ne sont opposables qu'à la condition d'avoir été mentionnés, ainsi que les voies de recours, dans la notification de la décision* »<sup>16</sup>.

---

<sup>1</sup> Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (art. 19 et 30) ; loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (art. 66 et 67) ; décret n° 84-61 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat.

<sup>2</sup> cf. dispositions combinées de l'article 1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et de l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

<sup>3</sup> Le Tribunal des conflits a jugé « *que les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi* » (TC, 25 mars 1996, Préfet de la région Rhône-Alpes, préfet du Rhône c/ Conseil des prud'hommes de Lyon, Berkani, n° 03000). Dès lors, les agents les agents non titulaires recrutés par les EPLE sont en principe des agents publics et relèvent, à ce titre, du décret de 1986.

NB : Toutefois, cet arrêt n'affecte pas les contrats de droit privé conclus en vertu du droit du travail local ou lorsque l'agent est recruté par la voie d'un contrat de droit privé par détermination de la loi.

<sup>4</sup> Article 43-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

<sup>5</sup> Idem, art. 43-2

<sup>6</sup> Idem art. 44

<sup>7</sup> Idem, art. 43

<sup>8</sup> Article R. 421-10 du code de l'éducation : « *En qualité de représentant de l'Etat au sein de l'établissement, le chef d'établissement (...) 3° Prend toutes dispositions, en liaison avec les autorités administratives compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement ;*

*4° Est responsable de l'ordre dans l'établissement. Il veille au respect des droits et des devoirs de tous les membres de la communauté scolaire et assure l'application du règlement intérieur ».*

<sup>9</sup> Article 44

<sup>10</sup> Article 1.2 du décret du 17 janvier 1986 et point 2.5 de la circulaire n° 2017-038 du 20 mars 2017 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et de psychologues dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.

<sup>11</sup> Le licenciement suppose, en outre, l'organisation d'un entretien préalable (cf. art. 47 du décret du 17 janvier 1986).

<sup>12</sup> Article 17-3° du décret du 17 janvier 1986 : hypothèse de licenciement à l'issue « *d'un congé de maladie, de grave maladie ou d'accident du travail et de maladie professionnelle (...) médicalement constaté par le médecin agréé* », l'agent « *se trouv(ant), de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi* » et « *le reclassement de l'agent dans un emploi que la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents* » s'avérant impossible

<sup>13</sup> L'article 45-5 du décret du 11 janvier 1984 vise les hypothèses de licenciement « *pour un des motifs prévus aux 1° à 4° de l'article 45-3* ». Ces motifs sont les suivants :  
« 1° *suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;*  
2° *transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;*  
3° *Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi civil permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif ;*  
4° *le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée* ) ».

Dans toutes ces hypothèses, l'article 45-5 prévoit que le licenciement n'est possible « que lorsque le reclassement de l'agent, dans un autre emploi que la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel [cf. fiche « Le chef d'établissement employeur »] et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents non titulaires, n'est pas possible. Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat ».

<sup>14</sup> Article 43-2 dernier alinéa du décret du 17 janvier 1986.

<sup>15</sup> Les obligations déontologiques du fonctionnaire sont incluses dans le chapitre IV de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 – lequel est applicable aux agents contractuels de droit public en application de l'article 32-II de la même loi.

<sup>16</sup> Article R. 421-5 du CJA