L'utilité de la suspension

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, article 30

www.cigversailles.fr

Modèle d'acte DI610

DEFINITION DE LA SUSPENSION

La suspension est une mesure prise à titre conservatoire qui n'a pas le caractère de sanction.

Elle a pour objet **d'écarter temporairement du service un agent à qui il est reproché d'avoir commis une faute grave** (manquement à une obligation professionnelle ou infraction de droit commun commise pendant le service ou en dehors) (article 30 - loi n° 83-634).

Le but de cette mesure est :

- soit d'empêcher que la présence de l'agent nuise au bon fonctionnement du service (prévenir le scandale, la gêne…),
- soit d'assurer la protection de l'agent mis en cause.

La présomption de faute doit être suffisamment forte, avoir un caractère de vraisemblance suffisant pour justifier la suspension.

L'autorité territoriale apprécie, sous contrôle du juge, la gravité de la faute suspectée et l'intérêt, pour le service, d'écarter l'agent.

En revanche, la mesure de suspension ne préjuge pas de la culpabilité de l'agent concerné.

AGENTS CONCERNES PAR LA SUSPENSION

L'ensemble des agents publics peut être suspendu :

- les agents titulaires (article 30 - loi n° 83-634),
- les agents stagiaires (article 30 - loi n° 83-634),
- les agents non titulaires (CE 29/04/1994 M. Colombani req. 105401).

PROCEDURE DE SUSPENSION

- Mesure d'urgence prise sous la forme d'un arrêté qui doit être notifié à l'agent pour entrer en vigueur.

- La suspension peut être un préalable à la sanction disciplinaire. Elle ne peut intervenir à l'issue de la procédure disciplinaire (lorsque la collectivité veut écarter l'agent déjà sanctionné en attendant qu'il trouve une mutation par exemple).

- La suspension ne peut être prononcée rétroactivement.

- La suspension est prononcée par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire.

Qui suspend un agent détaché ?

La collectivité d'accueil est compétente pour suspendre l'agent.
CE n° 70096 du 31/05/1989 Tronchet

Qui suspend un agent mis à disposition ?

La collectivité d'origine dont continue à relever l'agent tout au long de sa mise à disposition.
Article 9 - Décret n° 85-1081

Qui suspend un agent pluri-communal ?

La collectivité qui entend mener la procédure disciplinaire. Cependant, elle informera les autres employeurs publics de l'agent de cette procédure en cours.

- Aucun droit à communication préalable du dossier accompagnée de la/des personnes choisie(s) par l'agent, puisqu'il ne s'agit pas d'une sanction.

- La mesure de suspension n'a pas à être motivée (CE 22/09/1993 - req. 87033 M. Sergenne).

Si la mesure de suspension n'a pas à être motivée, dans les faits, il est souhaitable de qualifier la faute grave dans l'arrêté portant suspension.

- S'il s'agit d'un fonctionnaire, le conseil de discipline doit être saisi sans délai par l'autorité qui a décidé la mesure de suspension. Le conseil de discipline se prononce dans le délai d'un mois en cas de suspension (article 13 - décret n° 89-677).

Pour autant, le non respect de ce délai prévu par le décret ne vicie pas l'avis du conseil de discipline (CAA Nantes n° 99NT01199/00NT00543 Mlle Quemener).

DURÉE DE LA SUSPENSION

La situation de l'agent suspendu doit être définitivement réglée dans un délai de 4 mois sauf si l'agent fait l'objet de poursuites pénales.

La suspension prend fin dans 4 hypothèses :

1° **La levée de la suspension avant l'issue de la procédure disciplinaire** lorsqu'il apparaît que l'agent peut rejoindre son poste sans inconvénient pour le fonctionnement du service.

> *La levée de la suspension ne met pas fin à la procédure disciplinaire qui peut se poursuivre.*

2° **La fin de la suspension à l'issue de la procédure disciplinaire :**

La suspension prend fin à l'issue de la procédure disciplinaire lorsque l'autorité territoriale a statué sur le cas de l'agent, sauf si l'agent fait l'objet de poursuites pénales.

3° **La fin de la suspension à l'issue des poursuites pénales :**

La suspension prend obligatoirement fin après 4 mois sauf en cas de poursuites pénales. Dans ce cas, la collectivité peut décider de maintenir la suspension de l'agent.

Cependant, lorsque les poursuites pénales prennent fin, au-delà des 4 mois, l'agent doit être réintégré par la collectivité en vue d'une sanction le cas échéant.

> *En cas d'absence de poursuites pénales, la suspension prend fin à l'issue des 4 mois prévus pour les fonctionnaires par l'article 30 de la loi n° 83-634.*

4° **La fin de la suspension en cas d'amnistie de la faute commise :**

Dans ce cas, l'agent reprend son service à compter de l'entrée en vigueur de la loi d'amnistie ou du décret individuel d'amnistie.

CONSEQUENCES DE LA SUSPENSION

Incidence de la suspension sur la rémunération des fonctionnaires :

1° Pendant les 4 premiers mois :

- Maintien intégral du traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement.
- En revanche, l'agent perd l'ensemble des primes.

2° Au-delà de ce délai de 4 mois, si la situation du fonctionnaire n'est pas réglée en raison de poursuites pénales :

- Le fonctionnaire peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération.
- Le supplément familial de traitement reste versé intégralement.
- Les primes continuent à être suspendues.

<u>Pour les agents non titulaires</u> : aucune disposition ne prévoit la possibilité de maintenir leur rémunération en cas de suspension.

En revanche, au terme de la suspension, dès lors qu'aucune sanction pénale ou disciplinaire n'a été prononcée à l'encontre de l'agent non titulaire, celui-ci a droit au paiement de sa rémunération pour la période correspondant à la durée de sa suspension, avec les intérêts à compter de sa demande (QE n° 62012 - JO du 5/07/2005, p. 6671 et CE 29/04/1994 Colombani req. 105401).

Incidence de la suspension au regard des droits et obligations

L'agent reste soumis à l'ensemble des obligations prévues par la loi (notamment en ce qui concerne le cumul), son statut ou la jurisprudence, hormis l'obligation de servir.

Situation du fonctionnaire suspendu

L'agent continue de bénéficier des droits liés à son statut. La période de suspension est une période d'activité et à ce titre, elle entre en compte pour :

- l'avancement d'échelon,
- l'avancement de grade,
- la promotion interne,
- l'acquisition de droit à congé annuel (TA Lyon n° 88-40462 du 8/02/1990 - M. Garrigues c. Centre hospitalier de Firminy),
- la retraite (calcul de l'ancienneté de service et constitution du droit à pension).

La suspension ne rend pas l'emploi vacant

Par conséquent, si les poursuites pénales et/ou la procédure disciplinaire n'aboutissent pas, l'agent retrouvera son poste.

Cas du stagiaire

La suspension prononcée pendant le stage en justifie la prolongation puisque le stagiaire n'aura pas effectué la totalité de la période probatoire.

Situation du fonctionnaire malade

Lorsque l'agent est déjà absent du service (congé de maladie, congés annuels..) :

La mesure de suspension peut prendre effet le jour où l'agent reprend ses fonctions (CE Commune de Labeuvriere 29/10/1969).

Cependant, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose qu'une mesure de suspension ne prenne effet qu'à l'issue de cette période de congés annuels ou de maladie. Ainsi, la décision de suspension entrera en vigueur à la date de sa notification, sauf si une mention dans la décision prévoit son application différée (CAA Paris 30/12/2005 Garde des Sceaux ministre de la justice c. Mme Ciavatti).

Lorsque l'agent suspendu tombe malade :

L'autorité territoriale ne peut refuser de placer l'agent en congé de maladie au seul motif qu'à la date de sa demande, il fait l'objet d'une mesure de suspension (CE 22/02/2006 n° 279756 Min. agri. c. Tesquet).

SUSPENSION ET INCARCERATION

La collectivité dont l'agent est incarcéré peut décider :

- de suspendre l'agent. Ainsi, s'il est stagiaire ou titulaire, il conservera ses droits à rémunération (CE 13/11/1981 - req. 27805 - Commune de Houilles),

> *En cas d'incarcération, la décision de suspension apparaît comme une mesure de bienveillance vis-à-vis du fonctionnaire puisqu'elle permet le maintien de sa rémunération.*
>
> *Toutefois, cette décision est prise discrétionnairement par l'autorité territoriale qui en estimera l'opportunité, puisque l'agent, du fait de son incarcération est déjà écarté du service.*

ou

- d'opérer une retenue sur traitement pour absence de service fait. Dans ce cas, l'agent ne percevra aucune rémunération et cette période ne sera pas prise en compte pour l'avancement.

SUSPENSION OU CHANGEMENT D'AFFECTATION ?

Dans le cas d'une rixe entre agents (par exemple), peut-on envisager un changement d'affectation plutôt qu'une mesure de suspension ?

Un changement d'affectation dans l'intérêt du service peut être envisagé. Cependant, il ne doit pas avoir le caractère de sanction déguisée, c'est-à-dire, d'une mesure défavorable à l'agent, prise non pas dans l'intérêt du service, mais pour porter préjudice à l'agent, sans respect de la procédure disciplinaire et des droits qui y sont attachés (communication du dossier, accompagné de la ou des personnes de son choix….).

En tout état de cause, en cas de changement d'affectation, la commission administrative paritaire doit être saisie préalablement pour avis si ce changement emporte une modification dans la situation administrative de l'agent (perte de primes liée aux anciennes fonctions exercées, perte de la fonction d'encadrement d'agents ou un changement de résidence...).