



ES FICHES PRATIQUES DES **CDG** NORMANDS

“ La suspension, la discipline et la maladie ”

L'ESSENTIEL

Cette fiche est relative à la mise en œuvre et au déroulement de l'action disciplinaire à l'encontre d'un agent en congé de maladie.

Aujourd'hui, le congé de maladie n'empêche plus la mise en œuvre et le déroulement de la procédure disciplinaire plus particulièrement l'exécution de la sanction.

| Une procédure disciplinaire peut être engagée à l'encontre d'un agent en congé de maladie

Faute commise dans l'exercice des fonctions

L'agent fournit un arrêt de travail¹

L'agent est placé par arrêté en congé de maladie

Une procédure disciplinaire peut être engagée

Faute commise pendant un congé de maladie¹

Une procédure disciplinaire peut être engagée.

¹ Indépendamment de la procédure disciplinaire, il est toujours possible d'organiser un contrôle médical auprès d'un médecin agréé pour vérifier que l'arrêt de travail est justifié. En cas d'arrêt injustifié, l'agent doit reprendre ses fonctions.



| Une procédure disciplinaire ne peut être engagée qu'envers un agent responsable de ses actes

Si le comportement de l'agent relève d'une irresponsabilité (troubles mentaux par exemple), une expertise auprès d'un médecin agréé doit être organisée.

En cas d'irresponsabilité de l'agent, aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée. Par contre, une procédure de placement en congé d'office devra être mise en œuvre.

| Une sanction peut prendre effet pendant un congé de maladie

Un agent peut être sanctionné même s'il est placé en congé de maladie à l'issue de la procédure disciplinaire.

NDLR : Par arrêt en date du 6 juillet 2016, le Conseil d'Etat a admis que la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'entrée en vigueur d'une décision de révocation.

LES EXEMPLES PRATIQUES



| Le fonctionnaire suspendu² a droit à un congé de maladie

Dès lors que l'employeur suspend un agent en congé de maladie, la suspension entre en vigueur au terme du congé de maladie. Toutefois, la durée de la suspension est décomptée à partir de la notification de l'arrêté de suspension à l'agent.

À l'inverse, lorsqu'un agent suspendu fournit un arrêt de travail, ce dernier est placé en congé de maladie.

Ce placement en congé de maladie met fin à la suspension.

L'employeur peut décider à nouveau de la suspension à l'issue du congé de maladie.

² En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité territoriale qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.

La suspension est une mesure administrative conservatoire prise dans l'intérêt du service qui a pour effet d'écarter momentanément l'agent de ses fonctions.

Un agent en état d'ébriété peut-il pour ce fait être sanctionné ?

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans les locaux professionnels en état d'ivresse ou sous l'emprise de produits stupéfiants.

Ainsi, une procédure disciplinaire peut être engagée à l'encontre d'un agent dont l'état d'ébriété a été constaté sur son lieu de travail. De même, les comportements fautifs découlant de cet état peuvent être sanctionnés (retards, absences injustifiées, défaillances dans l'exercice des fonctions, comportement inadapté...).

Parallèlement, l'agent doit continuer à bénéficier d'un suivi médical organisé par son employeur (notamment visites auprès du médecin de prévention).

La suspension est-elle une sanction ?

En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.

La suspension n'est pas une sanction ; c'est une mesure administrative conservatoire. Cette mesure n'est pas prise après le respect d'une procédure particulière.

Pendant les quatre premiers mois, le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires.

Au-delà de ces quatre mois, le fonctionnaire 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 charges de famille.

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- [Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment les articles 19, 29, 30 et 32](#)
- [Conseil d'Etat n°88306 du 11 mars 1992](#) (action disciplinaire et congé de maladie)
- [Conseil d'Etat n° 392728 du 6 juillet 2016](#) (sanction et congé de maladie)
- [Conseil d'Etat n°132480 du 30 juillet 1997](#) (sanction et congé de maladie)
- [Conseil d'Etat n°388109 du 31 mars 2017](#) (suspension et congé de maladie)
- [Conseil d'Etat n°343837 du 26 juillet 2011](#) (suspension et congé de maladie)

LES INTERLOCUTEURS DU CDG

Service carrières :

service.carrieres@cdg27.fr

02 32 30 35 13

À VOTRE ÉCOUTE...