

## LES CLES DU STATUT

### Conseil Statutaire

## La suspension

Février 2023

**La suspension est une mesure administrative « conservatoire » qui a pour objet d'écartier provisoirement un agent de droit public (fonctionnaire ou contractuel) de ses fonctions, lorsqu'il a commis une faute grave.**

### > Dans quelles conditions peut être mise en œuvre la suspension ?

La mesure de suspension peut être prononcée en cas de faute grave commise par un agent de droit public (manquement à une obligation professionnelle ou une infraction de droit commun commise pendant le service ou en dehors). Pour que cette mesure soit légale, les faits reprochés doivent présenter un caractère de gravité et de vraisemblance suffisant à la date de la suspension (CE, 11 juin 1997, n°142167).

### > Un agent contractuel peut-il être suspendu ?

La suspension peut être prononcée dans les mêmes cas que pour les fonctionnaires (voir la question précédente).

### > Quelle est l'autorité compétente pour suspendre un agent ?

Le pouvoir de suspension appartient à l'autorité territoriale, investie du pouvoir disciplinaire.

#### Remarque

En cas de détachement, c'est l'autorité territoriale de la collectivité d'accueil qui est compétente pour suspendre l'agent (CE, 29 janvier 1988, n°58152).

### > Quelle est la procédure de placement en suspension ?

La suspension est une mesure d'urgence prise sous la forme d'un arrêté :

- qui n'a pas à être motivé (CE, 22 septembre 1993, n°87033) : les faits doivent toutefois être qualifiés de faute grave.
- qui doit être notifié à l'agent : l'arrêté prend effet à compter de sa date de notification (CE, 29 janvier 1988, n°58152).
- qui n'a pas à fixer une date de réintégration, sa durée ne pouvant être déterminée à l'avance (CE, 15 octobre 1982, n°34299).

La suspension n'étant pas une sanction disciplinaire, le conseil de discipline n'a pas à être préalablement consulté (CE, 22 septembre 1993, n°87033 et 87456 et CE, 29 janvier 1988, n°58152) et l'agent n'a pas de droit à obtenir la communication de son dossier et à être assisté du défenseur de son choix (CAA Bordeaux, 8 mars 2011, n°10BX00639 et CAA Lyon, 1er décembre 2015, n°14LY00725).

## > La mesure de suspension doit-elle être suivie de l'engagement d'une procédure disciplinaire ?

L'autorité territoriale doit saisir le conseil de discipline dès le prononcé de la mesure de suspension. Pour autant, la saisine du conseil de discipline n'oblige pas l'autorité territoriale, qui a suspendu un agent, à engager une procédure disciplinaire (CE, 1er mars 2006, n°275408).

### Remarque

L'administration est tenue d'abroger une mesure de suspension, si des éléments nouveaux remettent en cause la vraisemblance des faits à l'origine de cette décision (CE, 18 juillet 2019, n°418844).

A la différence des fonctionnaires, les textes ne précisent pas que l'autorité territoriale doit saisir sans délai le conseil de discipline lorsqu'il s'agit d'un agent contractuel qui est suspendu. Toutefois, la suspension ne pouvant intervenir que pour une faute grave, la formation disciplinaire de la commission consultative paritaire devra également être saisie si les faits sont avérés.

## > Quelle est la durée de la suspension ?

La situation de l'agent suspendu doit être définitivement réglée dans un délai de 4 mois.

### Remarque

Lorsqu'il s'agit d'un agent contractuel, la durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat.

A l'expiration de cette période, plusieurs hypothèses sont à envisager :

- s'il ne fait pas l'objet de poursuites pénales, il doit être réintégré.

### Remarque

Le rétablissement du fonctionnaire dans ses fonctions n'implique pas que ce dernier doit être réaffecté au poste qu'il occupait auparavant (CAA Paris, 30 décembre 2005, n°02PA02049).

- si le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales :

- soit sa réintégration sur son emploi est compatible avec les mesures décidées par l'autorité judiciaire et/ou l'intérêt du service : il est alors rétabli dans ses fonctions au terme de cette période de 4 mois.
- soit sa réintégration sur son emploi est incompatible avec les mesures décidées par l'autorité judiciaire et/ou l'intérêt du service : dans ce cas, l'autorité territoriale peut, par une décision motivée, l'affecter provisoirement dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire, sous réserve de l'intérêt du service. A défaut, elle peut le détacher d'office, dans un autre cadre d'emplois, pour occuper un emploi compatible avec les obligations de son contrôle judiciaire.

Ces décisions doivent faire l'objet d'une information au magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et au procureur de la République.

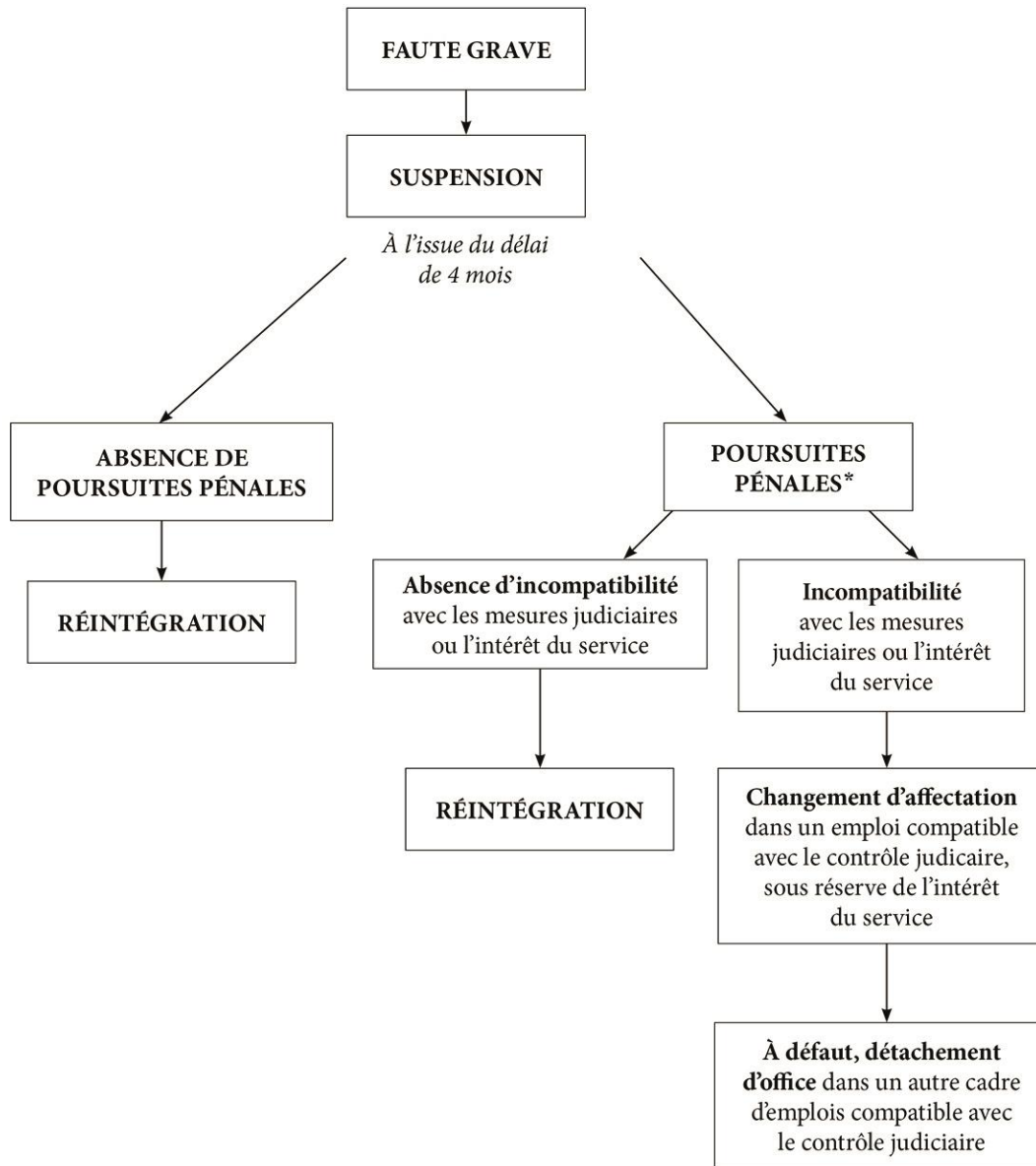
**Remarque**

Aucune disposition ne prévoit la possibilité d'affecter provisoirement un agent contractuel sur un autre emploi en cas de poursuites pénales.

L'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions de l'agent, fonctionnaire ou contractuel, en cas de non-lieu, de relaxe, d'acquittement ou mise hors de cause.

Une réponse ministérielle a précisé la notion de poursuites pénales et les différentes hypothèses envisageables (Question écrite n°93579 du 9 mai 2006, JO AN).

## DURÉE DE LA SUSPENSION



\* Pour les agents contractuels, qui ne peuvent pas être rétablis dans leurs fonctions en raison de poursuites pénales, le changement d'affectation provisoire sur un autre emploi n'est pas prévu. Dans ce cas, une retenue peut être appliquée : cette dernière ne peut excéder 50% de la rémunération conservée.

## > Quels sont les droits à rémunération d'un agent suspendu ?

Pendant les 4 premiers mois :

- le fonctionnaire suspendu conserve l'intégralité de son traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. En revanche, il perd le bénéfice de l'ensemble des primes et indemnités (CAA Marseille, 16 novembre 2004, n°00MA01794).
- l'agent contractuel conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires.

Au-delà de ce délai de 4 mois :

- si le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales et s'il n'a pu être rétabli dans ses fonctions, affecté provisoirement dans un autre emploi ou détaché provisoirement dans un autre emploi, une retenue peut être appliquée. Cette retenue ne peut excéder 50% de la rémunération qu'il avait conservée (traitement indiciaire et indemnité de résidence). Il continue cependant à percevoir l'intégralité du supplément familial de traitement.
- si l'agent contractuel de droit public n'est pas rétabli dans ses fonctions en raison de poursuites pénales, il peut subir une retenue qui ne peut excéder 50% de la rémunération qu'il avait conservée. Il continue, néanmoins, à percevoir l'intégralité du supplément familial de traitement.

La retenue est facultative et modulable, selon la libre appréciation de l'autorité territoriale, dans la limite précitée.

## > L'emploi occupé par un agent suspendu devient-il vacant ?

En raison de son caractère provisoire, la suspension ne rend pas l'emploi vacant (CE, 8 avril 1994, n°145780 et 146921).

## > Un agent suspendu acquiert-il des droits à congés annuels ?

Le droit à congé annuel est subordonné à l'exercice effectif des fonctions pendant l'année de référence : l'agent suspendu ne génère donc pas de congés annuels (CAA Marseille, 3 avril 2007, n°04MA01459).

## > Quels sont les effets de la suspension sur la durée du stage ?

L'autorité territoriale peut décider d'une prolongation du stage correspondant à durée de la suspension, puisque le stagiaire n'aura pas effectué la totalité de la période probatoire.

## > Textes de référence

Code général de la fonction publique - articles L9, L531-1 à L531-5 et L532-1

Décret n°88-145 du 15 février 1988 – article 36 A

Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 - article 2

Circulaire NOR INTB9200314C du 2 décembre 1992

## > Publications du CIG

- **Fiche pratique** : « *Discipline* »