



# **LA SUSPENSION DES AGENTS PUBLICS : UNE MESURE CONSERVATOIRE**

La suspension d'un agent public est une mesure administrative conservatoire « prise dans l'intérêt du service », et non une sanction disciplinaire (article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 repris aux articles L. 531-1 à L. 531-5 du Code général de la fonction publique), décidée par l'autorité territoriale. Cette mesure vise à écarter temporairement un agent du service, suspecté d'avoir commis une faute grave, en attendant qu'il soit statué disciplinairement ou statutairement sur sa situation.

## **I- Agents Concernés**

La suspension peut concerner plusieurs types d'agents :

- Agents titulaires (article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)
- Agents stagiaires (CE du 13 mai 1969, Demoiselle G., req. n° 72 772)
- Agents contractuels de droit public (article 36 A du décret n°88-145 du 15 février 1988)

## **II- Conditions de la Suspension**

La suspension est une mesure conservatoire destinée à écarter l'agent dont la présence pourrait nuire au bon fonctionnement du service ou à la réputation de l'administration. Deux conditions cumulatives sont requises :

1. **La faute commise doit présenter un caractère de gravité suffisante** : Seule la jurisprudence permet d'appréhender la notion de faute grave. Parmi les fautes graves reconnues, on trouve le refus d'obéissance, la rétention d'informations, les vols ou détournements de fonds, et les négligences graves.
2. **La faute doit avoir un caractère de vraisemblance suffisante** : La présomption de faute grave doit présenter un caractère de vraisemblance suffisante pour qu'une telle mesure soit légale (CE du 2 mars 1979, Commune d'Asnières-sur-Oise).

### III- Modalités de la Suspension pour les Fonctionnaires

1. **Procédure** :
  - **L'autorité compétente** : La suspension est prononcée par l'autorité qui détient le pouvoir disciplinaire, c'est-à-dire l'autorité territoriale employeur.
  - **La forme** : La suspension fait l'objet d'un arrêté, notifié au fonctionnaire. Elle ne constitue pas une sanction disciplinaire et n'est donc pas précédée des formalités préalables applicables à la procédure disciplinaire.
2. **Durée** :
  - **Cas général** : La suspension est prononcée pour une durée maximale de 4 mois. Elle peut être interrompue pendant cette période et prolongée si l'agent fait l'objet de poursuites pénales.
  - **Cas particulier – engagement de poursuites pénales** : L'agent doit être rétabli dans ses fonctions ou fonctions équivalentes au-delà de 4 mois, à condition que les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y fassent pas obstacle.
3. **Effet sur la carrière** :
  - **Possible saisine du Conseil de discipline** : L'autorité territoriale doit saisir « sans délai » le conseil de discipline.
  - **Services effectifs** : La période de suspension est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ainsi que pour les droits à pension retraite.
  - **Congés annuels** : L'agent suspendu n'acquiert pas de droit à congés annuels.
  - **Congés maladie** : L'agent suspendu conserve sa position d'activité et peut être placé en congé de maladie pendant sa suspension.
  - **Poste non vacant** : Le poste de l'agent suspendu ne peut pas être pourvu par un agent statutaire.
4. **Effet sur la rémunération** :
  - **Traitement indiciaire** : OUI (100 %) pendant les 4 premiers mois, OUI (au moins 50 %) au-delà des 4 premiers mois si poursuites pénales.
  - **Indemnité de résidence** : OUI (100 %)

- **Supplément familial de traitement** : OUI (au moins 50 %)
- **Primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions** : NON
- **NBI** : NON

#### **IV- Modalités de la Suspension pour les Contractuels**

##### **1. Procédure :**

- **L'autorité compétente** : La suspension est prononcée par l'autorité qui détient le pouvoir disciplinaire, c'est-à-dire l'autorité territoriale employeur.
- **La forme** : La suspension fait l'objet d'un courrier mentionnant les délais et voies de recours.

##### **2. Durée :**

- La suspension est prononcée pour une durée maximale de 4 mois. Elle peut être interrompue pendant cette période et prolongée si l'agent fait l'objet de poursuites pénales.

##### **3. Effet sur la rémunération :**

- L'agent contractuel suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires, sauf en cas de poursuites pénales. Il semble que l'agent contractuel suspendu conserve son régime indemnitaire.

#### **Conclusion**

La suspension est une mesure conservatoire essentielle pour maintenir l'intégrité et le bon fonctionnement des services publics. Elle permet d'écarter temporairement un agent suspecté de faute grave, tout en respectant ses droits et en assurant une procédure équitable. Pour plus d'informations merci de contacter vos syndicats locaux.

**LES SYNDICATS FO RHÔNE-ALPES RESTENT MOBILISÉS ET VIGILANTS POUR DÉFENDRE LES DROITS DES AGENTS TERRITORIAUX POUR TOUJOURS AMÉLIORER LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL.**