

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
GENERALITES.....	2
0 - PREAMBULE	2
1 - LA FAUTE DISCIPLINAIRE.....	3
10 - GENERALITES	3
11 – FAITS EXTRA - PROFESSIONNELS CONDAMNES AU PLAN PENAL	4
12 - FAUTE DISCIPLINAIRE ET INFRACTION PENALE.....	4
13 - FAUTES COMMISES PAR UN FONCTIONNAIRE PLACE DANS UNE POSITION AUTRE QUE CELLE D'ACTIVITE	5
2 - REPRESSION DES ACTES DELICTUEUX	6
21 - DENONCIATION DES CRIMES ET DELITS AU PARQUET / POURSUITES PENALES	6
22 - INDEPENDANCE DE L'ACTION DISCIPLINAIRE ET DE L'ACTION PENALE	6
3 - LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES	7
31 - SANCTIONS SUSCEPTIBLES D'ETRE PRONONCEES	7
32 - AUTORITES PRONONCANT LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES	8
4 - MESURES D'ORDRE INTERIEUR.....	9

GENERALITES

0 - PREAMBULE

Le présent guide memento trouve son fondement dans les dispositions relatives à la discipline :

- des lois n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et n° 91-715 du 26 juillet 1991 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique modifiant l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ;
- du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat ;
- du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de l'Etat et des établissements publics ;
- du règlement intérieur.

Son champ d'application, outre les fonctionnaires (titulaires et stagiaires), s'étend également aux personnels non titulaires de droit public dans les conditions prévues au chapitre PJ 8.

Par ailleurs, les règles édictées à La Poste en matière de prévention et de dissuasion des manquements internes à la probité sont consignées au BRH 1996 RH 62 du 19 juillet 1996.

Egalement en matière de prévention, des guides « mon métier, sa déontologie » sont disponibles sur l'intranet RH.

1 - LA FAUTE DISCIPLINAIRE

10 - GENERALITES

Alors que l'infraction pénale ne peut être poursuivie que si elle est définie et réprimée par un texte, la notion de faute disciplinaire est laissée à l'appréciation du détenteur du pouvoir hiérarchique. C'est à lui qu'il appartient de décider, sous le contrôle du juge administratif, qu'un fait - ou une abstention - imputé à un fonctionnaire placé sous son autorité constitue un manquement aux obligations professionnelles et, à ce titre, est de nature à donner lieu à l'application d'une sanction disciplinaire. Le fonctionnaire peut donc être appelé à répondre des fautes commises dans l'exécution des missions qui lui sont confiées mais aussi en raison de son comportement à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques ou de ses collègues ou pour toute manifestation susceptible de troubler le service.

A titre d'exemple et parmi les griefs fréquemment retenus, les fautes suivantes doivent donner lieu à sanction adaptée :

- détournement ou conservation abusive de fonds et valeurs au préjudice de La Poste ou de ses clients ;
- faux acquits sur pièces comptables ou falsifications d'écritures ;
- manoeuvres frauduleuses en vue de se constituer une avance de trésorerie au préjudice de La Poste ;
- utilisation frauduleuse de timbres-poste ou de vignettes d'affranchissement contrefaites ou ayant déjà servi ;
- détournement, spoliation ou destruction d'envois confiés à La Poste ;
- violation du secret des correspondances ;
- violation du secret professionnel ;
- détournement de matériel appartenant à La Poste ;
- non respect des dispositions du règlement intérieur de La Poste
- mauvais service, refus de service ;
- absences irrégulières ;
- refus d'obéissance ;
- intempérance ;
- violences.....

Il n'est cependant pas envisageable de dresser une liste exhaustive des faits ou manquements à la déontologie susceptibles d'être réprimés par la voie disciplinaire.

Il y a néanmoins lieu de souligner que les obligations dont la méconnaissance peut être sanctionnée n'ont pas trait seulement à l'activité professionnelle entendue au sens strict, et que certains actes de la vie privée du fonctionnaire peuvent également, sous certaines conditions, donner lieu à sanction disciplinaire.

11 – FAITS EXTRA - PROFESSIONNELS CONDAMNES AU PLAN PENAL

Le fonctionnaire peut effectivement répondre de faits étrangers à son activité professionnelle lorsque ceux-ci ont donné lieu à condamnation pénale définitive et qu'ils sont de nature à affecter l'exercice de ses fonctions, son honorabilité, la dignité de sa vie privée ou les diverses obligations exigées par son statut.

Ainsi l'inconduite notoire, l'intempérance même constatée en dehors des heures de service ou le refus de se plier à des obligations légales peuvent donner lieu à sanction disciplinaire lorsqu'une condamnation pénale a été prononcée pour ces faits.

Un fonctionnaire peut aussi être l'objet de poursuites disciplinaires pour des faits commis antérieurement à son entrée dans le service, et connus seulement après celle-ci, si de tels faits sont incompatibles avec l'exercice d'une fonction publique.

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire reste susceptible d'apprécier, le cas échéant, les mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire d'un fonctionnaire pour déterminer, sous contrôle du juge administratif, si elles sont compatibles avec l'exercice des fonctions. Il appartient à l'autorité en question de définir le degré de la sanction à prononcer.

Enfin, il est à noter qu'une sanction disciplinaire peut intervenir même si le juge pénal a décidé de ne pas mentionner la condamnation prononcée au bulletin n° 2 du casier judiciaire.

12 - FAUTE DISCIPLINAIRE ET INFRACTION PENALE

Toute infraction pénale commise par un fonctionnaire, même si les faits sont étrangers au service, peut justifier l'ouverture d'une enquête interne voire l'engagement de poursuites disciplinaires.

Toutefois, un même fait peut constituer à la fois une faute disciplinaire et une infraction pénale.

En effet, certaines fautes susceptibles d'être commises dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions sont également réprimées par la loi pénale. Il en est ainsi notamment des atteintes au secret ou à l'inviolabilité des correspondances, des vols, des détournements de fonds, etc...

Il convient de préciser qu'un fonctionnaire ayant cessé définitivement ses fonctions ne peut plus être sanctionné disciplinairement. La procédure pénale reste dans ce cas la seule voie possible tant pour signaler l'infraction que pour obtenir la réparation du préjudice.

cf PJ 3

13 - FAUTES COMMISES PAR UN FONCTIONNAIRE PLACE DANS UNE POSITION AUTRE QUE CELLE D'ACTIVITE

Le fonctionnaire placé dans une position autre que la position d'activité demeure soumis à la plupart des obligations et interdictions d'ordre général visant le fonctionnaire en activité. Il peut donc être appelé à répondre, sur le plan disciplinaire, de tout manquement à ces obligations et interdictions, et faire l'objet d'une sanction.

Le cas particulier du fonctionnaire en service détaché ou en position hors cadre demeure soumis, pour la sanction des fautes qu'il peut commettre, à l'autorité détenant le pouvoir disciplinaire de son cadre d'origine. La procédure disciplinaire relative à son cadre d'origine lui est alors applicable.

Si la gravité de la faute commise le justifie, il peut être mis fin à son détachement.. Le fonctionnaire concerné est alors réintégré dans son corps d'origine avant d'être immédiatement suspendu de fonction pour être sanctionné ensuite.

Cf. PJ 2

2 - REPRESSION DES ACTES DELICTUEUX

21 - DENONCIATION DES CRIMES ET DELITS AU PARQUET / POURSUITES PENALES

Conformément aux dispositions de l'article 40 du Code de procédure pénale, La Poste a obligation de prévenir le procureur près le tribunal dans le ressort duquel le délit ou le crime a été commis.

De plus, le fonctionnaire qui se rend coupable dans le service d'un délit caractérisé, tel que suppression ou ouverture d'objets de correspondance confiés au service, détournement de fonds, etc., doit faire l'objet d'un dépôt de plainte en justice de la part de La Poste.

La plainte avec constitution de partie civile est conseillée afin de garantir l'engagement des poursuites pénales.

22 - INDEPENDANCE DE L'ACTION DISCIPLINAIRE ET DE L'ACTION PENALE

L'action disciplinaire est indépendante de l'action pénale.

Lorsque, pour les mêmes faits, de nature professionnelle, la procédure disciplinaire est engagée concurremment avec l'action pénale, l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire apprécie si l'action disciplinaire doit être poursuivie sans qu'il y ait lieu d'attendre le résultat de l'information judiciaire.

Ce sera notamment le cas si l'enquête interne a établi la matérialité des faits reprochés à l'agent, que ce dernier les ait reconnus ou non, et si les éléments contenus dans le dossier sont suffisamment probants pour démontrer l'indiscutable responsabilité du fonctionnaire en cause.

L'avis du conseil de discipline compétent peut dans certains cas être recueilli sur l'opportunité d'attendre la décision de justice. Ce renvoi doit demeurer exceptionnel.

3 - LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

31 - SANCTIONS SUSCEPTIBLES D'ETRE PRONONCEES

Les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires titulaires sont réparties en quatre groupes (article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifié par la loi n° 91-715 du 26 juillet 1991).

1er GROUPE

- L'avertissement.

L'avertissement n'est pas inscrit au dossier du fonctionnaire. Il s'ensuit que cette sanction ne doit être mentionnée sur aucune des pièces constitutives des dossiers - disciplinaires et de personnel - de l'agent.

- Le blâme.

2ème GROUPE

- La radiation du tableau d'avancement.

(Il s'agit du tableau d'avancement de grade)

- L'abaissement d'échelon.

Le fonctionnaire frappé de cette sanction conserve son grade mais se trouve placé à un échelon inférieur à celui qu'il détient.

- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze jours qui peut être assortie d'un sursis total ou partiel.

- Le déplacement d'office.

3ème GROUPE

- La rétrogradation.

Cette sanction ne peut avoir pour effet d'entraîner un changement de corps.

- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans assortie ou non d'un sursis.

Cette sanction ne peut avoir pour effet de ramener la durée effective de l'exclusion à moins de 1 mois. La sanction minimum retenue sera donc, au cas particulier, de 3 mois d'exclusion temporaire de fonctions dont 2 mois avec sursis.

4ème GROUPE

- La mise à la retraite d'office.

Elle ne peut être prononcée que si le fonctionnaire justifie de la condition de quinze années de services effectifs, valables pour l'ouverture des droits à pension, même si l'intéressé n'a pas atteint l'âge requis pour l'entrée en jouissance de sa pension qui est alors différée.

- La révocation.

Ces différentes sanctions ne peuvent pas se cumuler, à l'exception de la radiation du tableau d'avancement qui peut être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions du 2ème ou du 3ème groupes.

L'intervention d'une sanction disciplinaire du 2ème ou du 3ème groupe pendant une période de cinq ans calculée à partir de la date de décision infligeant une sanction d'exclusion temporaire de fonctions assortie d'un sursis total ou partiel entraîne la révocation du sursis octroyé.

En revanche, si aucune sanction disciplinaire autre que l'avertissement ou le blâme n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

32 - AUTORITES PRONONÇANT LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Le pouvoir disciplinaire appartient au Président du conseil d'administration de La Poste ainsi qu'aux responsables de La Poste désignés dans le cadre de délégations de pouvoir régulièrement publiées.

4 - MESURES D'ORDRE INTERIEUR

En dehors des sanctions disciplinaires statutaires, les managers opérationnels ont la possibilité d'effectuer tous les redressements qu'ils jugent utiles et d'adresser les mises en garde nécessaires.

Il s'agit notamment et par ordre de gravité, des mesures suivantes :

- observations ;
- sévères observations ;
- très sévères observations.

Ces mesures, lorsqu'elles restent exceptionnelles, peuvent ne pas avoir de conséquences sur l'appréciation et la carrière des intéressés.

Elles sont prises sans formalité particulière, en principe, à la suite d'une simple demande d'explication écrite.

Toutefois, le principe de « non bis in idem » interdit que les faits visés par des mesures d'ordre intérieur fassent l'objet d'une sanction ultérieure.