

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	1
RETRAIT DE SERVICE SUSPENSION DE FONCTIONS.....	2
1 - GENERALITES	2
2 - ROLE DU DIRECTEUR	3
3 - PRINCIPALES CIRCONSTANCES DANS LESQUELLES LA SUSPENSION DE FONCTIONS DOIT ETRE PROPOSEE PAR LES DIRECTEURS.....	4
30 - GENERALITES	4
31 - POURSUITES PENALES.....	4
32 - INCARCERATION	5
33 - REMISE EN LIBERTE	6
4 - SITUATION ADMINISTRATIVE DU FONCTIONNAIRE OBJET D'UNE MESURE DE RETRAIT DE SERVICE OU DE SUSPENSION DE FONCTIONS.....	7
41 - DROIT A REMUNERATION	7
42 - DATES DE DEBUT ET DE FIN DE CES MESURES	7
43 - SITUATION DES AGENTS SUSPENDUS DE FONCTIONS	8
ANNEXE 1 Retrait de service.....	9
ANNEXE 2 FRHD 2009.12 du 02.04.2009.....	10

RETRAIT DE SERVICE SUSPENSION DE FONCTIONS

1 - GENERALITES

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, le maintien de l'intéressé en service peut s'avérer inopportun; celui-ci peut alors être retiré du service et suspendu de fonctions.

La suspension de fonctions est une mesure administrative provisoire prise dans l'intérêt du service et qui n'a, en aucune façon, le caractère d'une sanction disciplinaire.

Lorsque l'éloignement d'un fonctionnaire est urgent, le service peut lui être immédiatement retiré, soit par le directeur lui-même, soit si les circonstances l'exigent, par le chef immédiat ou l'enquêteur.

Le service est immédiatement retiré au fonctionnaire en cas d'atteinte grave à la probité ou à son honorabilité, et plus généralement dès que sa présence est de nature à susciter un trouble sérieux dans le service ([cf. annexe 1](#)).

Le retrait de service est une mesure d'urgence qui doit être, dans les plus brefs délais, suivie d'une mesure de suspension de fonctions.

Il est important de rappeler que le retrait de service ne peut en aucune manière être considéré comme une mesure prise en remplacement d'une décision de suspension de fonctions.

En effet, un retrait de service se justifie par le besoin impérieux d'écarter un agent du service. C'est la raison pour laquelle un retrait de service peut être effectué par un supérieur hiérarchique - chef d'établissement par exemple - même en l'absence de toute délégation de pouvoir ou de signature (contrairement à la suspension de fonction).

Le retrait de service n'est prévu par aucune disposition législative ou réglementaire. Ce n'est qu'une tolérance de la jurisprudence.

En conséquence, le maintien d'un agent dans cette situation doit être de courte durée et ne saurait excéder quelques jours.

Le fonctionnaire qui fait l'objet d'une mesure de retrait de service ou de suspension de fonctions n'a plus accès aux locaux professionnels. L'accès aux locaux abritant des services sociaux est toutefois autorisé. La possible implantation de ceux-ci dans les locaux de service peut alors justifier d'un accompagnement pour s'y rendre.

2 - ROLE DU DIRECTEUR

Dès qu'il estime qu'un fonctionnaire ne doit plus avoir accès aux locaux professionnels, le directeur doit prendre une [décision de suspension de fonction](#) conformément aux pouvoirs qui lui ont été délégués à cet effet.

Cette décision peut être motivée de manière sommaire en indiquant les faits reprochés, les griefs retenus, ou même les simples présomptions existantes (cf. infra § 30-31).

[La notification](#) est remise à l'agent, contre reçu, par le chef immédiat. Si l'intéressé est écarté du service, elle est présentée à son dernier domicile connu sous pli recommandé avec avis de réception.

Lorsque le service a été retiré à un fonctionnaire et qu'exceptionnellement la suspension de fonctions n'est pas prononcée, *l'agent doit être informé de son obligation de reprendre ses fonctions* ; cette réadmission en service ne préjuge pas de la suite à donner à l'information disciplinaire et la suspension peut ultérieurement être prononcée si l'enquête fait ressortir des éléments nouveaux d'appréciation qui la justifient.

3 - PRINCIPALES CIRCONSTANCES DANS LESQUELLES LA SUSPENSION DE FONCTIONS DOIT ETRE PROPOSEE PAR LES DIRECTEURS

30 - GENERALITES

Toute faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun peut rendre inopportun le maintien de l'intéressé en service. Dès lors, la suspension de fonctions doit être envisagée.

Le directeur prononce la suspension de fonctions de tout fonctionnaire placé sous son autorité qui :

- est reconnu coupable, ou accusé avec commencement de preuve, d'une grave atteinte à la probité ou à la déontologie, au secret et à l'inviolabilité des correspondances (cf article 423 du chapitre PJ1) ;
- s'est rendu coupable de refus de service, d'injures, de menaces ou de voies de fait ;
- a commis toute autre faute professionnelle ou infraction de droit commun que le directeur estime de nature à justifier l'éviction définitive des cadres.

Dans les circonstances autres que celles qui sont explicitement prévues ci-dessus, la suspension de fonctions est décidée par le directeur chaque fois qu'elle paraît s'imposer.

Il n'y a pas lieu de suspendre de ses fonctions un agent déjà éloigné du service : CLM, CLD, ordonnance du juge.

31 - POURSUITES PENALES

311 - Notion de poursuite pénale

Pour que des poursuites pénales soient considérées comme engagées, il faut que l'action publique soit mise en mouvement.

Une plainte auprès d'un service de police judiciaire ou directement auprès du Procureur de la République ne garantit pas que des poursuites pénales seront engagées.

C'est le Procureur qui apprécie la suite à donner aux plaintes qu'il reçoit directement ou par l'intermédiaire des services de police.

- Il peut classer le dossier sans suite, ordonner une mesure alternative (médiation, composition pénale, rappel à la loi...) ou engager des poursuites pénales.
- Il peut saisir le Juge d'Instruction (spécialement dans le cas d'affaires complexes).

Si le Procureur informe le plaignant qu'il n'engagera pas lui-même des poursuites ou si un délai de trois mois s'est écoulé depuis que le plaignant a déposé plainte devant ce magistrat (par LR/AR) ou depuis qu'il lui a transmis, selon les mêmes modalités, copie de la plainte déposée devant un service de police, l'action publique peut être mise en mouvement par le dépôt d'une plainte avec constitution de partie civile auprès du doyen des juges d'instruction.

Pour se constituer partie civile, la victime de l'infraction doit faire état d'un préjudice quantifiable (dont elle demande réparation) et verser dans les délais prescrits une consignation dont le montant est fixé par le juge.

Les poursuites pénales cessent dès lors qu'un jugement définitif est intervenu (condamnation ou relaxe non frappés d'appel). Il en est de même si le dossier judiciaire est clos par un non lieu, un classement sans suite ou une mesure alternative.

312 - Opportunité du dépôt de plainte

La plainte à l'initiative de La Poste doit être fondée sur les mêmes éléments que ceux qui sont à la base de l'action disciplinaire. Cette mesure s'impose pour des faits graves de détournements de fonds ou de correspondances par exemple. Par contre, dans les affaires de moindre importance, le dépôt de plainte ne doit pas être systématique.

313 - faits extra professionnels

La suspension de fonction vaut également pour des agents qui font l'objet de poursuites pénales pour des faits extraprofessionnels. La suspension de fonction, mesure administrative provisoire qui n'a en aucune façon le caractère d'une sanction disciplinaire, n'est pas incompatible avec la présomption d'innocence dont bénéficie chaque individu qui se trouve dans cette situation.

32 - INCARCERATION ⁽¹⁾

Lorsqu'un fonctionnaire en activité est incarcéré, il y a lieu de constater l'absence de service fait, et d'appliquer les dispositions de l'article 51 (c) du chapitre PJ1.

Lorsque l'incarcération d'un fonctionnaire intervient postérieurement à sa suspension de fonctions, il doit être mis fin à cette dernière mesure. Le directeur doit donc exercer un contrôle attentif sur la situation des fonctionnaires suspendus qui font l'objet de poursuites pénales afin d'actualiser en conséquence leur situation administrative.

⁽¹⁾ La "garde à vue" est assimilée à l'incarcération

33 - REMISE EN LIBERTE

Lorsqu'un fonctionnaire incarcéré est remis en liberté, le directeur peut prononcer, selon le cas, la suspension de fonctions ou ordonner la réadmission en service de l'intéressé. Toutefois, lorsque l'ordonnance de remise en liberté est assortie de l'interdiction d'exercer tout emploi à La Poste, l'agent est placé en absence de service fait privative de rémunération.

4 - SITUATION ADMINISTRATIVE DU FONCTIONNAIRE OBJET D'UNE MESURE DE RETRAIT DE SERVICE OU DE SUSPENSION DE FONCTIONS

Le retrait de service et la suspension de fonctions n'entraînent aucune interruption des droits à avancement et à retraite.

41 - DROIT A REMUNERATION

Le fonctionnaire auquel le service a été retiré continue à percevoir la totalité de ses émoluments.

Le fonctionnaire suspendu conserve, dans tous les cas, son traitement durant les quatre premiers mois de la suspension de fonctions. Si à l'expiration du délai de quatre mois aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

En revanche, le fonctionnaire sous le coup de poursuites pénales n'est pas rétabli dans ses fonctions à l'issue du délai de quatre mois. Son traitement peut subir à compter de cette date, une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de celui-ci. Une décision de l'autorité ayant prononcé la suspension de fonctions intervient à l'issue du délai de quatre mois, pour modifier en conséquence sa situation pécuniaire.

Dans tous les cas de suspension, le fonctionnaire conserve la totalité des suppléments pour charges de famille : suppléments de traitement et prestations familiales obligatoires. En revanche, il perd le bénéfice du versement de la totalité de son complément indemnitaire Poste (PS II.1). De même, il ne peut plus prétendre au bénéfice des primes et indemnités liées à un service effectif.

42 - DATES DE DEBUT ET DE FIN DE CES MESURES

Le retrait de service est effectué à la date fixée par le directeur et cesse, en principe, le jour où la mesure de suspension de fonctions prend effet. Si les circonstances ne justifient pas une mesure de suspension de fonctions, le retrait de service cesse dès que le directeur invite l'intéressé à reprendre ses fonctions.

La suspension de fonctions prend effet, en règle générale, au lendemain du jour de remise en main propre ou de la 1^{ère} présentation de la LRAR de la notification à l'intéressé.

Lorsque la suspension de fonctions est décidée pour éviter qu'un agent reprenne son service après une interruption due à un congé⁽¹⁾, une disponibilité, une absence, une incarcération, etc ..., la date d'effet est fixée au jour où l'agent aurait repris ses fonctions si la mesure de suspension n'était pas intervenue.

(1) Il est précisé que le congé annuel peut être interrompu pour les besoins de l'enquête et qu'une mesure de suspension de fonctions peut alors prendre effet à la date d'interruption dudit congé.

Dans l'hypothèse où l'agent se trouve placé en arrêt de travail pour maladie, cette situation ne fait pas obstacle à la poursuite de la procédure disciplinaire. Cependant, il convient d'attendre la fin de la période de congé ordinaire de maladie en cours pour donner effet à la suspension de fonctions au jour prévu pour la reprise.

La suspension de fonctions prend fin, en règle générale, le jour de remise en main propre ou de la 1^{ère} présentation de la LR/AR de la notification de la décision infligeant une sanction disciplinaire à l'intéressé. Le terme d'une suspension de fonctions peut aussi être fixé par décision de l'autorité ayant pris cette mesure. C'est le cas notamment lorsque l'agent suspendu ne se tient plus à la disposition de La Poste du fait d'une incarcération.

S'il apparaît que le fonctionnaire peut être réadmis en service en attendant que son cas soit définitivement réglé, une décision de l'autorité ayant prononcé la suspension de fonctions y met fin à compter du jour où l'intéressé reprend son service.

43 - SITUATION DES AGENTS SUSPENDUS DE FONCTIONS

Le fonctionnaire objet d'une mesure de retrait de service ou de suspension de fonctions doit se tenir à la disposition de La Poste et des enquêteurs et répondre à toute convocation. ⁽¹⁾

Dans cette perspective, le fonctionnaire se devra de signaler tout déplacement même de courte durée.

L'agent suspendu cesse d'être soumis à l'interdiction d'exercer une activité privée rémunérée.

Toutefois durant la suspension de fonction, le fonctionnaire n'est pas soumis à l'interdiction d'exercer une activité privée rémunérée, sous réserve de la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées à La Poste.

Cette possibilité d'exercer une activité privée rémunérée, qui résulte d'une jurisprudence constante, est trop souvent méconnue des services qui n'informent pas les agents suspendus de cette éventualité.

*FRHD 2009.12
du 02.04.2008*

(1) Le modèle de notification de suspension de fonctions figurant ci-après en annexe à l'article 43 doit être désormais utilisé

ANNEXE 1

RETRAIT DE SERVICE

ANNEXE 2

FRHD 2009.12 DU 02.04.2009

02 avril 2009

Flash RH Doc n° 2009.12

OBJET : Précisions concernant le retrait de service, la suspension de fonctions et la situation des fonctionnaires suspendus de fonctions

Le présent Flash RH Doc annule et remplace le Flash RH Doc 2005.18 du 7 mars 2005.

A la suite de plusieurs affaires disciplinaires récentes, il apparaît nécessaire de rappeler certains points de réglementation et d'apporter à cette occasion quelques précisions relatives aux mesures de retrait de service ou de suspension de fonctions.

1 - Retrait de service ou suspension de fonctions

Il est important de préciser que le retrait de service ne peut en aucune manière être considéré comme une mesure prise en remplacement d'une décision de suspension de fonctions.

En effet, un retrait de service se justifie par le besoin impérieux d'écarter un agent du service. C'est la raison pour laquelle un retrait de service peut être effectué par un supérieur hiérarchique - directeur d'établissement ou directeur de centre par exemple - ou par un enquêteur, même en l'absence de toute délégation de pouvoir ou de signature (contrairement à la suspension de fonctions).

Le retrait de service n'est prévu par aucune disposition législative ou réglementaire. Ce n'est qu'une tolérance de la jurisprudence. En conséquence, le maintien d'un agent dans cette situation doit être de courte durée et ne saurait excéder quelques jours.

2 - Circonstances dans lesquelles un fonctionnaire doit être suspendu de fonctions

Toute faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, peut rendre inopportun le maintien de l'intéressé en service. Dès lors, la procédure de la suspension de fonctions doit être mise en œuvre.

Cette mesure vaut également pour des agents qui font l'objet de poursuites pénales pour des faits extraprofessionnels. Dans les cas de l'espèce, la suspension de fonctions, mesure administrative provisoire qui n'a en aucune façon le caractère d'une sanction disciplinaire, n'est pas incompatible avec la présomption d'innocence dont bénéficie chaque individu qui se trouve dans cette situation.

3 - Situation des agents suspendus de fonctions au regard de leurs obligations

Il est rappelé que le fonctionnaire suspendu de fonctions demeure d'une manière générale soumis à ses obligations statutaires, telle l'obligation de réserve.

Toutefois durant la suspension de fonction, le fonctionnaire n'est pas soumis à l'interdiction d'exercer une activité privée rémunérée, sous réserve de la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées à La Poste.

Cette possibilité d'exercer une activité privée rémunérée, qui résulte d'une jurisprudence constante, est trop souvent méconnue des services qui n'informent pas les agents suspendus de cette éventualité.

Afin d'éviter tout litige, les modèles modifiés de [notification de suspension de fonctions](#) et de [décision correspondante](#) joints en annexe doivent désormais être utilisés.

.../...

ANNEXE 1 du FRHD 2009.12

**MODELE DE NOTIFICATION
D'UNE SUSPENSION DE FONCTIONS**

ANNEXE 2 du FRHD 2009.12

**MODELE DE DECISION PORTANT
SUSPENSION DE FONCTIONS**