

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	4
33 - REMISE EN LIBERTE	5
4 - SITUATION ADMINISTRATIVE DU FONCTIONNAIRE OBJET D'UNE MESURE DE RETRAIT DE SERVICE OU DE SUSPENSION DE FONCTIONS	6
41 - DROIT A REMUNERATION.....	6
42 - DATES DE DEBUT ET DE FIN DE CES MESURES.....	6
43 - SITUATION DES AGENTS SUSPENDUS DE FONCTIONS.....	7
ANNEXE 1 : Retrait de service	8
ANNEXE 2 : FRHD 2005.18 du 07.03.2005.....	9

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 essentiellement 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.

Le fonctionnaire qui se maintiendrait dans les lieux ou qui, sous une forme quelconque, poursuivrait l'exercice de ses fonctions, serait passible d'une sanction pénale.

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).

*Flash RH 2005 18
du 07.03.2005*

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, au secret et à l'inviolabilité des correspondances (cf article 51 du chapitre PJ1) ;
- s'est rendu coupable de refus de service, d'injures graves ou de voies de fait à l'égard d'un supérieur ;
- 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.

31 - POURSUITES PENALES

La suspension de fonction vaut également pour des agents qui font l'objet de poursuites pénales pour des faits extra-professionnels. Dans les cas de l'espèce, 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.⁽¹⁾

32 – INCARCERATION ⁽²⁾

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 61 (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⁾ Le Pôle "Prévention Discipline" peut être consulté pour les cas litigieux

⁽²⁾ 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, le lendemain du jour de remise 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.

Dans l'hypothèse où l'agent se trouve placé en congé ordinaire de maladie, cette situation ne fait pas obstacle à la poursuite de la procédure disciplinaire. Cependant, il est préférable 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, quand bien même l'agent présenterait une prolongation.

⁽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.

La suspension de fonctions prend fin, en règle générale, le jour de remise 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

*FRHD 2005.18
du 07.03.2005
[Cf. annexe 2](#)*

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.

(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**

(L'agent signe la lettre de notification de retrait de service et peut éventuellement en obtenir une photocopie).

RETRAIT DE SERVICE

(Nom de l'établissement)

Affaire suivie par :

M. (*Nom, Prénom*)
Lieu, Date

Madame, Monsieur

Les faits qui vous sont reprochés semblent revêtir une gravité suffisante pour nécessiter une solution provisoire de retrait de service dans l'attente d'éventuelles poursuites disciplinaires.

Ainsi, à compter de ce jour, vous ne devez plus vous rendre sur votre lieu de travail ni dans les locaux professionnels de La Poste sans y être invité et n'exécuter aucun acte au nom de La Poste.

Le cas échéant, vous demanderez à vos supérieurs hiérarchiques l'autorisation de pénétrer dans les locaux de service pour y retirer, en leur présence, vos effets et objets personnels.

Par ailleurs, vous devez restituer sur-le-champ, si vous en disposez, les clés et badges qui vous permettent l'accès aux services ainsi que tout matériel appartenant à La Poste (voiture de service, téléphone ou micro portable, dossiers de travail détenus à domicile...)

La Direction des Ressources Humaines, informée de ce retrait de service, décidera, dans les meilleurs délais, s'il convient de donner suite à cette mesure d'urgence. Dans cette éventualité, une décision de suspension de fonction vous sera notifiée par LR/AR et les droits et obligations résultant de cette situation vous seront indiqués.

Date, lieu, heure

Signature
de l'autorité qui prononce
le retrait de service

Date, lieu, heure

Signature
de l'agent
(précédée de la mention lu et pris note)

ANNEXE 2 :**FRHD 2005.18 DU 07.03.2005**

7 mars 2005

2005.18

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 97.01 du 8 janvier 1997.

A la suite de plusieurs affaires récentes ainsi que de nombreuses questions posées, il apparaît nécessaire de rappeler certains points ou d'apporter quelques précisions relatifs aux mesures de retrait de service ou de suspension de fonctions.

1 – Retrait de service ou 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 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 suspension de fonctions doit être envisagée.

Cette mesure vaut également pour des agents qui font l'objet de poursuites pénales pour des faits extra-professionnels. 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 l'obligation de non-cumul d'activités

Il est rappelé que le fonctionnaire suspendu de fonctions cesse d'être soumis à l'interdiction d'exercer une activité privée rémunérée.

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

Dans ces conditions, afin d'éviter tout litige, les modèles modifiés de notification de suspension de fonctions et de décision correspondante joints en annexe devront désormais être utilisés.

CLASSEMENT	ORIGINE	OBSERVATIONS
<i>PJ 2</i>	<i>DRRH/DGO Prévention et Discipline</i>	<i>Tél. : 01.55.44.27.73 01.55.44.27.77</i>

ANNEXE 1 du FDRH 2005.18**MODELE DE NOTIFICATION D'UNE SUSPENSION DE FONCTIONS**

Lettre recommandée avec avis de réception postal

LA POSTE
DIRECTION

M. ou Mme
Grade/fonction
Affectation

Lieu, date

Je vous informe que par décision n° du, dont ampliation jointe, votre suspension de fonctions est prononcée conformément aux dispositions de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, pour les motifs suivants :

- (motifs figurant dans la décision)

-

La suspension de fonctions est une position d'activité. En conséquence, vous êtes tenu(e) à toutes les obligations qui incombent à un fonctionnaire et notamment de déférer à toutes les convocations qui pourraient vous être adressées. Pendant cette période de suspension de fonctions, vous avez néanmoins le droit de travailler à l'extérieur de La Poste.

Signature de l'autorité ayant
pouvoir disciplinaire

Article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

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.

Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, 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.

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 la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

REMARQUES IMPORTANTES :

En cas de poursuites pénales, les agents suspendus qui font l'objet d'une incarcération, doivent signaler immédiatement le fait à leur Chef de service.

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

Elle prend effet le lendemain du jour de la remise de la notification.

ANNEXE 2 du FDRH 2005.18

MODELE DE DECISION PORTANT SUSPENSION DE FONCTIONS

LA POSTE
DIRECTION

DECISION N°.....DU.....

Le (désignation du directeur)

Vu l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la décision n°(1),

Vu la décision n°(2),

DECIDE :

Article unique : M.(nom, prénom, grade, résidence administrative) est suspendu de fonctions pour les motifs suivants : MOTIFS SUR LESQUELS REPOSE LA DECISION DE SUSPENSION.

A, le

Le Directeur

Voies de recours : Cette décision peut être contestée devant le Tribunal Administratif de (localité) (3) dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

(1) Compléter ce visa par les références de la décision portant déconcentration

(2) S'il y a lieu compléter ce visa par les références des décisions portant nomination et délégation de pouvoirs et de signature

(3) Sièges du tribunal administratif