



Mesure disciplinaire en FPT

Par Becks86

Bonjour

Agent titulaire en FPT (entrée en 2012), j'ai intégré une nouvelle collectivité en avril dernier (passage d'un C département à une commune).

En résumé cela se passe très mal, j'ai exercé 4 mois et demi, puis une phase d'arrêt maladie, puis depuis le 13 octobre dernier, la directrice m'a infligé une mesure (ma question est sur celle-ci la 1^{ière} de ma carrière).

Je suis donc frappé par une suspension à titre conservatoire d'une durée de 4 mois (début au 13/10 dernier, fin au 13 02 26).

Question 1, qu'est-ce qu'un délai raisonnable de saisine de la commission paritaire (CAP), de e que je sais la commune ne l'a toujours pas saisi un mois après (puisque cela ne rentre pas dans les sanctions disciplinaires "classiques, dites de groupe 1 à 3), leur sera-t-il possible de ne saisir la commission, même après la date de fin, soit le 13/02/26? (cette méthode leur sert aussi de raison pour m'empêcher de me me montrer les pièces du dossier qui sont à charge contre moi).

Question 2, l'arrêté de Mr le Maire qui me notifie la mesure mentionnait le fait que mon traitement (rémunération) était intact sur la durée de sanction, une fois la période de suspension écoulée, et parant de l'hypothèse que la commission sera saisie, si la sanction est confirmée (je pense malgré tout faire un recours en excès de pouvoir devant le TA dans le délai des 2 mois), peuvent-ils rétro agir ultérieurement et me forcer à restituer de la rémunération?

Par kang74

Bonjour

La suspension n'est pas une mesure disciplinaire donc même si elle est accessoire à la procédure dans le contexte puisqu'elle est justifiée par une faute grave.

Si elle n'a pas pris le temps de saisir la CAP, vous reprenez votre poste .

Donc non pas de remboursement , la sanction et la suspension ne sont pas directement liées .

Vous êtes bien payé pendant ces 4 mois (à ne rien faire donc) : ce n'est pas une sanction .

A noter que pendant cette période ils peuvent mener tout enquête administrative depuis que vous êtes fonctionnaire, ils peuvent aussi lancer une procédure pénale .

Ils ont le temps , il faut qu'ils constituent le dossier avant de mettre en ?uvre la procédure disciplinaire qui n'a pas commencé .

Donc leur méthode ne sert pas à vous empêcher de quoi que ce soit, elle est juste normale : vous comptez récupérer quoi ???

Par Becks86

Bonjour

Je commence par vous remercier vivement pour ce retour!

Et donc à la fois concernant le lancement d'une enquête administrative, comme d'une procédure pénale, on est d'accord que je dois en être informé? Par voie de notification?

Je vous avoue que vu la menace sur ma carrière, non depuis la date de début de décision, j'applique et je suis "cloîtré" chez moi, vu qu'elle me signifie que justement ma présence est tout sauf souhaitée.

Donc là grosso modo, si mes actions de court terme sont de demander au T.A l'annulation de la décision (via un recours en REP), ainsi que via un référé suspension, là de votre avis, eux ça ne va pas changer leur attitude de fond..

.. Et eux vont dérouler sur le reste de ce qu'ils souhaitent faire, d'avance merci de nouveau.

Par kang74

Vous voulez annuler quoi ??

Parce que la suspension n'est pas contestable : c'est du pouvoir de décision de prendre cette mesure .

Aucun préjudice pour vous : vous êtes payé .

Pour le moment il n'y a pas de procédure à sanction : vous en serez informé quand ce sera le cas, vous aurez accès au dossier .

On ne va pas vous informer d'une chose qui coule de source : quand il y a procédure à sanction, il y a la constitution d'un dossier .

En c qui concerne des suites pénales éventuelles, vous serez informé comme tout mis en cause : pas par votre employeur .

Pour résumer, il n'y a pas besoin de votre permission pour faire un dossier relatant votre parcours professionnel et vos fautes .

Il sera à disposition quand et si la CAP est saisi

Et bien évidemment étant suspendue, vous n'avez pas à apparaître sur votre lieu de travail : ce n'est pas être cloîtré chez soi, vous avez le droit d'aller et de faire ce que vous voulez ailleurs .

Par de là, la seule action qui a à faire c'est contester la sanction quand et si elle viendra et il y a un formalisme à respecter .

Par kang74

Puisque dans tous les cas vous semblez vouloir contester, je vous conseille dès à présent de vous faire accompagnée par un avocat spécialisé dans le droit public, qui pourra veiller au respect de vos droits quand la procédure disciplinaire débutera .

Avantage : vous lui exposerez librement la faute que vous pensez qu'ils feront valoir avec honnêteté pour que votre avocat prépare les bons arguments .

Il pourra aussi vous donner son avis sur le bien fondé d'une contestation, sa forme, etc : parfois, quand on conteste on nuit à ses intérêts .

Le droit public est très particulier, son application aussi, et il faut respecter le cadre : vous aussi .

On ne fait jamais une procédure sur le principe " sur un malentendu cela peut marcher" car il a toujours des conséquences à en faire une, notamment avoir à sa charge les frais de procédure, mais pas que, notamment avec le référé suspension à manier selon les cas .

Par Florian2b

Bonjour,

Pour qu'il y ait une mesure conservatoire, il faut qu'il y ait faute.

Cela peut être une bagarre, plainte déposée ou un signalement du Procureur de la République faisant état d'une enquête ou condamnation vous concernant. En aucun cas pour de la maladie. Du moins dans ma collectivité on a jamais vu cela.

Comme dit ici le droit public est très particulier car le statut de fonctionnaire ne s'arrête pas aux heures de présence au travail, ils représentent l'administration en toute circonstance. Le mieux est de vous rapprocher d'un avocat spécialiste du droit public.

Par kang74

Bonjour

A l'instar de tout comportement fautif tant en ce qui concerne les devoirs de sa fonction, que de son statut d'agent, une mesure conservatoire(ou il n'y a aucun préjudice :on est payé) peut être prise en attendant une sanction, quelle qu'elle soit : il n'y a pas besoin de délit pénal pour cela soit le cas, bien évidemment , il n'y a même pas besoin que la faute soit grave .

On peut remonter sur une période de 3 ans, plus, si enquête pénale .

On parle de mesure conservatoire pour des faits ayant lieu avant l'arrêt de travail , puisque interdire à un agent de paraître sur son lieu de travail n'aurait pas de sens s'il est déjà chez lui ...