



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 96 du 6 décembre 2024

TEXTE RÉGLEMENTAIRE PERMANENT

Texte 12

DIRECTIVE N° 793-2024/ARM/DPMM/PRH

relative à la politique générale d'application des sanctions disciplinaires et professionnelles pour le personnel militaire au sein de la Marine nationale.

Du 27 novembre 2024

DIRECTIVE N° 793-2024/ARM/DPMM/PRH relative à la politique générale d'application des sanctions disciplinaires et professionnelles pour le personnel militaire au sein de la Marine nationale.

Du 27 novembre 2024

NOR A R M B 2 4 0 1 9 3 7 X

Référence(s) :

Voir annexe VI.

Pièce(s) jointe(s) :

Six annexes.

Texte(s) abrogé(s) :

↳ [Directive N° 147-2023/ARM/DPMM/PRH du 13 juillet 2023 relative à la politique générale d'application des sanctions disciplinaires et professionnelles pour le personnel militaire au sein de la Marine nationale.](#)

Classement dans l'édition méthodique :

BOEM [142.1.](#)

Référence de publication :

BOC n°96 du 06/12/2024

Depuis la réforme du statut général des militaires en 2005 [loi en référence a)], le respect de la discipline, considérée au sens large, repose sur deux dispositifs rénovés : les sanctions disciplinaires et les sanctions professionnelles.

Le code de la défense rappelle en particulier que « *tout supérieur a le droit et le devoir de demander à ce que les militaires placés au dessous de lui dans l'ordre hiérarchique soient sanctionnés pour les fautes ou les manquements qu'ils commettent. (...)* » (art. R.4137-13).

La présente directive fixe la politique générale d'application de ces sanctions et indique l'esprit dans lequel doivent être déclinés les textes cités en références afin de permettre une mise en œuvre harmonisée et efficace de la politique des sanctions dans la Marine nationale. Cette directive concerne tout le personnel militaire et inclut par conséquent les militaires servant au titre de la réserve opérationnelle. Cette directive est complétée par un guide de la discipline à l'usage des chaînes de commandement et « métier RH » qui vise à donner les clés pour appréhender les procédures.

Les modifications relatives à des faits de violences sexuelles et sexistes (VSS) ¹sont rédigées en italique gras. Pour des faits de VSS, la cohérence des actions menées doit faire l'objet d'une attention particulière. Les logigrammes de l'annexe II (issus du guide de référence w) doivent guider l'action du commandement.

1. RAPPELS

1.1. Distinction entre faute et erreur

La distinction entre faute et erreur est fondamentale pour décider la nature puis l'attribution d'une sanction.

Une faute trouve son origine dans un acte ou une omission volontaire **ou délibéré(e)**, qui caractérise un manquement à une règle ou un devoir, une violation à un ordre, à un règlement, à une procédure, etc., causant potentiellement un dommage et engageant la responsabilité de son auteur.

Une erreur procède d'une défaillance humaine ou d'une insuffisance technique. Elle apparaît par nature involontaire. Elle s'inscrit dans le registre de l'inattention, de l'appréhension ou de l'appréciation erronée d'une situation, de l'absence ou de mauvaise réaction, etc. sans que l'intentionnalité de l'auteur ne puisse être caractérisée.

Une même erreur déjà relevée voire sanctionnée et commise de façon récurrente devient une faute.

Cependant, le mot « faute » est employé de manière générique dans les différents textes réglementaires ou infra-réglementaires – généralement sous l'expression de « fautes et manquements » – pour désigner une action non conforme et indésirable, qu'elle soit volontaire ou involontaire. Ce terme de « faute » englobe donc, dans cette acception, les définitions de la faute et de l'erreur définies ci-dessus.

1.2. Sanctions disciplinaires

Tout militaire, quel que soit son grade, qui a commis une faute ou une erreur contre la discipline s'expose à une sanction disciplinaire.

Le but de ces sanctions est double :

- éduquer, afin d'inciter le militaire à mieux exercer ses responsabilités et à respecter les règles ;
- dissuader, pour éviter la récidive à l'échelle individuelle, mais également indirectement servir d'avertissement à l'échelle collective.

Par ailleurs, l'unité d'un groupe constitué et régi par des règles communes appelle une juste punition de celui qui les enfreint. Les sanctions mises en œuvre avec équité participent donc à la cohésion du groupe.

Ces sanctions sont regroupées dans trois catégories :

- les sanctions du **premier groupe**, prononcées par le ministre des armées et des anciens combattants et les autorités militaires, sont constituées, par ordre de sévérité croissante, de l'avertissement, de la consigne, de la réprimande, du blâme, des arrêts et du blâme du ministre ;
- les sanctions du **deuxième groupe**, prononcées par le ministre des armées et des anciens combattants ou les autorités militaires désignées par arrêté du ministre, après avis d'un **conseil de discipline**, entraînent des conséquences financières directes ou indirectes (exclusion temporaire de fonctions jusqu'à cinq jours avec privation de rémunération, abaissement temporaire d'échelon, radiation du tableau d'avancement) ;
- les sanctions du **troisième groupe** nécessitent la constitution d'un **conseil d'enquête** ou, pour un amiral, d'un conseil supérieur de force armée siégeant disciplinairement. Elles entraînent un retrait d'emploi définitif, une radiation des cadres (personnel de carrière) ou une résiliation de contrat (personnel sous contrat).

Ces sanctions ne sont pas cumulables pour un même fait générateur, qu'elles soient ou non du même groupe. Cependant, des arrêts peuvent être prononcés par l'autorité militaire de deuxième niveau (AM2) ou - s'il y a lieu - le ministre des armées et des anciens combattants, à l'encontre d'un militaire susceptible de faire l'objet d'une sanction du 2^e ou du 3^e groupe en attendant le prononcé de cette sanction.

1.3. Sanctions professionnelles

Tout militaire, quel que soit son grade, titulaire d'un titre reconnaissant une qualification particulière pour exercer une activité professionnelle, est passible d'une sanction professionnelle en cas de faute professionnelle ou d'erreur professionnelle en relation avec le titre détenu.

Un titre reconnaît en effet une compétence acquise par le militaire lors d'une formation en école ou en unité, dans le cadre des fonctions qui lui sont attribuées, qu'elles soient opérationnelles ou organiques. Un marin peut par conséquent être sanctionné au motif de fautes ou d'erreurs dans l'exécution d'une action – par exemple d'un quart, d'un service ou d'une activité militaire – pour laquelle il a été formé et reconnu apte.

Les sanctions professionnelles peuvent se traduire par :

- l'attribution de **points négatifs**, infligée par l'AM1 ou l'AM2 en fonction de leur nombre ;
- le **retrait** partiel ou total, temporaire ou définitif, d'une ou plusieurs **qualifications professionnelles** qui nécessite l'envoi préalable du militaire devant un **conseil d'examen des faits professionnels**.

Ce conseil émet un avis. La décision est prise par le ministre des armées et des anciens combattants ou les autorités militaires désignés par arrêté du ministre.

Le cumul de plus de 40 points négatifs sur une période de douze mois est susceptible d'entraîner une sanction de retrait de qualification, si le militaire concerné commet une nouvelle faute ou erreur de gravité équivalente ou supérieure.

Le retrait d'une qualification n'entraîne pas la perte du brevet ou du certificat correspondant mais prive son détenteur de l'exercice effectif de cette qualification et des avantages indemnitaires qui y sont éventuellement attachés.

Pour les sanctions professionnelles, il est important de différencier l'erreur et la faute. Si la faute, en raison de son caractère volontaire et délibéré, doit être sanctionnée avec toutes ses conséquences, l'erreur professionnelle doit se démarquer sur ce point puisqu'elle résulte d'une défaillance ou d'un manquement pouvant être considéré comme un signal faible dans le cadre de la maîtrise des risques, que ce soit en exploitation ou en conduite des opérations. Ainsi :

- la sanction de l'erreur est à considérer comme un outil de maîtrise des risques opérationnels et d'appréciation de la rigueur professionnelle plus que de répression. Elle est tracée dans le SIRH par l'attribution de points négatifs par l'AM1 dans la limite de 20 points. Dans cette limite, ces sanctions ne sont pas prises en compte dans les processus RH de la DPMM et **sont ainsi sans impact sur la carrière du marin** ;
- la faute est sanctionnée par l'attribution de points négatifs par l'AM2 ou un retrait de qualification total ou partiel suite au conseil d'examen des faits professionnels. La compétence professionnelle étant mise en cause, ces sanctions sont prises en compte dans les processus RH de la DPMM.

Le retrait temporaire ou définitif d'une qualification peut avoir des conséquences en gestion pour le marin concerné et des conséquences pécuniaires conformément à l'article R4137-116 du code de la défense.

1.4. Cumul des sanctions professionnelles et disciplinaires

Un même fait générateur ne peut entraîner plusieurs sanctions professionnelles ou plusieurs sanctions disciplinaires. Si l'article L4137-1 permet de cumuler pour une même faute une sanction professionnelle et une sanction disciplinaire, la Marine a décidé d'éviter un tel cumul. **Pour une faute ou une erreur, il conviendra de faire un choix entre sanction professionnelle et disciplinaire.**

2. PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE LA MARINE EN MATIÈRE DE SANCTIONS

2.1. La caractérisation de la faute ou de l'erreur

« Une faute ou un manquement » peuvent relever de la faute ou de l'erreur telles que définies au paragraphe 1.1.

Si la faute, par sa nature volontaire, appelle une sanction dont la nature est à déterminer par l'autorité militaire de premier niveau (AM1), l'erreur doit entraîner une réflexion préalable à toute procédure de sanction.

En effet, l'erreur est à mettre en perspective des circonstances dans lesquelles elle a été commise ; conditions de travail, environnement, expérience acquise, état physiologique, etc. Si des circonstances particulières la rendent acceptable, elle ne devrait *a priori* pas faire l'objet d'une sanction, sauf si cette acceptabilité est remise en question, par exemple par son caractère répétitif.

Principe 1 :

Identifier l'élément intentionnel pour différencier la faute de l'erreur et examiner les circonstances dans lesquelles l'erreur a été commise avant de décider si elle doit bien être sanctionnée et avec quelle sévérité.

2.2 Le lien à l'institution

Chaque marin signe un contrat qui le lie avec l'institution, quelles que soient sa nature et sa durée. Lorsqu'un marin commet une faute ou une erreur, l'autorité militaire doit systématiquement en examiner l'éventuel impact sur le lien à l'institution et par conséquent envisager un recours aux sanctions disciplinaires des 2^e ou 3^e groupes.

Principe 2 :

Examiner l'impact éventuel de la faute ou de l'erreur sur le lien entre l'individu et l'institution : y a-t-il un comportement remettant en cause partiellement ou totalement le contrat librement signé à l'engagement ? Si oui, le recours aux sanctions disciplinaires des 2^e ou 3^e groupes doit être envisagé, même s'il n'est pas finalement retenu.

2.3. Le respect de la hiérarchie de sévérité des sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires des 1^{er}, 2^e et 3^e groupes répondent à des fautes ou à des erreurs de nature et de gravité différentes. Si le choix du groupe doit répondre à la nature de la faute commise, le choix de la sanction et le cas échéant de son *quantum* doit, dans chacun des groupes, être adapté à la gravité de cette faute. En particulier, l'AM1 ne doit pas hésiter à adresser à l'AM2 la demande de sanction afin que soit prononcée une sanction du 1^{er} groupe excédant son propre pouvoir disciplinaire voire une sanction du 2^e ou du 3^e groupe bien que celles-ci soient plus délicates à mettre en œuvre (recours à l'AM2 et le cas échéant constitution d'un conseil de discipline).

Principe 3 :

Selon la nature et la gravité de la faute, qui déterminent le choix de la sanction retenue, ne pas hésiter à envisager le recours aux sanctions disciplinaires des 2^e et 3^e groupes. Les réserver toutefois aux fautes graves ou à la répétition de fautes moins graves dont la nature le justifie.

2.4. Les défauts d'aptitude technique

Tous les marins peuvent être sanctionnés de points négatifs par leur AM1 mais également faire l'objet d'un retrait de qualification professionnelle par le ministre ou une autorité délégataire.

Les sanctions professionnelles permettent donc :

- de relever les erreurs professionnelles ;

- de sanctionner les fautes et les erreurs quels que soient le grade et l'ancienneté du marin, en particulier lorsqu'il y a une incidence forte sur le service (par exemple, une indisponibilité durable de matériel).

Principe 4 :

Appliquer les sanctions professionnelles lorsque l'aptitude technique d'un marin est en cause.

3. RÈGLES D'APPLICATION

3.1. Objectifs

Les règles d'application qui suivent répondent à deux objectifs :

- rechercher une harmonisation dans le choix des sanctions ; pour des fautes ou manquements identiques commis par deux personnes différentes dans des formations différentes, l'analyse et les décisions des commandements respectifs doivent être comparables ;
- utiliser au mieux les procédures mises à la disposition du commandement par les textes de référence.

3.2. Règles générales

Les règles générales suivantes doivent guider le choix des sanctions :

- l'autorité doit s'attacher à **sanctionner la nature** de la faute ou de l'erreur et non pas ses conséquences ; une faute bénigne ayant des conséquences graves et éventuellement publiques ou médiatisées peut malgré tout appeler une sanction légère ;
- l'autorité doit **prendre en compte les circonstances** dans lesquelles la faute ou l'erreur a été commise et la manière de servir du militaire concerné afin de choisir la sanction la plus appropriée ; il est rappelé que le comportement d'un militaire en dehors du service peut constituer une faute de nature à justifier une sanction s'il a pour effet de perturber le bon déroulement du service ou de **porter atteinte à la dignité militaire ou au renom de l'armée**².
- à faute ou erreur identique, il convient d'envisager une sanction plus sévère si le grade du fautif est plus élevé ;
- à faute ou erreur identique, il convient d'envisager une sanction plus sévère si le marin fautif fait partie au moment de la faute d'une équipe de quart, de service ou de garde ;
- pour toute **répétition de la même faute ou erreur** ayant entraîné une sanction du 1^{er} groupe, du niveau de la réprimande ou des arrêts, il convient que l'AM1 envisage de demander une sanction relevant de l'AM2 ;
- s'agissant des sanctions disciplinaires du 1^{er} groupe, l'instruction [citée en référence o]), dresse une liste indicative de fautes ou d'erreurs pouvant faire l'objet d'une telle sanction ;
- s'agissant des sanctions professionnelles, un barème a été fixé par arrêté ministériel [cité en référence e]) qui établit le nombre maximum de points négatifs pouvant être attribués en fonction de la faute ou de l'erreur constatée.

Par ailleurs, il convient de prendre systématiquement en compte les considérations suivantes :

- le caractère dérogatoire au droit commun des sanctions restrictives de liberté (consignes, arrêts) permises par le code de la défense, pour en user avec mesure ;
- **dans le cas de faits VSS, lorsque l'enquête de commandement est conduite par l'AM1, un échange est établi entre AM1 et AM2 pour déterminer le niveau envisagé de sanction et permettre le cas échéant l'engagement d'une procédure disciplinaire associée à un niveau de sanction supérieur ;**
- si l'AM1 estime qu'une faute ou un erreur relève d'une sanction du 2^e ou du 3^e groupe, elle doit saisir l'AM2 sans infliger de sanction du 1^{er} groupe. Si tel était le cas, l'AM2 se retrouverait dans l'incapacité de sanctionner (interdiction de cumuler les sanctions disciplinaires pour un même fait). Il en est de même si l'AM1 envisage une sanction du 1^{er} groupe dépassant son pouvoir disciplinaire (arrêts supérieurs à 20 jours, blâme, blâme du ministre). Si elle l'estime nécessaire, l'AM2 peut, sur demande ou non de l'AM1, décider que des arrêts soient infligés dans l'attente d'une sanction du 2^e groupe ;
- si l'AM1 saisie d'une demande de sanction estime qu'elle n'est pas justifiée, son AM2 – bien que disposant d'un pouvoir disciplinaire plus important, ne peut exiger de celle-ci qu'elle lui transmette le dossier disciplinaire pour sanctionner à son niveau le militaire concerné [instruction citée en référence o]) ;
- une action pénale en cours ne fait pas obstacle ni n'oblige à une procédure de sanction et réciproquement. Dans la majorité des cas, une procédure de sanction peut donc être menée intégralement sans attendre l'issue de la procédure pénale [instruction citée en référence o]). **De même, une sanction prise initialement peut (sans qu'il y ait donc d'obligation) être réinterrogée à la hausse comme à la baisse, pour tenir compte des faits mis à jour pendant la procédure judiciaire (cf. 3.6.).**

Enfin, il est rappelé que, si l'autorité militaire, par le biais – ou non – de la procédure disciplinaire en cours, prend connaissance d'un délit ou d'un crime, elle est tenue, en application de **l'article 40 du code de procédure pénale**, d'en rendre compte au procureur de la République³. La note de l'inspection de la marine nationale [réf. s], en précise les modalités pratiques de mise en œuvre.

3.3. Règles particulières

Le militaire visé par une demande de sanction est obligatoirement reçu par l'AM1 dont il relève, ou par son suppléant en cas d'absence ou d'empêchement. Il peut être accompagné d'un militaire en activité de son choix qui le conseille sur la façon de s'expliquer. S'il renonce à l'entretien, il peut formuler par écrit ses observations à l'AM1.

Afin de préparer sa défense, l'AM1 doit lui accorder, avant audition, un délai de réflexion suffisant qui ne peut être inférieur à un (1) jour franc. Les dates figurant en rubrique 6 et 7 des bulletins de sanction, disciplinaire comme professionnelle, doivent correspondre à cet impératif de délai sous peine d'entacher la procédure d'un vice substantiel.

Une attention particulière doit être portée à la rédaction du bulletin de sanction afin que la forme ne vienne pas fragiliser le fond. Le guide de la discipline publié sur le portail RH détaille le processus de sanction, conseille le rédacteur et rappelle les droits du militaire sanctionné.

Il est rappelé qu'il est possible de sanctionner sur le plan disciplinaire ou professionnel tout militaire placé en arrêt maladie sans attendre son retour physique dans son unité, sous réserve de la communication préalable du dossier et du respect du droit du militaire de s'expliquer auprès de l'autorité militaire. Il ne s'agit pas de « sanctionner l'arrêt maladie » mais bien de sanctionner sans présence physique du marin, quel qu'en soit le motif.

Les sanctions, disciplinaires comme professionnelles, sont consignées dans un registre des sanctions (modèle en annexe V) différenciés selon le statut « officier » ou « non-officier ». Ce registre peut être dématérialisé sous réserve de respecter les règles de confidentialité et de limitation des accès.

Les modalités d'application relatives à l'enregistrement, la signalisation et l'effacement des sanctions disciplinaires et professionnelles du personnel officiers relèvent de la circulaire en référence l). Pour le personnel non-officier, le traitement des sanctions est effectué par le BRH. Toutes les sanctions disciplinaire (sauf sursis) et professionnelle sont adressées à la DPMM (PM1/RA ou PM2/PIL/NAP).

3.4. Sanctions disciplinaires

Les AM1, et uniquement elles, peuvent déléguer une partie de leur pouvoir disciplinaire.

De même, dans le cadre d'une mise pour emploi dans une autre formation de la marine nationale, l'AM1 de la formation d'emploi est investie du pouvoir disciplinaire d'AM1 pour les sanctions disciplinaires [arrêté en référence k)].

Toute sanction disciplinaire infligée pour des motifs liés à la consommation d'alcool ou de drogue implique simultanément l'établissement d'une fiche individuelle d'appétence pour les toxiques (FIAT) figurant dans l'instruction en référence q).

La procédure pour sanctionner, une fois la faute ou l'erreur constatée, est détaillée dans l'instruction citée en référence o). Ce document fournit une liste indicative des fautes ou erreurs pouvant faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Une faute ayant entraînée une sanction disciplinaire peut également donner suite à une mesure administrative, par exemple la suspension de la solde pour "absence de service fait". Cette mesure administrative doit être systématiquement recherchée lorsque la falsification ou l'usage d'un faux arrêt maladie est démontrée.

De plus, selon la référence t), deux décisions⁴ du Conseil constitutionnel entérinent que le « droit au silence », c'est-à-dire le droit de ne pas s'incriminer, applicable lors de poursuites pénales, doit s'étendre à tout type de procédure répressive, donc à toutes les sanctions disciplinaires infligées par l'autorité administrative aux agents publics, civils comme militaires. **Il convient**, par conséquent, **d'informer tout agent public objet d'une procédure disciplinaire de ce droit** afin de respecter ce principe constitutionnel, et ce **dès que la procédure disciplinaire est initiée**. Le bulletin de sanction disciplinaire est modifié en ce sens (cartouches 7 et 12).

Néanmoins, dès lors que les faits, les circonstances et l'intention sont établis malgré le silence de l'intéressé, l'usage de ce droit n'empêche pas le commandement d'achever sa procédure disciplinaire. En outre, le droit au silence ne peut être invoqué par un militaire pour se soustraire à ses obligations de rédiger un compte rendu ordonné par le commandement avant l'ouverture de la procédure disciplinaire. En s'appuyant sur cette obligation, le droit au silence n'obère donc pas l'exercice du pouvoir disciplinaire par le commandement.

Par ailleurs, ce droit ne concerne pas les enquêtes administratives et de commandement, celles-ci ayant pour objectif d'établir des faits et n'étant pas des procédures disciplinaires.

En cas de faits de VSS, une procédure disciplinaire doit être engagée, et le militaire ou l'agent concerné sanctionné, « dès lors que l'enquête disciplinaire a permis d'établir la matérialité des faits » et l'intentionnalité du mis en cause.

Dans les cas particuliers de suspicions de viol et d'agression sexuelle, la suspension de fonctions, telle que prévue par l'article L. 4137-5 du code de la défense et dont la mise en œuvre est détaillée dans le guide disciplinaire pour les situations de violences sexuelles et sexistes de référence w), constitue une mesure conservatoire qui doit être instruite en coordination avec l'AM2 dès lors que les faits présentent un caractère suffisant de vraisemblance⁵. Elle vise à préserver la sérénité nécessaire au bon déroulement du service et de l'enquête disciplinaire. Il ne peut être dérogé, par l'AM2, à la mise en œuvre de ces mesures que de manière exceptionnelle, par exemple pour des motifs d'ordre strictement opérationnel, ou en raison des conséquences pécuniaires d'une telle mesure, pour des motifs sociaux graves⁶. Dans ce cas, une mesure alternative d'éloignement doit être trouvée.

Lorsque le caractère suffisant de vraisemblance n'est pas acquis, il est néanmoins indispensable d'éloigner par d'autres moyens le marin incriminé du marin présumé victime. En cas de nécessité opérationnelle, la suspension ou l'éloignement sera différé jusqu'à la cessation de cette nécessité dérogatoire.

Dans la Marine, la suspension de fonctions entraîne le débarquement physique du marin en cause. Les sanctions disciplinaires infligées par la suite, le cas échéant, doivent donc s'inscrire en complément de cette première mesure administrative qui, outre la suspension de fonctions, induit le retrait de certaines des primes qui y sont attachées, auxquels s'ajoute une valeur symbolique forte pour les marins. Si la situation le nécessite, un accompagnement social doit être proposé au marin soumis à de telles mesures.

L'autorité militaire de deuxième niveau enverra systématiquement une lettre de mise en garde vers le marin puni pour un motif de VSS.

3.5. Sanctions professionnelles

Les autorités militaires, ayant le pouvoir de prononcer des sanctions professionnelles par délégation du ministre des armées et des anciens combattants [arrêté en référence j), ne peuvent subdéléguer ce pouvoir.

3.6. Lien avec une procédure pénale

Toute procédure ou condamnation pénale à l'encontre d'un marin liée à un événement hors service, et dont l'institution a connaissance, doit conduire à une analyse sur l'employabilité du marin et les éventuelles restrictions à lui appliquer, que ce soit au plan de son habilitation, de son affectation, de sa qualification (exemple du permis de conduire), et plus généralement des conséquences sur les différentes sélections touchant sa carrière (renouvellement de lien, accès à un cours, promotion diverse, accession au commandement, etc.). Pour les affaires les plus sensibles, la gestion peut demander l'avis des organismes ou bureaux compétents (IMN, bureau défense sécurité, etc.) dès lors qu'une expertise qu'elle ne détient pas lui est nécessaire pour formaliser les restrictions à appliquer en gestion.

Il est rappelé qu'en l'absence de condamnation définitive, la **présomption d'innocence** perdure :

- dans certains cas précis, **en particulier face à une suspicion de viol ou d'agression sexuelle**, il pourra y avoir néanmoins une décision de gestion anticipée (par exemple si la procédure judiciaire nécessite le rapatriement d'un marin affecté à l'étranger), **et une décision de sanction disciplinaire** si l'infraction / **le délit** ne fait pas de doute et/ou porte gravement atteinte à l'image de l'Armée ;

- **en cas d'injustice (fausses accusations, témoignage mensonger), des mesures de réhabilitation doivent être prises pour que la décision éventuelle de sanction disciplinaire, ou de suspension, puisse être réparée dans toute la mesure du possible (moins perçus de solde, réputation...).** De plus, des sanctions sont prises contre l'accusateur ou le délateur.

En dépit des interactions possibles entre l'enquête de commandement et l'enquête pénale (la première pouvant être une pièce du dossier de l'instruction de la seconde), l'action disciplinaire est indépendante de l'action publique devant les juridictions répressives car elles ne poursuivent pas les mêmes faits : fautes professionnelles ou disciplinaires pour la première, infractions pénales pour la seconde. De ce principe découlent les conséquences suivantes :

- *l'autorité disciplinaire n'est pas tenue d'attendre que les juges répressifs aient statué pour sanctionner les faits dont elle est saisie ;*

- *les sanctions disciplinaires et pénales peuvent se cumuler ;*

- *la chose jugée au pénal n'a pas autorité sur la répression disciplinaire.*

Toute condamnation pénale définitive à l'encontre d'un marin liée à un événement hors service (**violences intra-familiales, violences sexuelles ou sexistes, homicides, trafic organisé...**), dont l'institution a connaissance⁷, justifiera une sanction disciplinaire pour atteinte au renom de l'armée ainsi qu'un suivi du marin en gestion (marquant de gestion) dans les cas suivants :

- **condamnation judiciaire assortie d'une peine d'interdiction des droits civiques entraîne une perte de grade et donc radiation des cadres d'office (art. L311-7 du code de justice militaire) ;**

- **condamnation judiciaire avec emprisonnement ferme/mixte (ferme + sursis/aménagé) : conseil d'enquête⁸ ;**

- **condamnation judiciaire avec sursis intégral : sanction de niveau AM2⁹.**

En cas de non condamnation ou de composition pénale, le marin sera suivi en gestion (marquant) et l'AM2 statuera au cas par cas sur l'éventualité d'un traitement disciplinaire.

Les condamnations pour des faits de viol ou d'agression sexuelle doivent entraîner, si elle n'a pas déjà été prononcée à sa juste mesure, l'attribution ou la réévaluation d'une sanction disciplinaire distincte. Il ne s'agit en aucune façon de tenir compte de l'ampleur de l'une pour modérer l'autre mais bien de traiter ces deux procédures, judiciaire et disciplinaire, de façon équivalentes, chacune devant être proportionnée aux faits considérés.

L'AM1 se tourne systématiquement vers l'AM2 pour évaluer la nécessité de sanctionner et le cas échéant le niveau adéquat de la sanction disciplinaire

(AM1, AM2 ou AM3).

4. CONCLUSION

Le tableau et les arbres de décision joints en annexes I et II sont destinés à éclairer la démarche de l'autorité militaire investie du pouvoir disciplinaire dans l'analyse des circonstances de la faute ou de l'erreur et dans le choix des sanctions disciplinaires ou professionnelles, pour une application harmonisée, lucide et équitable de la discipline militaire.

5. ABROGATION - PUBLICATION

La directive n° 147-2023/ARM/DPMM/PRH du 13 juillet 2023 relative à la politique générale d'application des sanctions disciplinaires et professionnelles pour le personnel militaire au sein de la Marine nationale est abrogée.

La présente directive est publiée au *Bulletin officiel des armées*.

Pour le ministre des armées et des anciens combattants et par délégation :

*Le vice-amiral d'escadre,
directeur du personnel militaire de la Marine,*

Éric JANICOT.

Notes

¹ Anciennement HDV-S ou HVS-D (harcèlement sexuel, violences à caractère sexuel ou sexiste et discriminations de toutes sortes)

² Cf. para. 3.6.

³ **Sur le fondement des articles 40 ou 698-1 du Code de procédure pénale et ce, même si la victime a déjà déposé plainte ou s'est constituée partie civile.**

⁴ QPC n° 2023-1074 du 08 décembre 2023 et QPC n° 2024-1097 du 26 juin 2024.

⁵ **Le « caractère suffisant de vraisemblance » peut s'entendre comme suit : lorsque le commandant de la formation concernée estime, sur la base d'un « faisceau d'indices » convergents, avoir réuni suffisamment d'éléments probants de nature à caractériser les faits. Cf. référence f), « Pour apprécier la vraisemblance des faits, l'autorité hiérarchique pourra s'appuyer sur tous les éléments utiles à sa disposition, en particulier les éléments suivants :**

- **le signalement de la victime, dont il reviendra à l'autorité administrative d'apprécier la crédibilité, eu égard notamment à son caractère suffisamment circonstancié ;**
- **les témoignages de tiers susceptibles de corroborer ce signalement ;**
- **les entretiens du mis en cause, en particulier dans l'hypothèse où il reconnaîtrait, en tout ou partie, les agissements qui lui sont reprochés ;**
- **l'existence d'éléments de fait antérieurs, par exemple un antécédent disciplinaire ou pénal ;**
- **le dépôt par la victime présumée d'une plainte pénale ;**
- **les actes de procédure pénale qui sont portés à la connaissance du public, tels que les procès-verbaux, l'ouverture d'une information judiciaire ou l'existence d'une mise en examen. »**

⁶ Cette mesure de discernement doit être prise dans l'esprit de l'instruction ministérielle du 26 mars 2024 qui précise que la suspension ne doit pas être considérée comme une sanction disciplinaire.

⁷ Procédure connue par l'institution et en traitement par l'autorité judiciaire depuis le 1^{er} septembre 2024

⁸ Radiation des cadres

⁹ Quantum de l'ordre de 20 à 30 « JA » (jour d'arrêt)

ANNEXE

ANNEXE I.

SANCTIONS ENVISAGEABLES EN FONCTION DE LA FAUTE OU DU MANQUEMENT

1. « Libellé de la faute » : ont été repris dans la 2^e colonne de ce tableau un certain nombre de fautes ou de manquements inspirés de la liste de l'instruction citée en référence o), et jugés comme étant caractéristiques. Ces libellés, parfois génériques, permettent d'aiguiller l'autorité dans le type de sanction envisageable, étant entendu que le libellé de ces fautes ne suffit pas en lui-même à motiver une sanction.
2. « Impact de la faute sur le lien qui lie le marin à l'institution » : quand le mot « éventuellement » apparaît dans cette colonne, il convient de comprendre que c'est la gravité de la faute et/ou sa répétition qui entraînent ou non un impact sur le lien entre le marin et l'institution.
3. « Sanctions envisageables » : l'appréciation de l'autorité militaire, après analyse des circonstances, reste souveraine. Les sanctions mentionnées dans cette colonne correspondent à une recommandation générale. Même non mentionnée dans la dernière colonne du tableau, une sanction d'un groupe différent est toujours envisageable dans des circonstances qui sortiraient de l'ordinaire.

NATURE DE LA FAUTE OU DU MANQUEMENT	LIBELLÉ DE LA FAUTE	IMPACT DE LA FAUTE SUR LE LIEN ENTRE LE MARIN ET L'INSTITUTION	SANCTIONS ENVISAGEABLES
Absence volontaire.	Manquer intentionnellement un départ en mission.	Oui.	2 ^e voire 3 ^e groupe selon les

			circonstances.
	Se rendre physiquement inapte au travail.	Oui.	
	Être absent de façon injustifiée.	Oui.	
	Ne pas respecter les horaires de travail.	Oui, si elle se répète.	1 ^{er} groupe, 2 ^e groupe si répétition.
Non-respect des obligations et responsabilités du militaire.	Manquer aux devoirs et responsabilités du militaire au combat (y compris ce qui se rapporte aux actes illégaux).	Oui.	2 ^e voire 3 ^e groupe selon les circonstances.
	Inciter au désordre (dans l'accomplissement de la mission).	Oui.	
	Refuser d'obéir.	Oui.	
	Faire acte d'insubordination (dans le service courant).	Éventuellement.	1 ^{er} groupe.
	Mentir, tromper la confiance d'autrui.	Éventuellement.	
Infractions dans le cadre de l'exécution du	Abandonner son poste	Non	1 ^{er} groupe ou

Infractions dans le cadre de l'exécution du service courant et de l'activité quotidienne.	Abandonner son poste.	Non.	1 ^{er} groupe ou sanctions professionnelles.
	Faire preuve de manquements dans le service de garde, de veille ou de permanence.	Non.	
	Enfreindre les consignes.	Non.	
Atteinte à l'image de l'institution et à son fonctionnement.	Porter atteinte au renom de l'armée (<i>dont violence intra familiale, cadre privé, condamnation pénale.</i>)	Éventuellement.	1 ^{er} , 2 ^e voire 3 ^e groupe selon les circonstances. Fautes sanctionnables même si commises hors service et hors enceintes militaires.
	Manquer à l'obligation de réserve.	Éventuellement.	
	Enfreindre délibérément les règles de protection du secret.	Éventuellement.	
Actes de nature frauduleuse (comportements susceptibles de remettre en cause la cohésion du service ou de l'équipage).	Détourner du matériel ou des deniers appartenant à l'État.	Éventuellement.	1 ^{er} ou 2 ^e voire 3 ^e groupe selon les circonstances.
	Faire usage de faux, falsifier des documents, frauder.	Éventuellement.	1 ^{er} ou 2 ^e , voire 3 ^e groupe. (En parallèle, des

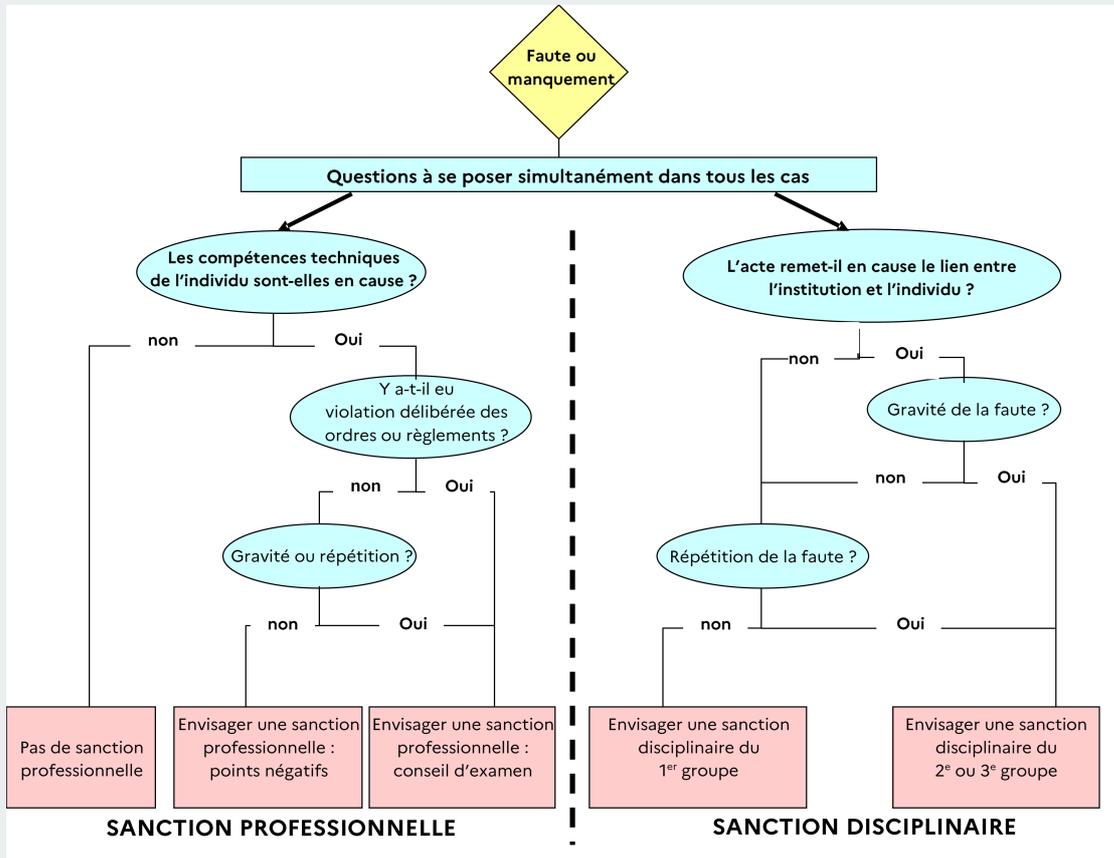
	Détruire du matériel.	Éventuellement.	poursuites judiciaires peuvent être engagées).
	Commettre une indécatesse / un vol.	Éventuellement.	
Actes de nature illégale comportant un usage de violences physiques ou de propos de nature nuisible ou agressive.	Abuser de son autorité.	Éventuellement.	1 ^{er} groupe.
	Menacer, harceler, brutaliser, brimer, diffamer, injurier, commettre des sévices.	Éventuellement.	1 ^{er} , 2 ^e voire 3 ^e groupe selon les circonstances.
Comportement dangereux ou inadapté aux circonstances, non-respect de règles diverses et variées (hygiène, sécurité et conditions de travail, vie en collectivité, règlements militaires,...).	Enfreindre les règles d'exécution des sanctions.	Non.	1 ^{er} groupe ou sanctions professionnelles.
	Enfreindre les règles relatives à la sûreté, à la sécurité, aux consignes sanitaires, à l'hygiène et à la vie en collectivité.	Non.	
	Commettre une faute, un manquement, une négligence ou une imprudence ayant entraîné un accident de personne ou une détérioration importante de matériel.	Non.	
	Faire preuve de manquement dans le port de la tenue	Non.	1 ^{er} groupe.

	la victime		
Situations de violence sexuelle ou sexiste (VSS)	Violer	Oui	3^e groupe
	Fixer, enregistrer ou transmettre des images ou des représentations à caractère pédopornographique		
	Commettre une atteinte sexuelle sur mineur		
	Agresser sexuellement	Eventuellement	1^{er}, 2^e voire 3^e groupe selon les circonstances
	Harcéler sexuellement		
	Capter et diffuser sans consentement des images à caractère sexuel		
	Capter sans diffuser des images à caractère impudique ou sexuel		
	S'exhiber sexuellement	Eventuellement	1^{er} voire 2^e groupe selon les circonstances

	<i>Imposer un outrage sexiste ou sexuel</i>	<i>Éventuellement</i>	<i>1^{er} groupe</i>
	<i>Injurier ou diffamer sexuellement ou de façon sexiste, publiquement ou non</i>		
	<i>Procéder à une dénonciation calomnieuse, diffamer</i>	<i>Éventuellement</i>	<i>1^{er}, 2^e voire 3^e groupe selon les circonstances</i>
Comportements divers notamment addictions.	Être en état d'ivresse.	Éventuellement.	1 ^{er} groupe.
	Faire usage, détenir des stupéfiants ou participer à un trafic.	Éventuellement.	

ANNEXE

ANNEXE II. ARBRES DE PRISE DE DÉCISION



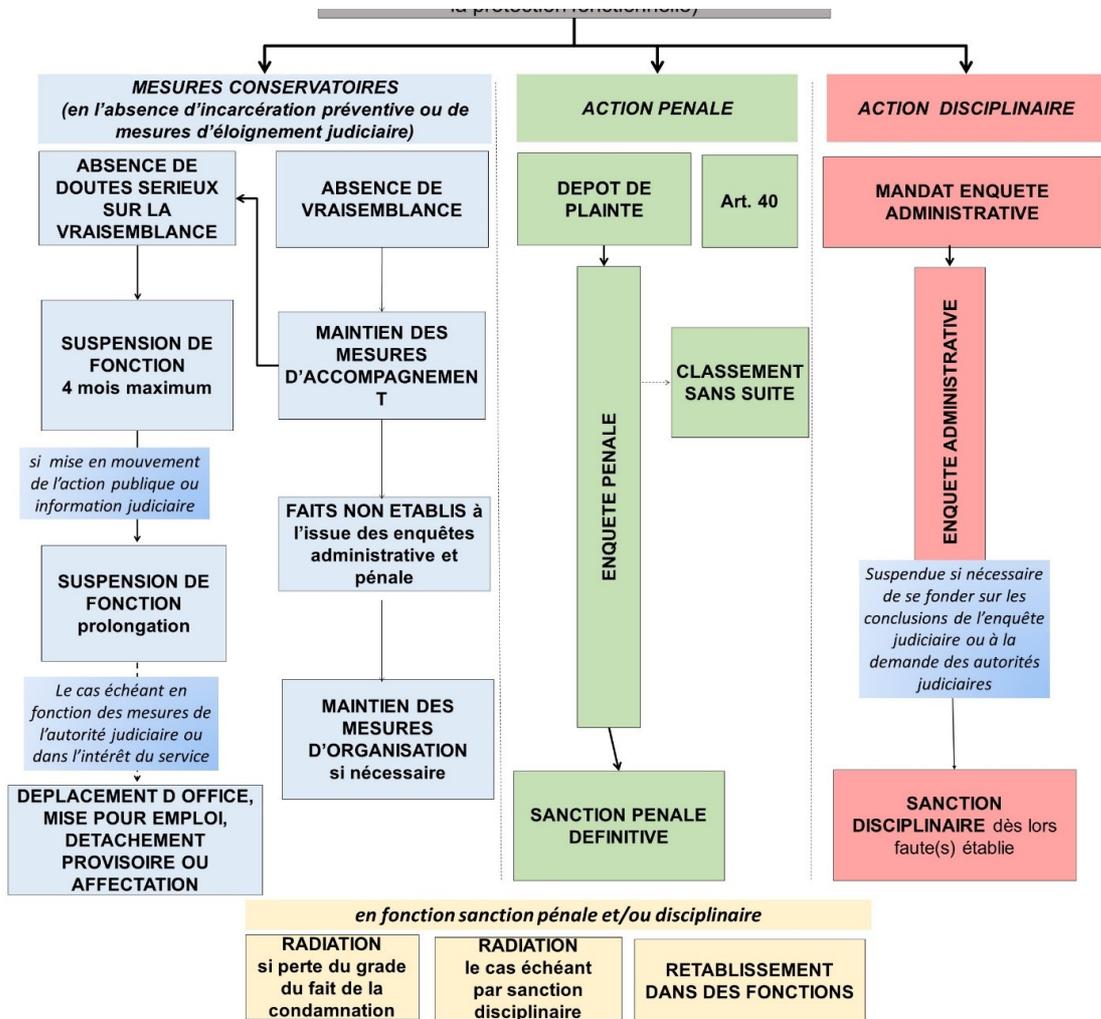
RAPPEL : UN CHOIX ENTRE SANCTION PROFESSIONNELLE ET SANCTION DISCIPLINAIRE DOIT ETRE FAIT - ELLES SONT EXCLUSIVES L'UNE DE L'AUTRE (PAS DE CUMUL)

LOGIGRAMMES VSS LES PLUS GRAVES

SIGNALEMENT des violences sexistes et sexuelles les plus graves
telles que viol, agression sexuelle ou harcèlement sexuel

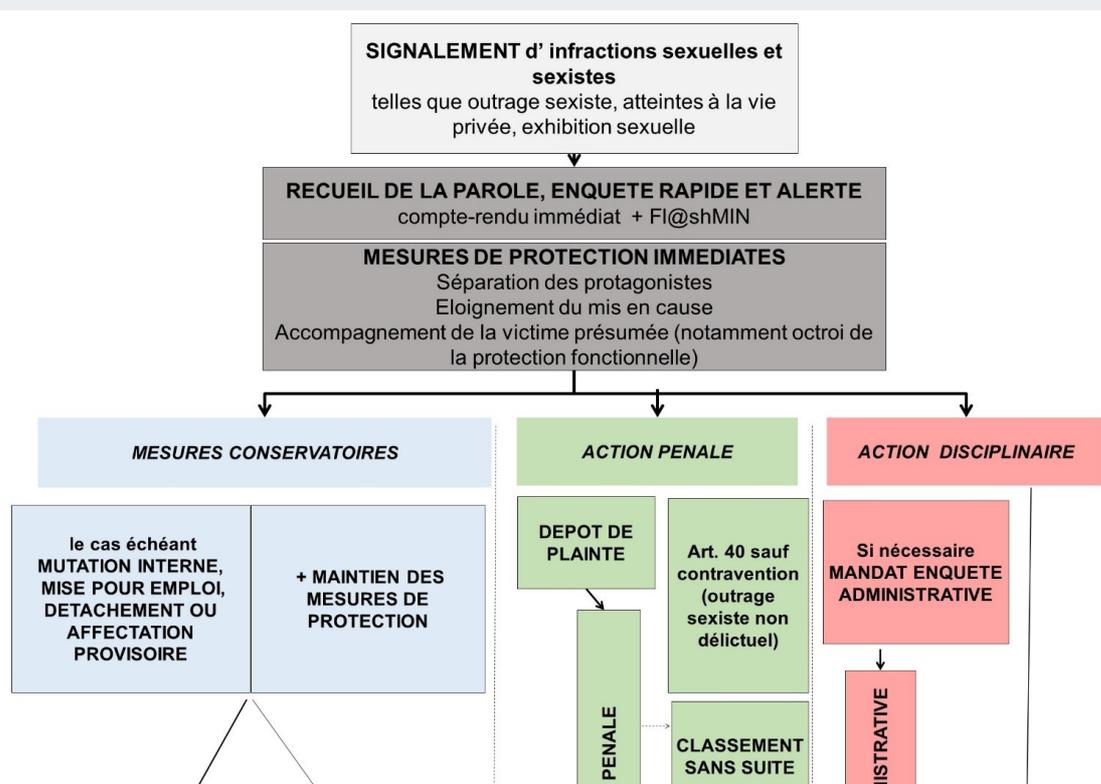
RECUEIL DE LA PAROLE, ENQUETE RAPIDE ET ALERTE
compte-rendu immédiat + FI@shMIN

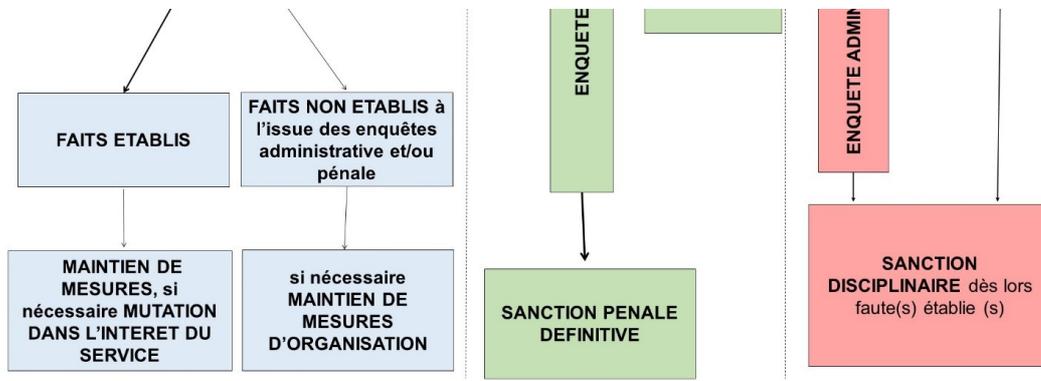
MESURES DE PROTECTION IMMEDIATES
Séparation des protagonistes
Eloignement de l'auteur présumé
Accompagnement de la victime (notamment octroi de la protection fonctionnelle)



NB 1 : un classement sans suite ou une relaxe au bénéfice du doute, ne dispensent pas d'une sanction disciplinaire.
 NB 2 : sans attendre l'issue des procédures, la radiation du militaire peut avoir lieu par dénonciation de contrat, demande de résiliation ou démission acceptée ou non-renouvellement du contrat.
 NB 3 : si pas de sanction disciplinaire, remboursement des sommes non perçues lors de la suspension de fonction.

LOGIGRAMME AUTRES CAS





en fonction sanction pénale et/ou disciplinaire



NB 1 : un classement sans suite ou une relaxe ne font pas obstacle au prononcé d'une sanction disciplinaire.
 NB 2 : si nécessaire, la radiation du militaire peut avoir lieu par dénonciation de contrat, demande de résiliation ou démission acceptée ou non-renouvellement du contrat.

ANNEXE

ANNEXE III. MODÈLE D'IMPRIMÉ DE BULLETIN DE SANCTION DISCIPLINAIRE

Imprimé n° 30035			
Instruction n° 230358/DEF/SGA/DRHMD/SR-RHFM/1 du 12/06/2014.			
Format 21 x 29,7 (recto verso).			
BULLETIN DE SANCTION			
(1 ^{re} partie : demande de sanction et instruction du dossier)			
1. ARMÉE OU FORMATION RATTACHÉE.		FORMATION, UNITÉ OU SERVICE	
MARINE NATIONALE			
2. IDENTITÉ DU MILITAIRE VISÉ PAR LA DEMANDE DE SANCTION.			
Nom et prénom :		Grade :	À compter du :
Unité :	N° identité :	Lien au service :	
Emploi tenu :		Date entrée en service (1) :	
		Date prévue de radiation des contrôles :	
3. IDENTITÉ DE L'AUTEUR DE LA DEMANDE DE SANCTION.			
Nom :	Grade :	Unité :	Fonction :
Circonstances des faits motivant la demande de sanction (2) :			
Compte rendu du demandeur joint :			<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Catégorie :		Date et signature :	
4. SANCTIONS ANTÉRIEURES NON EFFACÉES ET NON AMNISTIÉES.			
1 - Date :	/ /	Catégorie :	Etat néant
2 - Date :	/ /	Catégorie :	Etat néant
3 - Date :	/ /	Catégorie :	Etat néant
4 - Date :	/ /	Catégorie :	Etat néant
5 - Date :	/ /	Catégorie :	Etat néant
5. AVIS DU COMMANDANT D'UNITÉ OU DU CHEF DE SERVICE SUR LA MANIÈRE DE SERVIR.			
Nom :	Grade :	Unité :	Fonction :
			Date et signature :
6. COMMUNICATION DU DOSSIER DISCIPLINAIRE (cocher obligatoirement l'une des trois cases).			
Après avoir été informé de son droit à la communication de son dossier individuel, le militaire en instance de sanction :			
<input type="checkbox"/> a été informé que le dossier disciplinaire n'est constitué que du seul bulletin de sanction		Date et signature :	
<input type="checkbox"/> reconnaît avoir reçu, sur sa demande, la communication des pièces et documents au vu desquels il est envisagé de le sanctionner.			
<input type="checkbox"/> renonce à demander la communication préalable des pièces et documents au vu desquels il est envisagé de le sanctionner.			
7. DROIT AU SILENCE.			
Lors de la communication du dossier disciplinaire, le militaire en instance de sanction reconnaît avoir été informé de son droit à garder le silence tout au long de la procédure disciplinaire engagée à son encontre.			
8. AUDITION PAR L'AUTORITÉ MILITAIRE DE PREMIER NIVEAU.			
1. Le militaire en instance de sanction reconnaît avoir pu s'expliquer oralement sur les faits qui lui sont reprochés.		Date et signature :	
2. Il était accompagné (3) :			
3. Le militaire reconnaît qu'il a été informé de la possibilité de fournir des explications écrites à l'autorité supérieure.			

1 - Date rectifiée en cas d'interruption de service.

2 - Exceptionnellement, un compte rendu détaillé du demandeur peut être joint.

9. AVIS DE L'AUTORITÉ MILITAIRE DE PREMIER NIVEAU SUR LA SUITE A DONNER (4),

	Date et signature :
--	---------------------

10. AVIS DE L'AUTORITÉ MILITAIRE DE DEUXIÈME NIVEAU SUR LA SUITE A DONNER (4).

	Date et signature :
--	---------------------

(4) A ne renseigner qu'en cas de transmission de la demande à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire supérieur.



**MINISTÈRE
DES ARMÉES
ET DES ANCIENS
COMBATTANTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Marine nationale
Formation administrative
Chancellerie**

DÉCLARATION DE PRISE DE CONNAISSANCE DU DOSSIER DISCIPLINAIRE

DU "GRADE NOM PRENOM"

Références :

- loi du 22 avril 1905, notamment son article 65 ;
- code de la défense, notamment ses articles L4123-8, L4137-1 et R4137-15 ;
- Instruction n° 230358/DEF/SGA/DRH-MD/SR-RH/FM1 du 12 juin 2014 relative aux sanctions disciplinaires et à la suspension de fonctions applicables aux militaires

cocher une seule des trois cases ci-dessous (*idem que cartouche 6 du BS*) :

- « J'ai été informé que le dossier disciplinaire n'est constitué que du seul bulletin de sanction »
- « Je reconnais avoir reçu sur ma demande, communication et photocopie de mon dossier disciplinaire »
- « Je reconnais renoncer à demander, communication et photocopie de mon dossier disciplinaire »

Liste des pièces constituant le dossier disciplinaire : (à compléter)

- bulletin de sanction
- compte-rendu de l'intéressé du xx/xx/xxxx
- compte-rendu de l'enquête du xx/xx/xxxx
-

Total : xx pièce(s)

À _____, le _____
(signature du militaire en instance de sanction)

(1) Cette déclaration doit uniquement récapituler les pièces communiquées au militaire en instance d'être sanctionné avant sa réception par l'AM1. **Dans l'hypothèse exceptionnelle** où une ou plusieurs pièces supplémentaires seraient versées au dossier, après émargement de la présente déclaration et avant que la sanction soit prononcée, le militaire concerné signera une nouvelle déclaration récapitulant la totalité des pièces qui sont jointes au dossier disciplinaire. Dans ce cas, un nouveau délai, qui ne peut être inférieur à un jour franc, doit lui être accordé.

**DÉCLARATION RELATIVE AU DROIT DE S'EXPLIQUER PAR ÉCRIT
AUPRÈS DES ÉCHELONS SUPÉRIEURS**

Références :

- code de la défense, notamment son article R4137-15 ;
- Instruction n° 230358/DEF/SGA/DRH-MD/SR-RH/FM1 du 12 juin 2014.

Aux termes de l'article R. 4137-15 du code de la défense : « *Avant qu'une sanction ne lui soit infligée, le militaire a le droit de s'expliquer oralement ou par écrit, seul ou accompagné d'un militaire en activité de son choix sur les faits qui lui sont reprochés devant l'autorité militaire de premier niveau dont il relève. Au préalable, un délai de réflexion, qui ne peut être inférieur à un jour franc, lui est laissé pour organiser sa défense. Lorsque la demande de sanction est transmise à une autorité militaire supérieure à l'autorité militaire de premier niveau, le militaire en cause peut également s'expliquer par écrit sur ces faits auprès de cette autorité supérieure. L'explication écrite de l'intéressé ou la renonciation écrite à l'exercice du droit de s'expliquer par écrit est jointe au dossier transmis à l'autorité militaire supérieure* »

Je, soussigné(e)

reconnais avoir pris connaissance des dispositions précitées du code de la défense.

Dès lors, au titre de la présente procédure de sanction, je déclare être informé(e) que, par la voie d'un compte-rendu écrit à joindre à mon dossier disciplinaire, je dispose du droit à :

- m'expliquer sur les faits qui me sont reprochés ;
- renoncer à m'expliquer sur les faits qui me sont reprochés.

Je déclare également être informé(e) que ce droit devra s'exercer avant le (1) _____.

En tout état de cause, au-delà de cette dernière date, je serai réputé(e) avoir renoncé à mon droit de m'expliquer

À _____, le _____
(signature du militaire en instance de sanction)

(1) Le délai accordé pour s'expliquer par écrit est d'au minimum un jour franc. En fonction de la complexité de l'affaire, l'AM peut décider sa prorogation.

ANNEXE

ANNEXE IV. MODÈLE D'IMPRIMÉ DE BULLETIN DE SANCTION PROFESSIONNELLE

MODÈLE D'IMPRIMÉ DE BULLETIN DE SANCTION PROFESSIONNELLE

		Imprimé n° 144/2 Directive n° 793-2024/ARM/DPMM/PRH du xx/11/2024 Format 21 x 29,7 (recto/verso double) Page 1/3	
SANCTION PROFESSIONNELLE			
Attribution de points négatifs ou demande d'envoi devant un conseil d'examen des faits professionnels			
1. MARINE NATIONALE		FORMATION.	
2. IDENTITÉ DU MILITAIRE VISE PAR LA DEMANDE DE SANCTION PROFESSIONNELLE			
Nom et prénom :		Grade :	A compter du :
Unité :	N° matricule :		Lien au service :
Emploi tenu :		Date entrée en service (1) :	
		Date prévue de radiation des contrôles	
3. IDENTITÉ DE L'AUTEUR DE LA DEMANDE DE SANCTION PROFESSIONNELLE			
Nom :	Grade :	Unité :	Fonction :
Circonstances des faits motivant la demande de sanction :			
Compte rendu du demandeur joint (2) :		<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Date et signature :
4. SANCTIONS PROFESSIONNELLES ANTÉRIEURES NON EFFACÉES OU NON AMNISTIÉES			
Fautes professionnelles [(retrait partiel ou total, temporaire ou définitif d'une ou plusieurs qualification(s) professionnelle(s)).			
Erreurs professionnelles (points négatifs).			
1. Date :	Numéro d'« erreur professionnelle » :		Sanction :
2. Date :	Numéro d'« erreur professionnelle » :		Sanction :
3. Date :	Numéro d'« erreur professionnelle » :		Sanction :
5. AVIS DU COMMANDANT D'UNITÉ OU DU CHEF DE SERVICE SUR LA MANIÈRE DE SERVIR			
Nom :	Grade :	Unité :	Fonction :
Date et signature :			

6. COMMUNICATION DU DOSSIER

Après avoir été informé de son droit à la communication de son dossier individuel, le militaire en instance de sanction (6),

<input type="checkbox"/> A été informé que le dossier n'est constitué que du seul bulletin de sanction professionnelle.	Date et signature :
<input type="checkbox"/> Reconnaît avoir reçu, sur sa demande, la communication des pièces et documents au vu desquels il est envisagé de le sanctionner.	
<input type="checkbox"/> Renonce à demander la communication préalable des pièces et documents au vu desquels il est envisagé de le sanctionner.	

7. AUDITION PAR L'AUTORITÉ MILITAIRE DE PREMIER NIVEAU

1. Le militaire en instance de sanction professionnelle reconnaît avoir pu s'expliquer oralement ou par écrit sur les faits qui lui sont reprochés.	Date et signature :
2. Le militaire reconnaît qu'il a été informé de la possibilité de fournir des explications écrites à l'autorité supérieure si l'AM1 transmet le bulletin à l'AM2.	

8. AVIS DE L'AUTORITE MILITAIRE DE PREMIER NIVEAU EN CAS DE TRANSMISSION A L'AM2

Date, grade, nom, fonction et signature de l'autorité militaire de premier niveau :

9. ATTRIBUTION DE POINTS NÉGATIFS (4)

Autorité infligeant les points négatifs (6) :

<input type="checkbox"/> L'autorité militaire de premier niveau (AM1)	N° d'enregistrement de la décision
<input type="checkbox"/> L'autorité militaire de deuxième niveau (AM2)	

Vu les articles R. 4137-114. à R. 4137-133. du code de la défense, relatifs aux sanctions professionnelles applicables aux militaires ;

Vu les articles R. 4137-134. à R. 4137-141. du code de la défense, relatifs à l'exercice du droit de recours à l'encontre des sanctions disciplinaires et professionnelles ainsi que la suspension de fonctions applicables aux militaires ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2005 (BOC, 2005, p. 8415 ; BOEM 130.1.1, 142.1, 150.1.1 et 200.6.1.3.1) relatif aux autorités militaires habilitées à infliger des points négatifs ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2005 (BOC, 2005, p. 8412 ; BOEM 130.1.1, 142.1, 150.1.1 et 200.6.1.3.1) relatif au barème de points négatifs pouvant être infligés aux militaires ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 2014 modifié (JO n° 179 du 05 août 2014) portant délégation de pouvoirs du ministre de la défense à des autorités militaires en matière de sanctions professionnelles applicables aux militaires ;

Vu la directive N° 793-2024/ARM/DPMM/PRH du XX/11/2024, relative à la politique générale d'application des sanctions disciplinaires et professionnelles au sein de la Marine nationale (BOC n° du texte n°) ;

considérant : (exposé obligatoire des faits et motivation de la sanction : date et lieu des faits reprochés, exposé des faits tels que retenus par l'autorité qui sanctionne, caractère fautif de ces faits)

décide d'infliger au : (3)

(nombre) points négatifs pour le motif suivant :

Date, grade, nom, fonction et signature de l'autorité infligeant les points négatifs :

10. DEMANDE D'ENVOI DEVANT UN CONSEIL D'EXAMEN DES FAITS PROFESSIONNELS (4)

RAPPORT DE L'AUTORITE MILITAIRE DE PREMIER NIVEAU : (5)

Date, grade, nom, fonction et signature de l'autorité militaire de premier niveau :

11. NOTIFICATION (après décision prise)

Je soussigné : (3)

déclare avoir pris connaissance : (6)

- du nombre de points négatifs qui me sont infligés. Je suis informé que je dispose contre cette décision :
- d'un droit de recours qui s'exerce selon les modalités définies par les articles R. 4137-134 à R. 4137-141, du code de la défense relatifs à l'exercice du droit de recours à l'encontre des sanctions disciplinaires et professionnelles ainsi que de la suspension de fonctions applicables aux militaires ;
 - d'un droit de recours pour excès de pouvoir devant la juridiction administrative compétente dans un délai de deux mois à compter de la date de la présente notification ;
- du dossier constituant la demande d'envoi devant le conseil d'examen des faits professionnels dont je fais l'objet.

A _____, date et signature :

(1) Date rectifiée en cas d'interruption de service.

(2) Exceptionnellement, un compte rendu détaillé du demandeur peut être joint.

(3) Grade, nom, prénoms et formation d'appartenance.

(4) L'attribution de points négatifs et la demande d'envoi devant un conseil d'examen des faits professionnels sont exclusives l'une de l'autre.

(5) Le rapport est rédigé et complété des pièces nécessaires conformément aux dispositions de l'instruction n° 230366/DEF/SGA/DRH-MD/SR-RH/FM1 du 16 juin 2014 (BOC n° 66 du 30/12/2014 : BOEM 130.1.1., 200.3.4., 142.1., 150.1.1.). L'ensemble du dossier est transmis à l'autorité compétente pour délivrer l'ordre d'envoi ; une copie du rapport est adressée, pour information, à l'AM2.

ANNEXE

ANNEXE V. REGISTRE DES SANCTIONS

ANNEXE V
REGISTRE DES SANCTIONS

REGISTRE DES SANCTIONS

CONFIDENTIEL PERSONNEL

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DES ARMÉES

MARINE NATIONALE

FORMATION OU UNITÉ :

REGISTRE DES SANCTIONS

POUVANT ÊTRE EFFACÉES AUTOMATIQUEMENT
NE POUVANT ÊTRE EFFACÉES QU'EN APPLICATION
DES DISPOSITIONS D'UNE LOI D'AMNISTIE } (1)

Infligées aux officiers, officiers mariniens, quartiers-maîtres et matelots. (1)

Le présent registre, contenant feuillets, a été paraphé par nous.

À, le

Cachet et signature du commandant

(1) Rayer la mention inutile.

ANNEXE

ANNEXE VI. LISTE DES RÉFÉRENCES

- a) loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 modifiée, portant statut général des militaires (1) (JO n° 72 du 26 mars 2005, texte n° 1) ;
- b) loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 modifiée portant réforme des retraites (1) (JO n° 261 du 10 novembre 2010 texte n° 1) ;
- c) code de la défense ;
- d) arrêté du 17 novembre 2005 relatif aux autorités militaires habilitées à infliger des points négatifs (BOC 2005, p. 8415) ;
- e) arrêté du 17 novembre 2005 relatif au barème de points négatifs pouvant être infligés aux militaires (BOC 2005, p. 8412) ;
- f) arrêté du 30 mai 2006 autorisant les autorités militaires de premier niveau à déléguer leur signature (JO n° 136 du 14 juin 2006, texte n° 3) ;
- g) arrêté du 26 février 2008 modifié fixant les listes des autorités militaires de troisième niveau et des autorités militaires habilitées, pour les militaires du rang, à effectuer certaines opérations ou prendre les décisions prévues par le décret n° 2005-794 du 15 juillet 2005 relatif aux sanctions disciplinaires et à la suspension de fonctions applicables aux militaires (JO n° 60 du 11 mars 2008, texte n° 19) ;
- h) arrêté du 19 décembre 2012 relatif aux titres reconnaissant une qualification particulière pour exercer une activité professionnelle, dont la possession soumet les militaires au régime des sanctions professionnelles (BOC n° 14 du 22 mars 2013, texte n° 5) ;
- i) arrêté du 9 avril 2014 désignant les autorités militaires habilitées à effacer les sanctions disciplinaires et portant délégation de pouvoir du ministre de la défense aux autorités militaires en matière d'effacement des sanctions professionnelles (JO n° 92 du 18 avril 2014, texte n° 33) ;
- j) arrêté du 25 juillet 2014 modifié portant délégation de pouvoirs du ministre de la

défense à des autorités militaires en matière de sanctions professionnelles applicables aux militaires (JO n° 179 du 05 août 2014, texte n° 36) ;

k) arrêté n° 1281/ARM/CEMM du 19 octobre 2023 modifié, fixant au sein de la Marine nationale la liste des autorités militaire de premier niveau et des autorités militaires de deuxième niveau (BOC n° 85 du 27 octobre 2023, texte n° 10) ;

l) circulaire n° 0-9809-2021/ARM/DPMM/1/RA du 6 mai 2021 relative à l'enregistrement, la signalisation et l'effacement des sanctions disciplinaires et professionnelles dont peuvent faire l'objet les officiers (BOC n° 37 du 21 mai 2021 texte n° 7) ;

m) instruction n° 201756/DEF/SGA/DFP/FM/1 du 17 novembre 2005 d'application du décret relatif à l'exercice du droit de recours à l'encontre des sanctions disciplinaires et professionnelles ainsi qu'à la suspension de fonctions applicables aux militaires (BOC, 2005, p. 8415) ;

n) instruction n° 201765/DEF/SGA/DFP/FM/1 du 17 novembre 2005 relative à l'organisation et au fonctionnement du conseil de discipline, du conseil d'enquête et du conseil supérieur d'armée ou de formation rattachée siégeant disciplinairement (BOC 2005, p. 8421) ;

o) instruction n° 230358/DEF/SGA/DRH-MD/SR-RH/FM1 du 12 juin 2014 relative aux sanctions disciplinaires et à la suspension de fonctions applicables aux militaires (BOC n° 39 du 3 septembre 2015, texte n° 1) ;

p) instruction ARM/CAB du 26 mars 2024 sur la conduite à tenir en cas de signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement, à caractère sexuel, et d'agissements sexistes au sein du ministère des armées (BOC n° 26 EXCEP du 28 mars 2024 texte n° 1) ;

q) instruction n° 1543/ARM/EMM/MGM du 28 juin 2024 relative à la politique de la Marine en matière de lutte contre l'usage de la drogue et la consommation excessive d'alcool (BOC n° 75 du 20 septembre 2024, texte n° 17) ;

r) instruction n° 53/ARM/EMM/MGM du 31 juillet 2024 relative aux enquêtes de commandement dans la Marine (BOC n° 68 du 30 août 2024, texte n° 11) ;

s) note n° 13/ARM/IMN/NP du 3 février 2020 relative à la dénonciation de faits constitutifs de crimes ou de délits ;

t) note n° 0001D24009725/ARM/SGA/DA/UCY du 11 juillet 2024 - droit au silence dans

t) note n° 0001024009/23/ARM/SGA/DAJ/CA du 11 juillet 2024 – droit au silence dans la procédure disciplinaire ;

u) note n° 504074/ARM/CAB/C-SOCIAL du 16 juillet 2024 – guide disciplinaire pour les situations de violences sexuelles et sexistes ;

v) note n° 0-15606-2024/ARM/DPM/SDGAP du 10 septembre 2024 relative au suivi des dossiers de lutte contre le Harcèlement sexuel, les violences sexuelles et sexistes et les discriminations de toutes sortes (HVS-D).

w) guide disciplinaire pour les situations de violences sexuelles et sexistes, de la DRHMD.