

## **BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES**



### **Édition Chronologique n° 61 du 4 août 2023**

TEXTE RÉGLEMENTAIRE PERMANENT

Texte 1

#### **DIRECTIVE N° 147-2023/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 13 juillet 2023

# DIRECTIVE N° 147-2023/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 13 juillet 2023

NOR A R M B 2 3 0 1 6 8 3 X

## Référence(s) :

Voir annexe VI.

## Pièce(s) jointe(s) :

Six annexes.

## Texte(s) abrogé(s) :

↳ [Directive n° 020-2021/ARM/DPMM/PRH du 06 avril 2021 relative à la politique générale d'application des sanctions disciplinaires et professionnelles au sein de la marine nationale.](#)

## Classement dans l'édition méthodique :

BOEM [142.1](#).

## Référence de publication :

## Préambule

Depuis la réforme du statut général des militaires en 2005 [loi en référence b)], 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. R4137-13).

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 en service au sein de la Marine nationale et inclut par conséquent les militaires y servant au titre de la réserve opérationnelle. *Cette directive est complétée par un guide de la discipline à l'usage de la chaîne RH qui vise à donner les clés pour respecter les procédures. (Ce guide n'est disponible que sur le portail RH de la marine). Les modifications principales par rapport à la version précédente sont rédigées en italique.*

## 1. RAPPELS

### 1.1. Distinction entre faute et erreur

La distinction entre faute et erreur est fondamentale pour décider d'attribuer une sanction et de définir sa nature.

Une faute trouve son origine dans un acte ou une omission volontaire, délibéré, 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 technicité insuffisante. Elle apparait 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 un manquement 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 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 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, à l'encontre d'un militaire susceptible de faire l'objet d'une sanction du 2<sup>e</sup> ou du 3<sup>e</sup> 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 manquement aux règles professionnelles 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 de manquements 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 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 un nouveau manquement 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 pécuniaires qui y sont éventuellement attachés.

*Pour les sanctions professionnelles, il est important de différencier l'erreur et la faute. Si la faute, par 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, 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 DPM 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 DPM.*

*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.*

### 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 un manquement 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 du manquement

« 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 :

Examiner les circonstances dans laquelle 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, quelles que soient sa nature et sa durée, le lie librement à l'institution. Quand ce marin commet une faute ou un manquement, l'autorité militaire doit systématiquement en examiner l'éventuel impact sur son lien à l'institution et par conséquent envisager un recours aux sanctions disciplinaires des 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> groupes.

Principe 2 :

Examiner l'impact éventuel de la faute ou du manquement 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<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> 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<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> groupes répondent à des fautes ou à des manquements 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<sup>er</sup> groupe excédant son propre pouvoir disciplinaire voire une sanction du 2<sup>e</sup> ou du 3<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> 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 manquements 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). le cas échéant par la combinaison avec une sanction disciplinaire.

Principe 4 :

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

## 2.5. Conséquence sur la carrière des marins

Dans tous les processus RH (avancement, accès à un cours, renouvellement de contrat, etc.), la DPM examine les dossiers individuels des marins dont les éventuelles sanctions.

Afin de constituer un outil de maîtrise des risques opérationnels, les sanctions professionnelles prononcées par l'AM1 dans la limite de 20 points négatifs, n'ont aucune conséquence sur la carrière des marins. Seules sont prises en compte les fautes entraînant des points négatifs attribués par l'AM2 ou un retrait de qualification total ou partiel.

# 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 du manquement 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 le manquement a été commis 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 l'institution ;*

- à faute ou manquement identique, il convient d'envisager une sanction plus sévère si le grade du fautif est plus élevé ;
- à faute ou manquement 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 manquement ayant entraîné une sanction du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> groupe, l'instruction [citée en [référence f](#)], § « sanctions disciplinaires »] dresse une liste indicative de fautes ou de manquements pouvant faire l'objet d'une telle sanction ;
- s'agissant des sanctions professionnelles, un barème a été fixé par arrêté ministériel [cité en [référence b](#)], § « sanctions professionnelles », qui établit le nombre maximum de points négatifs pouvant être attribués en fonction de la faute ou du manquement constaté.

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) *permis par le code de la défense, pour en user avec mesure ;*
- si l'AM1 estime qu'une faute ou un manquement relève d'une sanction du 2<sup>e</sup> ou du 3<sup>e</sup> groupe, elle doit saisir l'AM2 sans infliger de sanction du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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 f](#)], § « sanctions disciplinaires »] ;
- une action pénale en cours ne fait pas obstacle 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 f](#)], § « sanctions disciplinaires »].

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 République. La note de l'inspection de la marine nationale [réf. g], § « sanctions disciplinaires »] 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.

Les sanctions, disciplinaires comme professionnelles, sont consignées dans un registre des sanctions (modèle en annexe IV). Ce registre peut être dématérialisé sous réserve de respecter les règles de confidentialité et de limitation des accès.

*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.*

#### 3.3.1. 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 c](#)], § « sanctions disciplinaires »].

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).

La procédure pour sanctionner, une fois la faute ou le manquement constaté, est détaillée dans l'instruction citée en [référence f](#)], § « sanctions disciplinaires ». Ce document fournit une liste indicative des fautes ou manquements pouvant faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

*Une sanction disciplinaire n'est pas exclusive d'une sanction administrative, en particulier pécuniaire, pour « absence de service fait » par exemple dans le cas d'un faux arrêt maladie. La sanction pécuniaire doit être systématiquement recherchée lorsque la falsification ou l'usage d'un faux arrêt maladie est démontrée.*

#### 3.3.2. Sanctions professionnelles

Les autorités militaires, ayant le pouvoir de prononcer des sanctions professionnelles par délégation du ministre des Armées [arrêté en référence d), § « sanctions professionnelles »], ne peuvent subdéléguer ce pouvoir.

#### 3.3.3. Lien avec une procédure pénale

*Toute procédure ou condamnation pénale liée à un événement hors service à l'encontre d'un marin, et dont l'institution à connaissance, doit conduire à une analyse sur l'employabilité du marin et les éventuelles restrictions à lui appliquer, que ce soit en terme d'habilitation, d'affectation, de qualification (exemple du permis de conduire) et plus généralement sur les différentes sélections touchant sa carrière (renouvellement de lien, accès à un cours, promotion diverse, accession au commandement...). 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 quelques cas précis il pourra y avoir néanmoins une décision de sanction ou de gestion anticipée. Par exemple, si la procédure de jugement nécessite le rapatriement d'un marin affecté à l'étranger, ou si le délit ne fait pas de doute et qu'il porte gravement atteinte à l'image de l'Armée.*

*Toute condamnation pénale définitive (au stade d'une Cour d'appel le cas échéant) liée à un événement hors service à l'encontre d'un marin dont l'institution a connaissance doit conduire à s'interroger sur la nécessité d'une sanction disciplinaire (en particulier au motif d'atteinte à la dignité militaire ou au renom de l'armée). 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 l'arbre de décision joints en annexes I et II sont destinés à éclairer la démarche qui doit guider l'autorité militaire investie du pouvoir disciplinaire dans l'analyse des circonstances de la faute ou du manquement et dans le choix des sanctions disciplinaires et/ou professionnelles, pour une application harmonisée, lucide et équitable de la discipline militaire.

## 5. ABROGATION - PUBLICATION

La [directive n° 020-2021/ARM/DPMM/PRH du 06 avril 2021](#) relative à la politique générale d'application des sanctions disciplinaires et professionnelles au sein de la marine nationale est abrogée.

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

Pour le ministre des armées et par délégation :

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

Éric JANICOT.

## ***ANNEXES***

## ANNEXE I.

### SANCTIONS ENVISAGEABLES EN FONCTION DE LA FAUTE OU DU MANQUEMENT

1. « Libellé de la faute » : ont été repris dans la 2<sup>e</sup> colonne de ce tableau un certain nombre de fautes ou de manquements inspirés de la liste de [l'instruction citée en [référence f](#)], § « sanctions disciplinaires », 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.

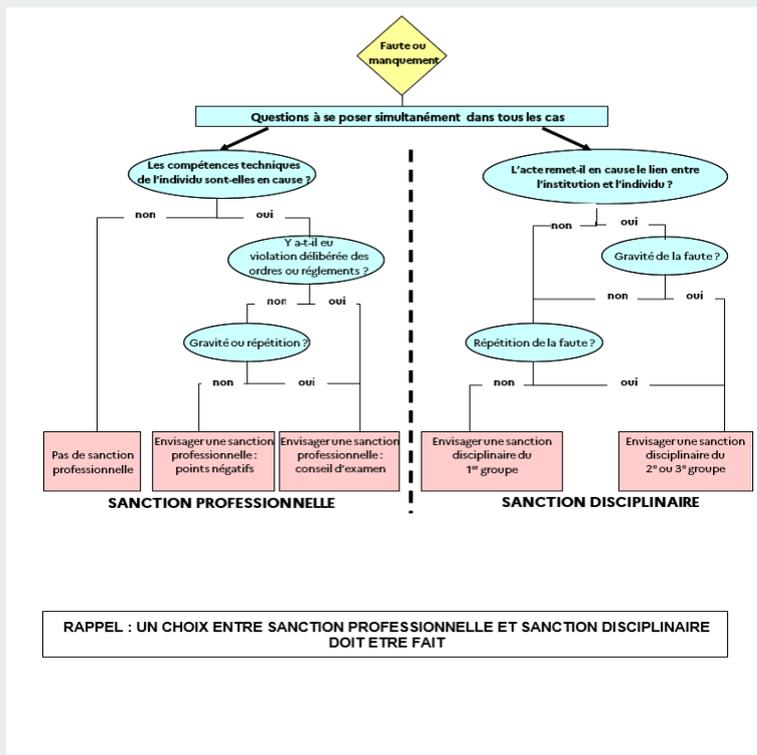
3. « Sanctions envisageables » : l'appréciation de l'autorité militaire, après analyse des circonstances, reste souveraine. Les sanctions mentionnées dans cette colonne correspondent à une recommandation générale. Même non mentionnée dans la dernière colonne du tableau, une sanction d'un groupe différent 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 <sup>e</sup> voire 3 <sup>e</sup> 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 <sup>er</sup> groupe, 2 <sup>e</sup> 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 <sup>e</sup> voire 3 <sup>e</sup> 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 <sup>er</sup> groupe.
	Mentir, tromper la confiance d'autrui.	Éventuellement.	
Infractions dans	Abandonner son poste.	Non.	

le cadre de l'exécution du service courant et de l'activité quotidienne.	Faire preuve de manquements dans le service de garde, de veille ou de permanence.	Non.	1 <sup>er</sup> groupe et sanctions professionnelles.
	Enfreindre les consignes.	Non.	
Atteinte à l'image de l'institution et à son fonctionnement.	Porter atteinte au renom de l'armée.	Éventuellement.	1 <sup>er</sup> , 2 <sup>e</sup> voire 3 <sup>e</sup> 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 <sup>er</sup> ou 2 <sup>e</sup> voire 3 <sup>e</sup> groupe selon les circonstances.
	Faire usage de faux, falsifier des documents, frauder.	Éventuellement.	1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>e</sup> , voire 3 <sup>e</sup> groupe. (En parallèle, des poursuites judiciaires peuvent être engagées).
	Détruire du matériel.	Éventuellement.	
	Commettre une indélicatesse / 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 <sup>er</sup> groupe.
	Menacer, harceler, brutaliser, brimer, diffamer, injurier, commettre des sévices.	Éventuellement.	1 <sup>er</sup> , 2 <sup>e</sup> voire 3 <sup>e</sup> groupe selon les circonstances.
Comportement dangereux ou inadapté aux circonstances, non-respect de règles diverses et variées (hygiène, sécurité et conditions de	Enfreindre les règles d'exécution des sanctions.	Non.	1 <sup>er</sup> 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.	

travail, vie en collectivité, règlements militaires,...).	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 <sup>er</sup> groupe.
Comportements divers notamment addictions.	Être en état d'ivresse.	Éventuellement.	1 <sup>er</sup> groupe.
	Faire usage, détenir des stupéfiants ou participer à un trafic.	Éventuellement.	

## ANNEXE II. ARBRE DE PRISE DE DÉCISION.



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



**BULLETIN DE SANCTION**  
(2<sup>ème</sup> partie - décisions prononçant la sanction)

Face

<b>10. DECISION PRONONCANT LA SANCTION<sup>1</sup></b>	
<input type="checkbox"/> LE MINISTRE DE LA DEFENSE <input type="checkbox"/> L'AUTORITE MILITAIRE DE TROISIEME NIVEAU <input type="checkbox"/> L'AUTORITE MILITAIRE DE DEUXIEME NIVEAU <input type="checkbox"/> L'AUTORITE MILITAIRE DE PREMIER NIVEAU	N° d'enregistrement de la décision
<b>11.</b> Vu le code de justice militaire, notamment son article L. 311-13 ; Vu les articles L. 4137-3 à L. 4137-4 et R. 4137-8 à R. 4137-14 du code de la défense ; Vu l'arrêté du 26 février 2008 pris en application de l'article 9 du décret n° 2005-794 du 15 juillet 2005 relatif aux sanctions disciplinaires et à la suspension de fonctions applicables aux militaires et fixant la liste des autorités militaires de troisième niveau ; Vu (0) l'arrêté du 19 août 2011 émanant, au titre de l'article de l'avis, la liste des autorités militaires de 1 <sup>er</sup> ou de 2 <sup>ème</sup> niveau ; Vu l'arrêté du 30 mai 2006 autorisant les autorités militaires de premier niveau à déléguer leur signature ; Vu (le cas échéant) la décision de délégation de l'exercice du pouvoir disciplinaire <sup>2</sup> ; Vu (le cas échéant), l'avis du 7 <sup>ème</sup> conseil de discipline / conseil d'enquête - en date du	
<b>DÉCIDE</b>	
d'infliger au <sup>3</sup> _____ une sanction appartenant à la catégorie suivante :	
<b>12. Sanction du 1<sup>er</sup> groupe :</b>	
<input type="checkbox"/> AVERTISSEMENT <input type="checkbox"/> CONSIGNÉ _____ tours Suris _____ mois <input type="checkbox"/> CONSIGNÉ AVEC EFFET IMMÉDIAT _____ tours <input type="checkbox"/> REPRIMANDE Suris de _____ mois <input type="checkbox"/> BLÂME Suris de _____ mois <input type="checkbox"/> ARRÊTS _____ jours Suris _____ mois <input type="checkbox"/> ARRÊTS AVEC EFFET IMMÉDIAT ET ISOLEMENT _____ jours <input type="checkbox"/> BLÂME DU MINISTRE Suris _____ mois	
<b>13. Sanction du 2<sup>ème</sup> groupe :</b>	
<input type="checkbox"/> EXCLUSION TEMPORAIRE DE FONCTIONS _____ jours Suris _____ mois <input type="checkbox"/> ABAISSEMENT TEMPORAIRE D'ÉCHELON _____ mois <input type="checkbox"/> RADIATION DU TABLEAU D'AVANCEMENT	
<b>14. Sanction du 3<sup>ème</sup> groupe :</b>	
<input type="checkbox"/> RETRAIT D'EMPLOI _____ mois <input type="checkbox"/> RADIATION DES CADRES <input type="checkbox"/> RESILIATION DE CONTRAT	
<b>15. Date, grade, nom, fonction et signature de l'autorité qui sanctionne</b>	
<b>16. Exécution de la sanction du</b> _____ <b>au</b> _____	
<b>17. NOTIFICATION (après décision prise).</b>	
Je soussigné (Grade, nom, prénom) :	
Déclare avoir pris connaissance de la sanction qui m'est infligée.	
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 ;	
- 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.	
A _____,	le _____, Signature

1 - Lorsque les circonstances ou la réglementation l'exigent, la décision prononçant une sanction du troisième groupe peut être prise sur un document séparé, notamment, les adhésions du conseil de 1<sup>er</sup> ou 2<sup>ème</sup> degré du conseil de justice dans des cas déterminés.  
 2 - Mentionner les références de l'arrêté émanant, au titre de l'article de l'avis, la liste des autorités militaires de 1<sup>er</sup> ou de 2<sup>ème</sup> niveau.  
 3 - Faire à l'adresse locale.  
 4 - Coder, sous le presse du bulletin sanctionné.

**ANNEXE IV.**

**MODÈLE D'IMPRIMÉ DE BULLETIN DE SANCTION PROFESSIONNELLE.**

Imprimé n° 1442  
 Directive n° 020/2002 (SAR/CJ/M/PRH/NP) du 06 avril 2021  
 Format 21X29,7  
 (recto/verso double) Page 1/3

**SANCTION PROFESSIONNELLE.**

Attribution de points négatifs ou demande d'envoi devant un conseil d'examen des faits professionnels.

<b>1. MARINE NATIONALE. FORMATION.</b>			
<b>2. IDENTITÉ DU MILITAIRE VISÉ PAR LA DEMANDE DE SANCTION PROFESSIONNELLE.</b>			
Nom et prénom :		Grade :	À compter du :
Unité :	N° matricule :		Lien au service :
Emploi tenu :		Date entrée en service <sup>(1)</sup> :	Date prévue de radiation des contrôles :
<b>3. IDENTITÉ DE L'AUTEUR DE LA DEMANDE DE SANCTION PROFESSIONNELLE.</b>			
Nom :	Grade :	Unité :	Fonction :
Circonstances des faits motivant la demande de sanction :			
Demande de sanction disciplinaire simultanée : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non			
Compte rendu du demandeur joint <sup>(2)</sup> : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non			
<b>4. SANCTIONS PROFESSIONNELLES ANTÉRIEURES NON EFFACÉES OU NON AMNISTIÉES.</b>			
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 :
<b>5. AVIS DU COMMANDANT D'UNITÉ OU DU CHEF DE SERVICE SUR LA MANIÈRE DE SERVIR.</b>			
Nom :	Grade :	Unité :	Fonction :
Date et signature :			



**ANNEXE V  
REGISTRE DES SANCTIONS**

**REGISTRE DES SANCTIONS**

---



- a) code de la défense ;
- b) loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 modifiée, portant statut général des militaires (JO n° 72 du 26 mars 2005, texte n° 1) ;
- c) loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 modifiée, portant réforme des retraites (JO n° 261 du 10 novembre 2010, texte n° 1) ;
- d) [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.

#### **Sanctions disciplinaires**

- a) arrêté du 30 mai 2006 autorisant les autorités militaires de premier niveau à déléguer leur signature (JO n° 136 du 14 juin, texte 3) ;
- b) 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 les articles R4137-9 et suivants du code de la défense (JO n° 60 du 11 mars 2008, texte n° 19) ;
- c) [arrêté n° 195 du 22 septembre 2011](#) modifié, fixant au sein de la marine nationale la liste des autorités militaire de premier niveau et des autorités militaires de deuxième niveau ;
- d) 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) ;
- e) [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 ;
- f) [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 ;
- g) note n° 13/ARM/IMN/NP du 3 février 2020 relative à la dénonciation de faits constitutifs de crimes ou de délits.

#### **Sanctions professionnelles**

- a) [arrêté du 17 novembre 2005](#) relatif aux autorités militaires habilitées à infliger des points négatifs ;
- b) [arrêté du 17 novembre 2005](#) relatif au barème de points négatifs pouvant être infligés aux militaires ;
- c) [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 ;
- d) 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 36) ;
- e) [instruction n° 230366/DEF/SGA/DRH-MD/SR-RH/FM1](#) du 16 juin 2014 relative à l'organisation et au fonctionnement des conseils d'examen des faits professionnels concernant les militaires et à l'effacement des sanctions professionnelles.