

FORMATION

U4U

La procédure disciplinaire

Union for Unity - Union pour l'Unité
Regroupement syndical



Mai 2018

Introduction

- Présentation synthétique mais simplifiée
- Applicable à la Commission européenne (chaque institution peut introduire des variantes dans ses DGE)
- Si vous êtes membre U4U et faites l'objet d'une procédure disciplinaire, **ne restez pas seul** : contactez U4U



Ne pas confondre

- La procédure disciplinaire a un champ d'application différent des dispositions concernant :
 - Insuffisance professionnelle
 - Démission d'office
 - Retrait d'emploi dans l'intérêt du service
 - Enquêtes de sécurité...

Raison d'être de la procédure

- Punir une faute professionnelle :

« **Tout** manquement aux obligations auxquelles le **fonctionnaire** ou l'**ancien** fonctionnaire est tenu, au titre du présent statut, **commis volontairement** ou **par négligence**, l'expose à une sanction disciplinaire. »

(art. 86 du Statut)

S'applique aussi aux
AC, AT, y compris en
Agences

Mais pas aux
Commissaires, aux
MEP, ni aux autres
personnes non
soumises au Statut



Manquements

- Par exemple :

La liberté d'expression doit s'exercer en tenant compte du devoir de réserve et de neutralité

Obligation d'indépendance

Devoir de loyauté, dont dénonciation d'illégalités et devoir de réserve

Préservation du lien de confiance

Obligation de confidentialité

Obligations de service

Harcèlement

Fraude, y.c. pour bénéficier d'avantages statutaires

Corruption

Obligation de demander une permission (activités externes...)

Obligation de signalement, dont changements familiaux

Dignité de la fonction, conduite exemplaire même dans la sphère privée



Prescription des faits

- Se prescrivent par 15 ans
- À partir de la date de la faute prétendue ou de la date où cesse une faute continue ou répétitive
- Sont imprescriptibles :
 - Fraude, corruption ou tout autre faute affectant les intérêts financiers de l'UE
 - Faute manifestement incompatible avec la fonction
 - Pour les Autres Agents : déclarations mensongères lors du recrutement

Un équilibre délicat

**Protéger les
Institutions
Européennes**



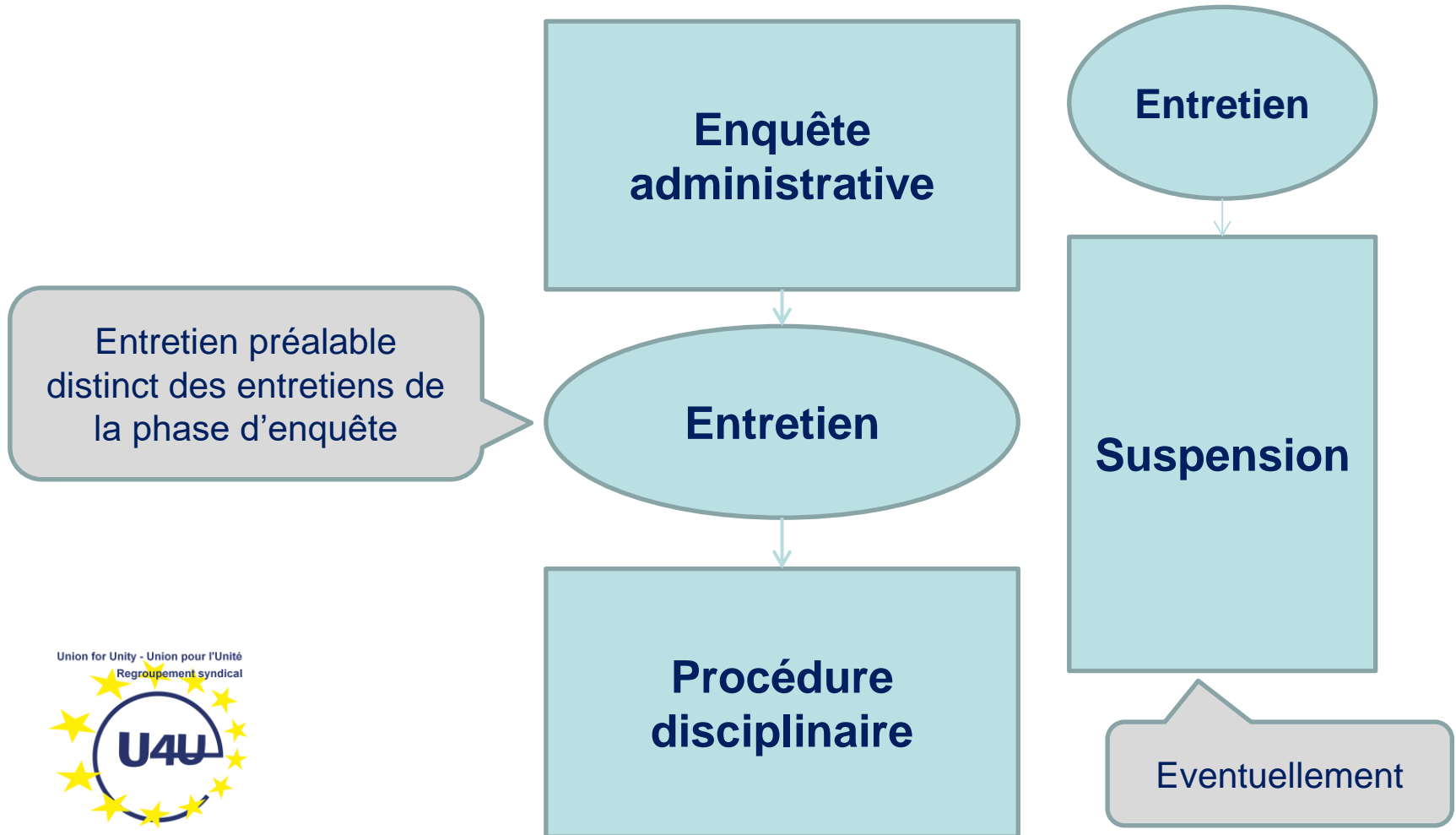
**Protéger les
individus et leur
droit à la défense**

Union for Unity - Union pour l'Unité
Regroupement syndical



Vue d'ensemble

Les personnes participant à l'enquête sont tenues à un strict devoir de **confidentialité** (y compris la personne mise en cause) et doivent signaler tout élément mettant en cause ou susceptible de mettre en cause leur **indépendance et leur impartialité**



**Présomption
d'innocence !**

Droits de la personne

- Droit à une procédure juste et impartiale
- Droit à la diligence (proportionnée à la complexité du cas)
- Droit de ne pas s'incriminer
- Droit à l'accès au dossier
- Droit de se défendre
- Droit à être accompagné durant les entretiens (tiers : collègue, syndicat, avocat)

A balancer avec le devoir de loyauté et de coopération, y. c. de fournir toute information nécessaire à l'enquête

Pas durant l'enquête administrative

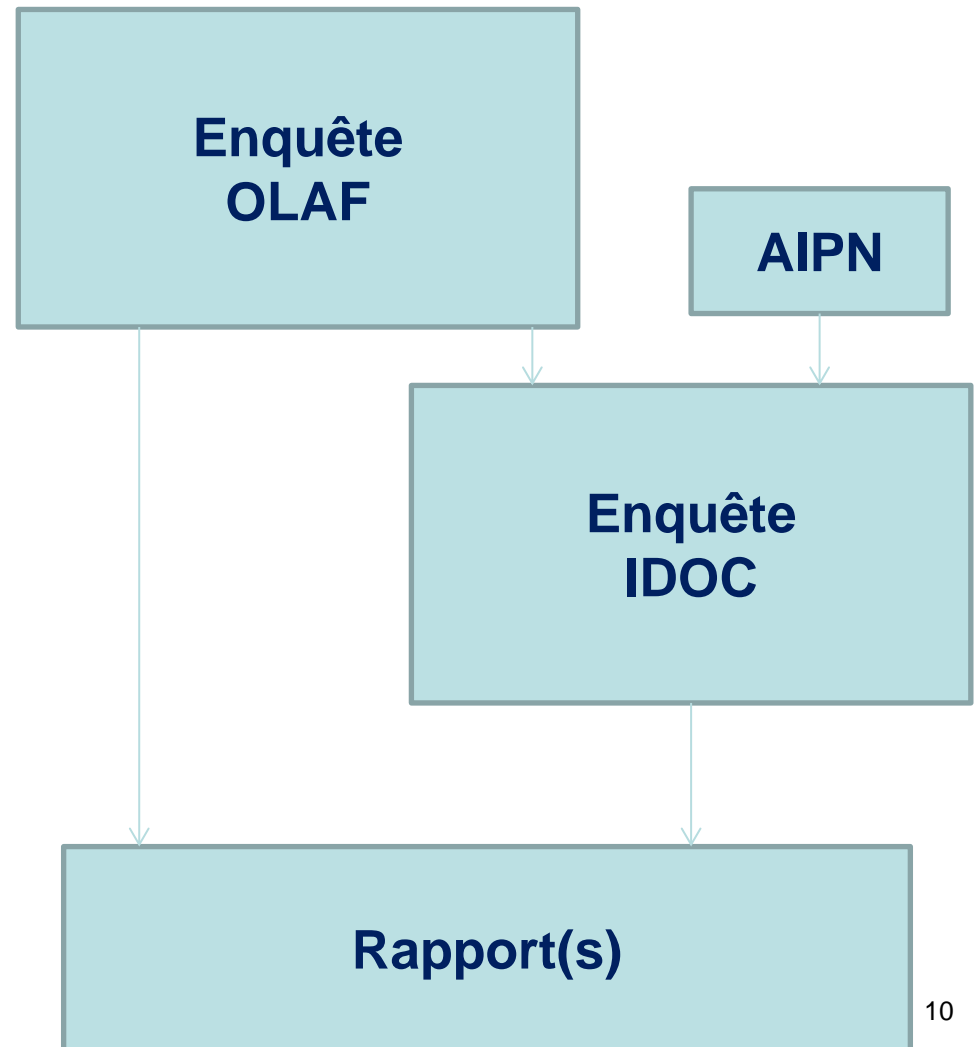
Union for Unity - Union pour l'Unité
Regroupement syndical



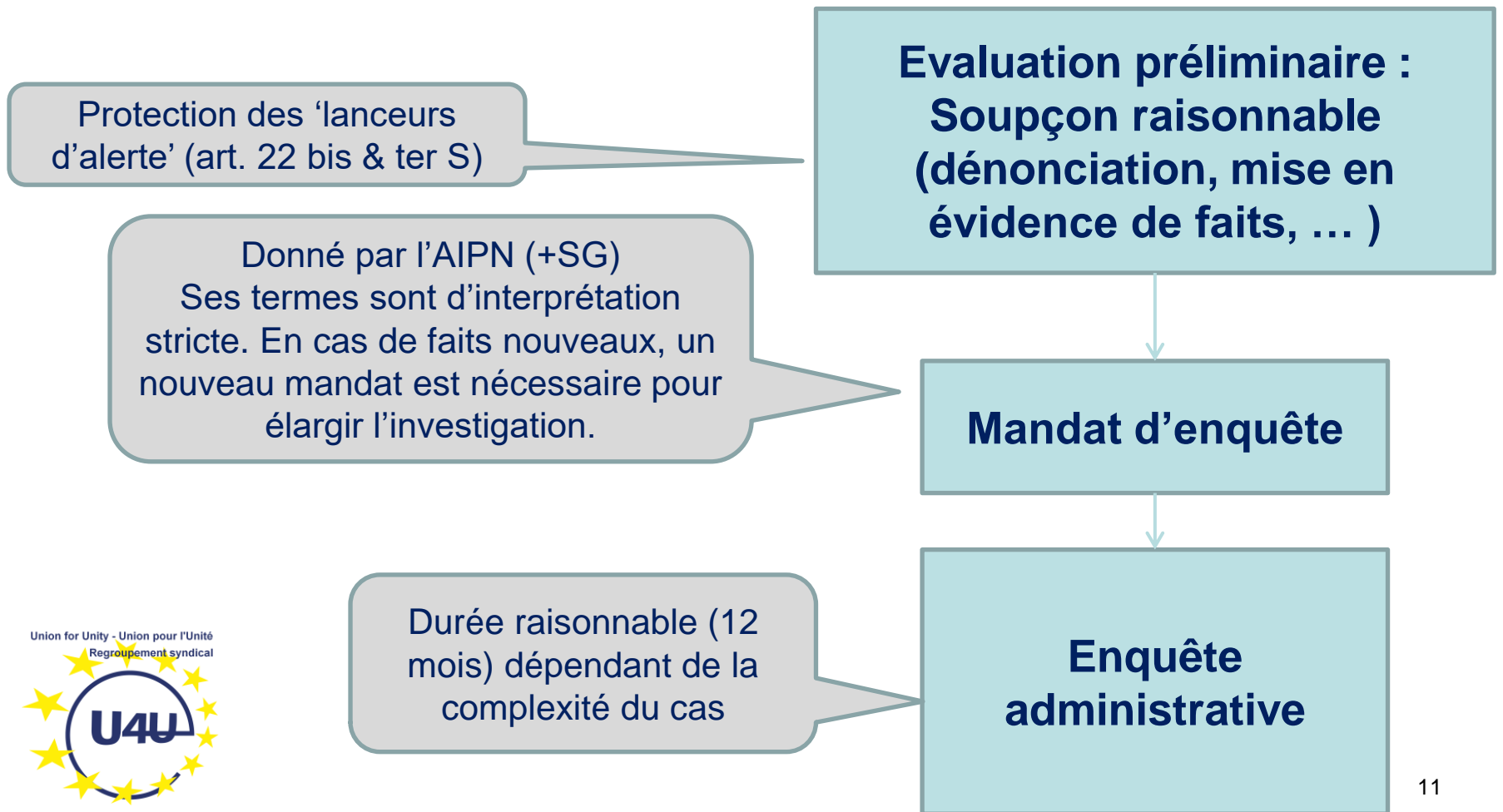
• Droit d'être informé de ses droits dès le début de la procédure

L'enquête administrative

Cas sérieux de fraude
L'IDOC ne peut enquêter
en même temps que
l'OLAF, mais peut agir
ensuite en complément



Déroulement d'une enquête



Déroulement de l'enquête

Sa hiérarchie peut aussi être informée

- La personne mise en cause doit être rapidement informée (sauf exceptions)
- Elle doit être entendue **Obligatoire**
- Enquête à charge ... et à **décharge**
- Le dossier doit contenir le PV des auditions (aussi pour les témoins) et tous les documents pertinents.

Union for Unity - Union pour l'Unité
Regroupement syndical



Pas d'accès au dossier
durant l'enquête

L'enquête doit se dérouler dans
un délai raisonnable (indicatif: 12
mois)

Témoins

- Un témoin peut demander que son témoignage reste anonyme et à n'être pas directement identifiable
- S'il devient évident qu'un témoin devient une personne concernée, son audition est stoppée et elle est informée de ses droits



Un témoin peut aussi se faire accompagner et assister, pour éviter de se faire incriminer. Contactez U4U, en cas de besoin.



Harcèlement

- La victime de harcèlement est informée de l'ouverture et de la clôture de l'enquête administrative ainsi que des suites qui y sont éventuellement données.
- Des mesures de protection de la victime peuvent être prises

Ou mesures dans l'intérêt du service

Protection des témoins, si besoin est

Fin de l'enquête

Sauf si le secret est demandé
par une juridiction nationale

- La personne concernée peut commenter par écrit les faits qui lui sont reprochés **avant** la rédaction du rapport
- Le rapport final est communiqué à l'AIPN, qui n'est pas liée par ses recommandations
- La personne concernée reçoit les conclusions du rapport et, à sa demande, tous les documents en rapport direct avec les allégations formulées

A partir d'un résumé des faits,
délai minimum de 10 jours

Sous réserve de la protection
des tiers

Clôture sans suite du dossier

En cas de faits nouveaux après la procédure, une autre enquête peut être ouverte

- Au vu du rapport d'enquête, l'AIPN peut clore le dossier
- La personne concernée est informée par écrit. Elle peut demander que cette décision soit classée dans son dossier
- A sa demande, le dossier lui est communiqué, expurgé pour protéger les tiers

La suspension

- Mesure de précaution, ce n'est pas une mesure disciplinaire
- Cependant, la suspension doit être justifiée par un soupçon de faute sérieuse et réelle
- La personne doit être entendue (sauf circonstances exceptionnelles). Elle a accès au dossier, mais dans la limite de l'intérêt de l'enquête.

Effets de la suspension

- Durée définie ou indéfinie
- Eventuellement, retenue sur salaire pour une période < à 6 mois

Eventuellement, avec retrait du droit d'accès aux locaux et/ou limitation des accès IT

La décision fixe le montant de la retenue. Le minimum vital + allocations familiales reste garanti.
Si la personne est détenue pour les mêmes faits, la retenue peut couvrir la période de détention.

- Retenue remboursée, si la sanction disciplinaire est inférieure ou égale à la suspension temporaire d'avancement d'échelon.

Avec intérêts de retard.

Fin de la suspension

- A la fin de la période fixée ou, si indéfinie, à la fin de la procédure disciplinaire
- Ou en cas de circonstances nouvelles justifiant la révision de la décision

L'audition « art. 3 annexe IX »

La personne **reçoit le dossier**, [éventuellement temporairement expurgé pour des raisons légitimes], avec un délai pour l'étudier (10 jours minimum). Elle peut se faire assister par un tiers. En cas d'empêchement (ou de manœuvres dilatoires), la personne est invitée à faire des observations par écrit ou à se faire représenter

Entretien avec l'AIPN (rapport d'audition signé)

L'AIPN peut déléguer à l'IDOC

L'AIPN peut décider de demander un complément d'enquête

4 décisions possibles

1- Aucune charge retenue (fin de la procédure)

2- Renoncement à poursuivre la procédure éventuellement accompagnée d'une mise en garde

3- Ouverture d'une procédure disciplinaire devant le conseil de discipline

4- Ouverture d'une procédure disciplinaire sans conseil de discipline

L'audition

Présence physique ou, si accord, par téléconférence. Les frais de mission sont remboursables.

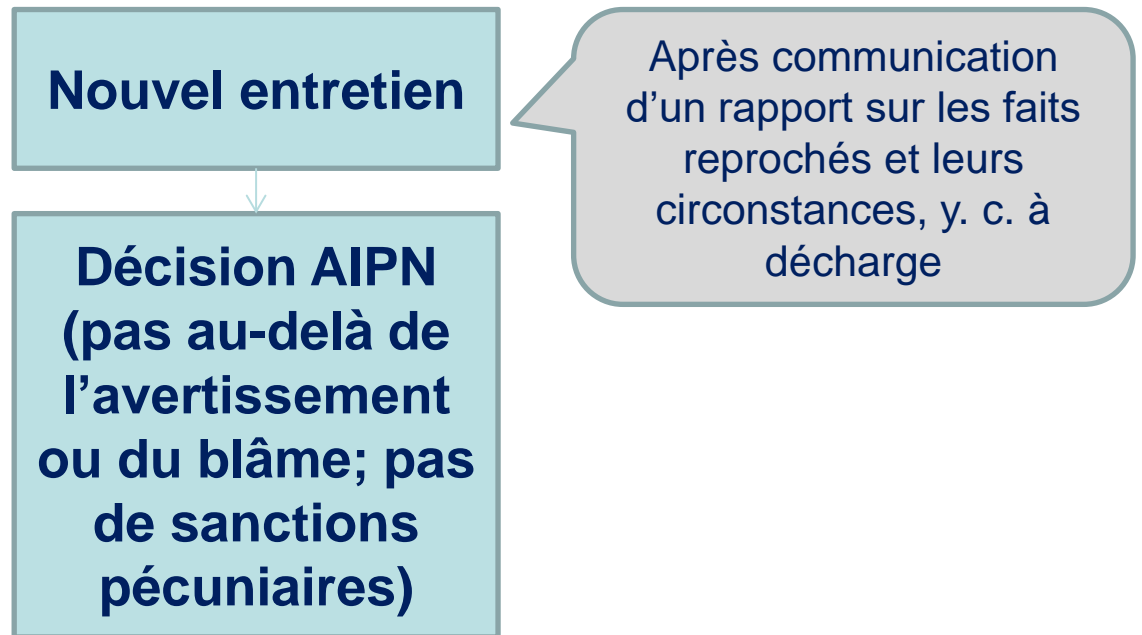
- La personne peut apporter des éléments nouveaux
- **PV de l'entretien obligatoire** (avec copie de tous les documents utilisés lors de l'audition)
- La mise en garde n'est pas une mesure disciplinaire mais est versée au dossier de la personne

Union for Unity / Union pour l'Unité
Regroupement syndical



La personne peut y ajouter ses commentaires.
Après 18 mois, elle peut demander le retrait de la mise en garde de son dossier.

Procédure disciplinaire **sans** Conseil de discipline



Procédure disciplinaire **avec** Conseil de discipline

- **Procédure accélérée, si :**
 - La personne reconnaît sa faute et accepte sans réserve le rapport d'enquête
 - Et s'il y a proportionnalité entre la faute et la sanction envisagée
- La personne est informée des conséquences de son aveu
- L'AIPN peut retirer le cas du Conseil de discipline, entend son Président puis décide de la sanction.



Maximum : abaissement
d'échelon.

Procédure disciplinaire **avec** Conseil de discipline

- Désigné paritairement AIPN/CCP (+ Président nommé par l'AIPN parmi d'anciens fonctionnaires ou membres d'institutions européennes)
- En cas de conflit d'intérêt, tout membre du CD doit se désister
- L'AIPN et la personne concernée disposent du droit de récuser un membre, sans justification
- Le Président n'a pas de voix délibérative, sauf en matière procédurale (sauf partage des voix)

Union for Unity - Union pour l'Unité
Regroupement syndical



Secret des délibérations et
des travaux du CD

Sanctions encourues

- Avertissement par écrit
- Blâme
- Suspension d'avancement d'échelon pendant 23 mois maximum
- Abaissement d'échelon
- Rétrogradation temporaire pendant un an maximum
- Rétrogradation dans le même groupe de fonction
- Classement dans un groupe de fonction inférieur, avec ou sans rétrogradation
- Révocation, avec ou sans réduction de la pension (y.c. retenue sur la pension d'invalidité)

Doivent être proportionnées à la gravité de la faute (art 10 de l'annexe IX)

Le minimum vital reste garanti + allocations familiales

Union for Unity - Union pour l'Unité
Regroupement syndical



La sanction disciplinaire infligée est proportionnelle à la gravité de la faute commise; il est tenu compte notamment:

- a) de la nature de la faute et des circonstances dans lesquelles elle a été commise;
- b) de l'importance du préjudice porté à l'intégrité, à la réputation ou aux intérêts des institutions en raison de la faute commise;
- c) du degré d'intentionnalité ou de négligence dans la faute commise;
- d) des motifs ayant amené le fonctionnaire à commettre la faute;
- e) du grade et de l'ancienneté du fonctionnaire;
- f) du degré de responsabilité personnelle du fonctionnaire;
- g) du niveau des fonctions et responsabilités du fonctionnaire;
- h) de la récurrence de l'acte ou du comportement fautif;
- i) de la conduite du fonctionnaire tout au long de sa carrière.

Procédure devant le Conseil de discipline

- Le rapport transmis par l'AIPN est communiqué à tous les membres du CD et à la personne concernée, qui a le droit d'être assistée et qui bénéficie d'un délai pour préparer sa défense (15 jours au minimum).
- Le CD peut ordonner une enquête contradictoire

Union for Unity - Union pour l'Unité
Regroupement syndical



Le CD évalue la pertinence du recours à des témoins, peut recevoir des témoignages oralement ou par écrit, peut faire appel à des témoins non cités par l'accusation ou la défense

Les frais de la défense restent à la charge du défendeur, s'il est sanctionné (sauf exception)

Procédure

Un témoin peut demander à déposer hors de la présence du défendeur mais en présence de son représentant. Il peut être questionné par les parties.

- Le CD entend :
 - La personne concernée, qui peut citer des témoins et produire des observations écrites ou verbales
 - L'IDOC représente l'AIPN, avec les mêmes droits (et l'enquêteur OLAF, le cas échéant)
- Le CD doit rendre son avis dans un délai de 2 mois, sauf prolongation due à la complexité du dossier

Remises 10 jours avant l'audition

4 mois, si enquête contradictoire

La décision finale

Rapport motivé
du CD

L'AIPN n'est pas tenue
par les conclusions du
CD

Pas avant 10 jours

Audition

Vidéoconférence possible

Dans les 2 mois

Décision motivée
de l'AIPN

Le défendeur a droit à la
publication de cette
décision

La personne a l'obligation
d'informer l'AIPN si elle
fait l'objet de poursuites
pénales pour ces même
faits

Si pour les mêmes faits, le
défendeur fait l'objet de
poursuites pénales, sa
situation n'est définitivement
réglée qu'après décision
définitive de la juridiction
saisie. L'AIPN est liée par
l'établissement des faits mais
pas par leur sanction pénale

Classement de
l'affaire sans
sanction

Sanction
prononcée

La personne sanctionnée pourra demander
l'effacement de la sanction de son dossier,
après une période dépendant de la gravité de
la sanction (3 ou 6 ans)

Contrôle juridictionnel

- Décisions faisant grief, soumises au contrôle du juge européen :
 - Suspension
 - Rapport du Conseil de discipline
 - Décision de sanctions
- Réclamation art 90.2
- Puis : Requête devant la Cour

Large pouvoir d'appréciation reconnu à l'administration

Référé de suspension des sanctions possible

Principaux moyens : violation de la procédure, erreur manifeste, détournement de pouvoir ou de procédure, violation du principe de proportionnalité



Pour en savoir plus

Bases légales:

- Art 86 du Statut
- Annexe IX du Statut
- DGE (en cours de révision)

Lexique

AC : Agent contractuel

AIPN : autorité investie du pouvoir de nomination - au sens large (Appointing Authority)

AT : Agent temporaire

CD : Conseil de discipline

CCP: Comité central du Personnel

IDOC : Investigation and Disciplinary Office of the Commission

IT : Technologies de l'information

MEP : Parlementaire européen

OLAF : European Anti-Fraud Office

PV : procès-verbal

SG : Secretary general

Union for Unity - Union pour l'Unité
Regroupement syndical



Voir aussi sur Intracomm les rapports d'activité de l'IDOC et de l'OLAF