

# FORMATION U4U

## La procédure disciplinaire



Mai 2017

# 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



# 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



# Un équilibre délicat

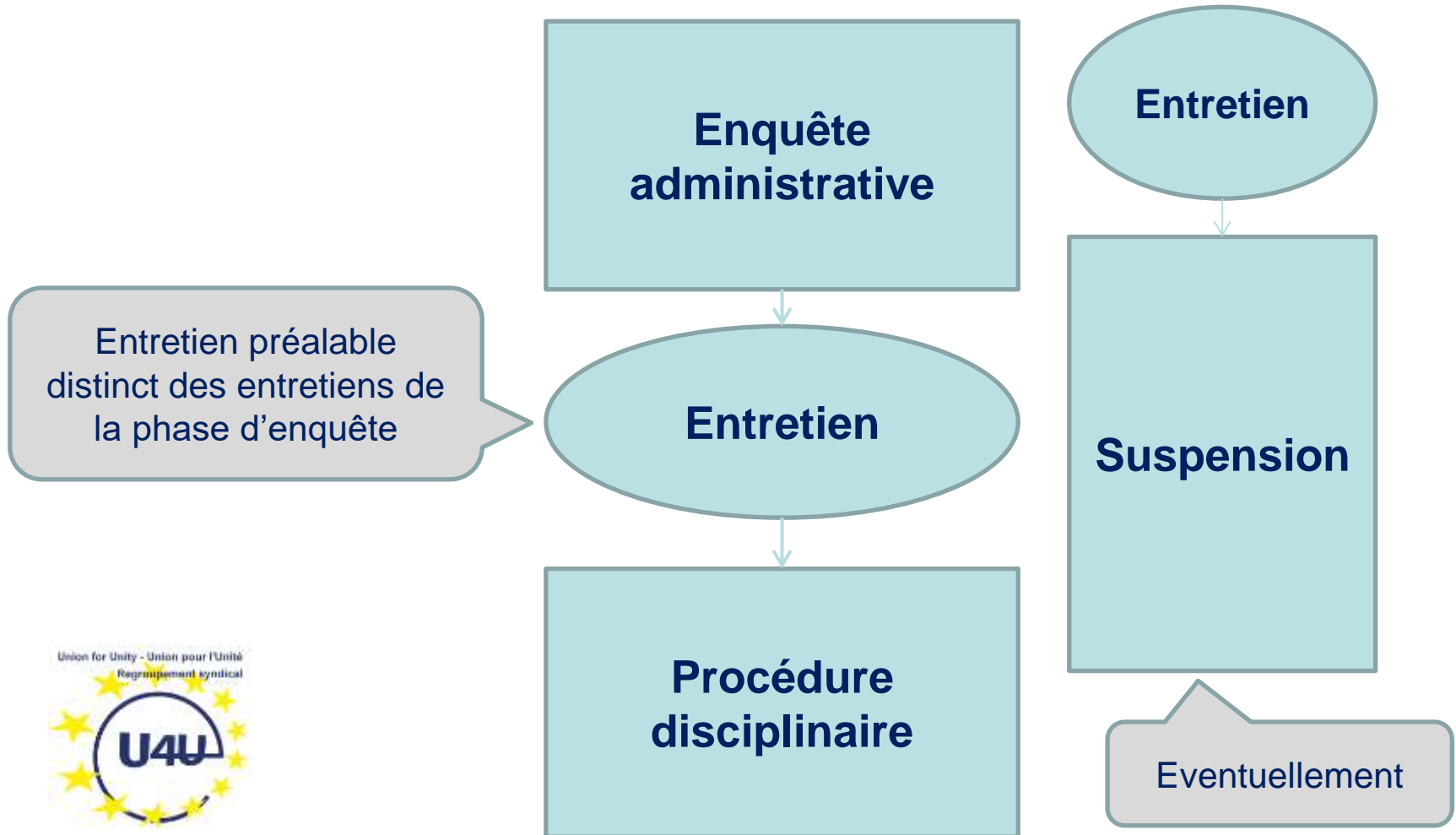
**Protéger les  
Institutions  
Européennes**



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

# Vue d'ensemble

Les personnes participant à l'enquête sont tenues à un strict devoir de **confidentialité**



**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

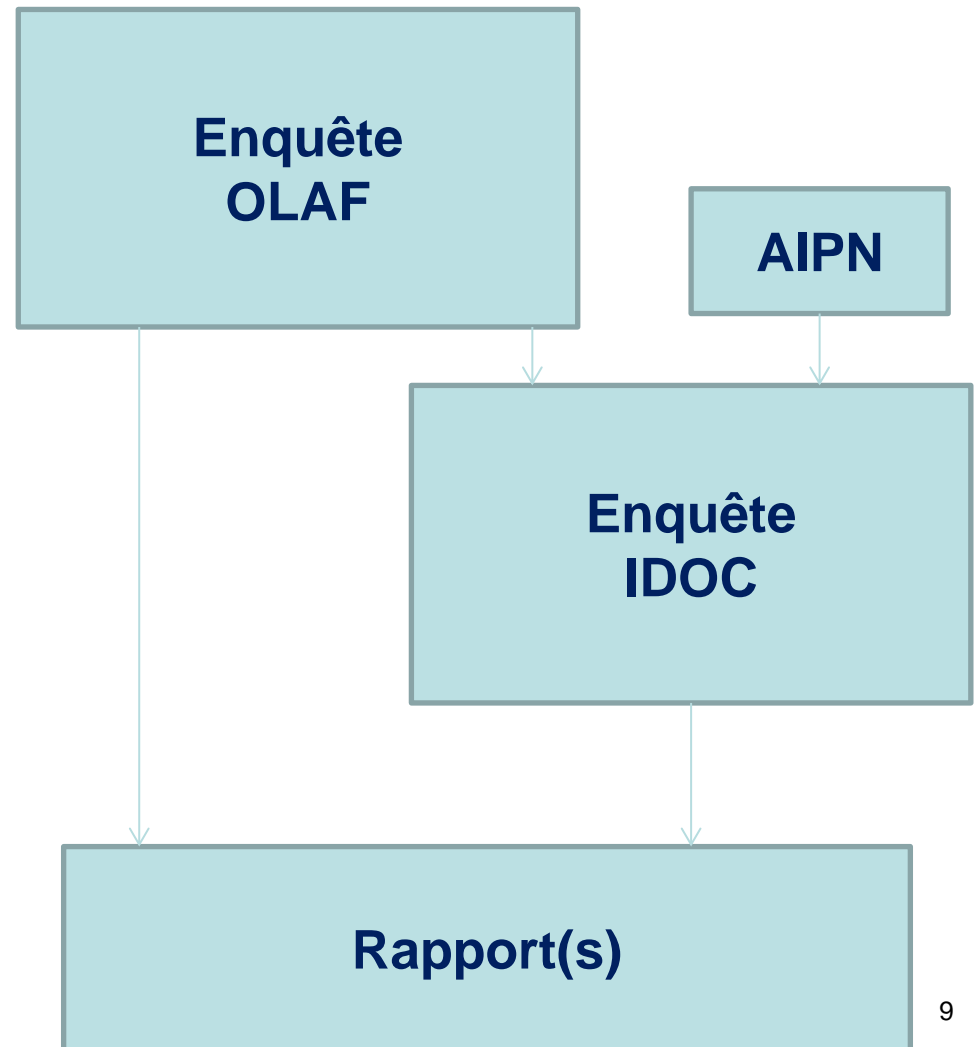
Union for Unity - Union pour l'Unité  
Regroupement syndical



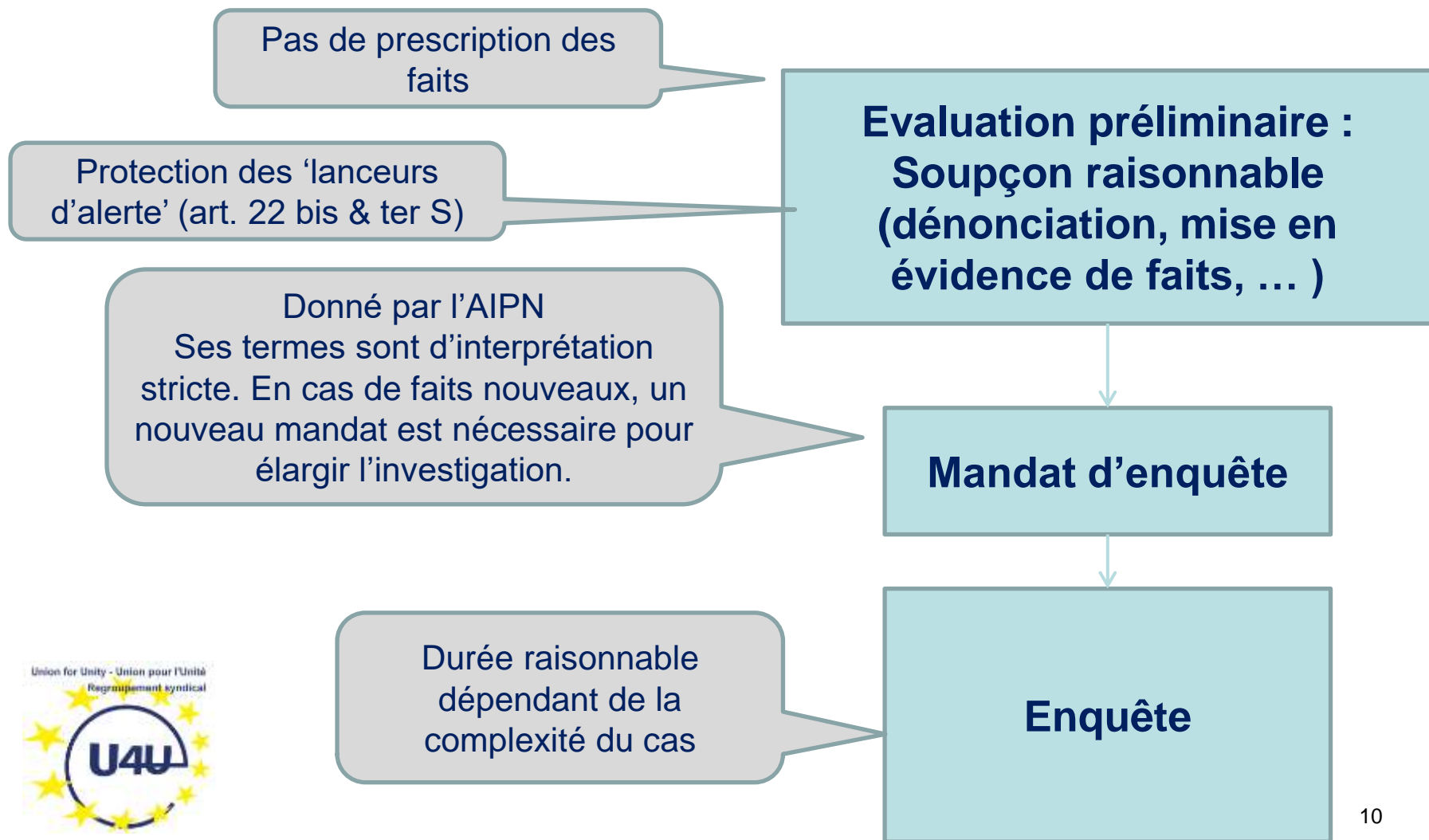


# L'enquête administrative

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.



Pas d'accès au dossier durant l'enquête

L'enquête doit se dérouler dans un délai raisonnable

# 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 dans l'intérêt du service

# 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 **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**

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**

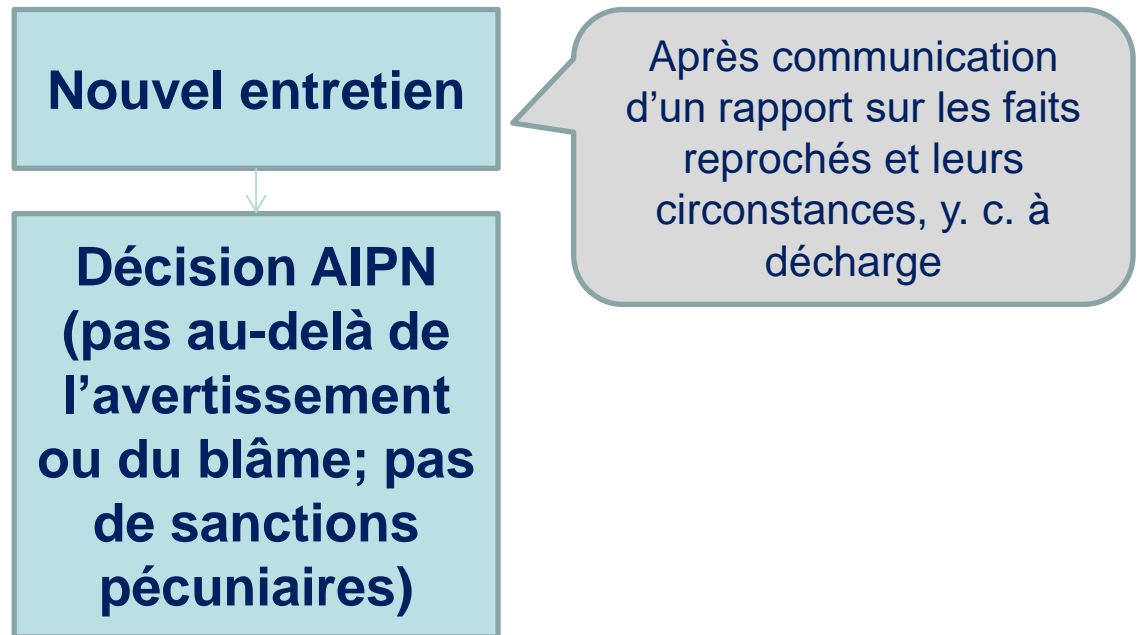
# L'audition

- La personne peut apporter des éléments nouveaux
- PV de l'entretien obligatoire
- La mise en garde n'est pas une mesure disciplinaire mais est versée au dossier de la personne



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)



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





# 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

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

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)

Union for Unity - Union pour l'Unité  
Regroupement syndical



# 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



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