



## Règlement OLAF

**From:** REP-PERS-OSP-U4U@ec.europa.eu [mailto:REP-PERS-OSP-U4U@ec.europa.eu]

**Sent:** mardi 10 avril 2018 14:44

**To:** Irene.SOUKA@ec.europa.eu

**Cc:** Guenther.OETTINGER@ec.europa.eu; Kilian.Gross@ec.europa.eu; Patrice.Grosjean@ec.europa.eu; Catherine.Vieilledent-Monfort@ec.europa.eu; Laurent.DULUC@ec.europa.eu; Christian.Roques@ec.europa.eu; jean.paul.soyer@skynet.be; Helen.CONEFREY@eeas.europa.eu

**Subject:** dialogue social: Règlement OLAF, proposition de règlement N°883/2013 et conséquences sur la protection des droits fondamentaux du personnel des Institutions

Madame le Directeur Général,

Je me permets de vous solliciter au sujet de la protection des droits fondamentaux du personnel des Institutions dans le dossier du Règlement OLAF, Règlement N°883/2013 du Conseil et du Parlement. Notre organisation syndicale interinstitutionnelle se pose des questions quant au niveau de protection des droits du personnel.

En effet, lors de la dernière modification du Règlement OLAF, intervenu en 2013, un article du règlement, avec un minima de garanties procédurales, fut à l'époque incorporé au dit Règlement. L'article 9 dudit Règlement n'est qu'une énumération de règles minimales qui ne déroge en rien à la Charte des droits fondamentaux de l'Union.

Notre organisation a décelé dans ce règlement certaines défaillances qui pourraient être facilement corrigées lors de la négociation en cours portant sur les modifications de ce règlement et notamment avant de la présentation de la proposition de Règlement par la Commission au Parlement et au Conseil.

En ce qui concerne les défaillances, les plus importantes pour les personnel, nous souhaitons attirer votre attention sur les quelques points suivants qui ont trait aux droits fondamentaux du personnel, en vigueur dans l'institution:

1. Il n'y a pas de délai de prescription ni prévu spécifiquement pour les faits commis par le personnel ni par référence à un ordre juridique autre que celui de l'Union;
2. Le droit d'accès au dossier n'est pas spécifiquement mentionné et ceci pose un problème certain pour le personnel;
3. Les sources utilisées par l'OLAF doivent être rendues accessibles aux personnes affectées par les enquêtes et, de façon obligatoire, aux personnes faisant l'objet d'un suivi pénal, administratif, disciplinaire ou financier;

4. Les moyens de recours contre les décisions de l'OLAF doivent être confiés à des organes tiers, dans des procédures contradictoires et imposés au Directeur-General de l'OLAF;
5. Le médiateur européen doit avoir un rôle plus important dans le contrôle du respect des droits fondamentaux, il y va de la confiance que le personnel a dans le bon fonctionnement de l'administration;
6. Les représentants du personnel doivent avoir un statut clair lorsqu'ils accompagnent le personnel au cours des enquêtes, autant les témoins que les informateurs et les autres personnes affectées par les actes de l'OLAF. Ils doivent jouir de la même immunité et des mêmes droits d'accès au dossier, que les conseils juridiques. Ils appartiennent à l'institution et agissent dans l'intérêt du personnel et de l'institution;
7. Les droits fondamentaux tels que décrits dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union doivent s'inscrire dans le Règlement ou au moins, une référence claire doit être apportée;
8. La simple mention au droit de ne pas s'auto incriminer ne suffit pas à informer le personnel, non versé sur une matière juridique tellement complexe, de l'étendue de ses droits et obligations concernant cette garantie fondamentale de toute société démocratique, notamment en contre-opposition du devoir de coopérer avec l'OLAF et des délations anonymes qui sont matière courante dans les enquêtes diligentées par l'OLAF.
9. Finalement, le règlement OLAF contient une restriction de taille à l'utilisation des langues dans les procédures d'enquête, notamment en forçant le personnel à utiliser une des langues dont ils auraient connaissance, sans que cette langue soit la langue maternelle ou la langue maternelle du conseil juridique de leur choix. Cette limitation au contenu essentiel du droit à un procès équitable n'a pas de justification suffisante pour être maintenue au sein du Règlement OLAF.

Pour ces raisons, notre organisation interinstitutionnelle vous demande de prendre en compte la nécessaire protection des droits fondamentaux du personnel lors de la révision du Règlement 883/2013, le Règlement OLAF.

L'OLAF a des pouvoirs d'enquête sur tout le personnel des Institutions, il n'y a pas de système proportionné de contrôle des tels pouvoirs et , en même temps, d'après la jurisprudence constante, pas de responsabilité de l'OLAF non plus lorsque des irrégularités sont commises au cours de l'enquête, enfin, et les faits sont mal consignés dans les rapports finaux d'enquête.

Je vous serais reconnaissant, de bien vouloir organiser une réunion de dialogue social sur la proposition du nouveau règlement, en amont de son envoi au Conseil et au Parlement. J'attire aussi votre attention sur le caractère interinstitutionnel de ce dossier, raison pour laquelle j'estimé utile de mettre en copie le cabinet du commissaire responsable de l'Olaf.

*Georges Vlandas*  
Président