

deprevernet**collective**

Conseils et astuces pour les autorités disciplinaires lors d'**une procédure disciplinaire**

collectifdeprevernet

Maxime Chomé
Megi Bakiasi

deprevernet**collectief**



La procédure disciplinaire : retour aux fondamentaux



Un droit pénal dégénéré ?



Le principe d'impartialité



Les droits de la défense



La constitution du dossier disciplinaire



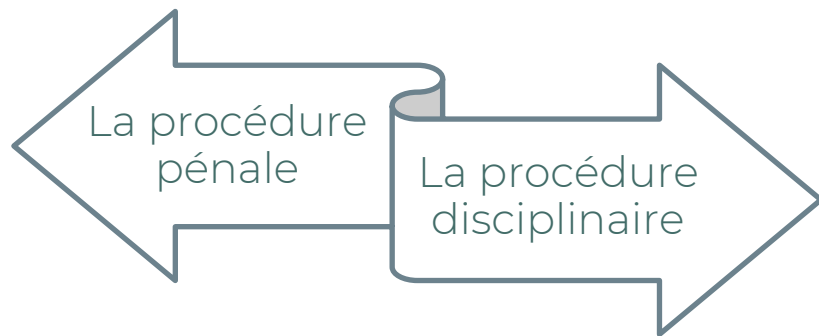
Questions



Retour aux fondamentaux

- › 1) Assurer la bonne marche des services administratifs par un système de sanctions disciplinaires graduées ;
« *Discipliner l'Administration, ses personnels, et son droit disciplinaire lui-même [...] n'est-ce pas lui rappeler, en définitive, le sens du service ?* »
(Delpérée, 1969) ;
- › 2) Entourer l'application de ces sanctions des **garanties** auxquelles l'agent a droit.

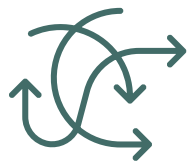
« Un droit pénal dégénéré ? » (P. Martens)



- 1) Atteintes à l'ordre public (s'exerce dans l'intérêt de la société dans son ensemble)
- 2) La compétence des juridictions pénales
- 3) Sur des faits que la loi qualifie d'infractions
- 4) Donne lieu, en cas de condamnation, aux peines prévues par la loi

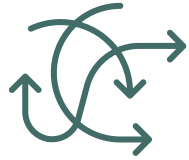
- 1) Concerne le titulaire d'une fonction publique ou d'une profession (s'exerce dans l'intérêt d'une profession ou d'un service public) ;
- 2) Un organe propre à chaque profession concernée (AA ou juridiction)
- 3) Des manquements qui ne font pas nécessairement l'objet d'une définition précise ;
- 4) Sanctions touchant l'intéressé dans l'exercice de sa fonction ou de sa profession

« Un droit pénal dégénéré ? » - L'articulation des procédures



- › « *Le pénal ne tient pas le disciplinaire en l'état* », En principe (!), l'autorité administrative demeure libre d'entamer les poursuites disciplinaires et de sanctionner l'agent, sans attendre nécessairement l'issue de la première procédure, sauf disposition contraire (sauf disposition contraire du statut).
- › En pratique, (1) échanges nécessaires entre juridiction pénale et l'autorité administrative sont nécessaires, (2) attention particulière aux délais, (3) autorité de la chose jugée (disciplinaire liée par l'appréciation du juge judiciaire)

« Un droit pénal dégénéré ? » - L'art de contourner le pénal pour agir avec célérité



- › Vérifier son statut si pas de suspension automatique
- › Reprendre ses procédures une par une en cas de modification du statut → disposition transitoire
- › Mettre des rappels dans son agenda pour interroger les magistrats
- › Suivre la procédure pénale avec un conseil peut être un plus
- › Jurisprudence : C.E., 3 novembre 2022, 254,956, Pinet



Le principe d'impartialité (Principe général d'OP)

› C.E., 28 septembre 2021, 251,642 :

« Le principe général d'impartialité s'applique à tout organe de l'administration et s'oppose à ce qu'une personne apparaisse à la fois juge et partie, soit qu'elle ait joué dans la même affaire un rôle d'accusation ou d'instruction, soit qu'elle ait un intérêt personnel à ce que la décision aille dans un sens déterminé ».

« (...) à chaque étape de la procédure disciplinaire et en particulier à l'occasion de la rédaction du rapport introductif, de faire preuve de retenue et d'objectivité quand elle expose "l'ensemble des faits mis à charge", "le fait qu'un dossier disciplinaire est constitué" et "qu'une sanction disciplinaire est envisagée". Lorsque, comme en l'espèce, elle se prononce en outre sur la gravité des faits et sur le comportement de la requérante, il lui incombe de le faire d'une manière totalement neutre, afin de ne pas donner à l'agent poursuivi le sentiment que, dans son chef, sa culpabilité est déjà établie à ce stade de la procédure disciplinaire ».



Le principe d'impartialité

- › Cas pratiques ?
 - Eviter que le presse ne vous oppresse → communiqué de presse
 - Juge et partie → vérifier les causes d'incompatibilité
 - Faire attention à ses échanges internes pour ne pas déchanter (mesure d'instruction)
 - Ne pas accepter par principe toute demande de « récusation » → risque de provoquer des difficultés dans la procédure par la suite



La composition du dossier disciplinaire

- › C.E., 251.793, 8 octobre 2021, Lemaire: le dossier disciplinaire doit comprendre « *tous les éléments susceptibles d'éclairer l'autorité doivent être pris en considération par elle. Il ne lui appartient pas de décider quelles pièces du dossier doivent ou ne doivent pas être versées au dossier. Elle ne peut pas non plus tenir compte d'informations ou de pièces qui ne figurent pas dans le dossier* ».
- › Deux objectifs : (1) permettre à l'agent de préparer utilement et efficacement sa défense, et (2) éclairer l'autorité sur les faits reprochés afin de lui permettre de se prononcer en toute connaissance de cause.
- › Documenter les éléments du dossier prouvant le respect des formalités et des délais
- › Attention à ne pas ajouter des pièces après une audition → violation des droits de la défense



Les droits de la défense (Principe général d'OP)

- › C.E., 250,571, 11 mai 2021: « *Le principe général imposant le respect des droits de la défense exige que celui qui, de manière générale, est sanctionné en raison d'un manquement puisse **présenter sa défense de manière utile** et qu'à cet effet, notamment, il **soit entendu**, puisse **consulter son dossier** et dispose **d'un délai raisonnable pour préparer sa défense**. Ce principe est donc établi en faveur de la personne poursuivie disciplinairement et non en faveur de l'autorité administrative* ».
- › Trois éléments clés: (1) être entendu, (2) consulter son dossier, (3) un délai raisonnable pour préparer la défense.



Le droit d'être entendu

- › L' autorité compétente ?
C.E., 13 décembre 2022, 255.258: « *Le principe général des droits de la défense n'impose pas davantage que l'agent poursuivi disciplinairement soit entendu par l'autorité compétente pour prendre la sanction finale. Il suffit, pour que les droits de la défense soient respectés, que l'agent ait pu exposer ses moyens de défense en connaissance de cause et que l'organe qui prend la décision de sanction finale en ait été correctement informé* ».
- › Un droit absolu à un débat **oral**?
Controverse jurisprudentielle, C.E., n° 20.347 et 40.329 (contradiction écrite), C.E., 39.913 (audition)
- › Obligation d'établir un **procès-verbal** ? (Non, mais la charge de la preuve repose alors sur l'autorité disciplinaire)



Le droit d'être entendu

- › Cas pratiques:
 - Crise sanitaire (principe de continuité + délai de rigueur + force majeure)
 - Le malade imaginaire mais avec des vrais certificats
 - La signature du procès-verbal : « ne remet pas à demain ce que tu peux faire aujourd'hui »
 - Les demandes de report : « c'est oui ou bien c'est non »



Le droit de consulter son dossier

- › Le droit de consulter l'ensemble du dossier, l'intégralité des pièces à charge et à décharge (C.E., 248.153 du 19 août 2020, Delo),
- › N'implique pas un droit à **en obtenir copie** (C.E., 246.273 du 3 décembre 2019, XXX).
- › **Délai nécessaire** pour préparer utilement sa défense (le nombre de jours est rarement spécifié)
15 jours c'est admissible
48h n'est pas suffisant (C.E., 212.318, 30 mars 2011, Lebrun)



La motivation d'une sanction disciplinaire

- › C.E., 254,886, 25 octobre 2022, Cino :
- › « Quant à la motivation d'une sanction disciplinaire, elle ne doit pas répondre à chacun des arguments invoqués par l'agent mais doit lui permettre de comprendre **les faits qui lui sont reprochés**, la **qualification** qui leur a été donnée et **les raisons** qui ont conduit l'autorité disciplinaire à retenir la peine prononcée, sans exiger que l'autorité **ne motive son choix par rapport à l'ensemble des peines disciplinaires susceptibles d'être appliquées** ».
- › La motivation doit toutefois permettre de comprendre pourquoi une sanction moins lourde n'était pas appropriée,



La motivation d'une sanction disciplinaire

- › Une peine disciplinaire ne doit pas nécessairement porter sur des faits précis mais peut avoir pour but de **punir un comportement général** (exemple récurrent: difficultés relationnelles entre l'agent et ses collègues)
- › Un renvoi aux actes de la procédure disciplinaire ne suffit pas (C.E., 213.193, 11 mai 2011, Thunus)
- › Tenir compte des moyens de défense et des circonstances aggravantes et atténuantes (exemple de circonstance atténuante, annulation de la sanction qui ne fait pas allusion aux difficultés sociales et familiales de l'agent, C.E., 226.042, 14 janvier 2014, Tillière)



La motivation d'une sanction disciplinaire

› Cas pratiques :

- « Choisir c'est renoncer » : oui, mais non... (charger la barque n'est souvent pas une bonne stratégie)
- Structure permet d'éviter les ratures
- Motiver le taux de la sanction pour ne pas être pris en étau
- Les termes utilisés sont à choisir avec précaution (Eviter d'inviter le pénal à la fête)



Quand la mesure d'ordre fait désordre

› Cas pratiques :

- La suspension préventive un passage obligé?
- Travailler son conditionnel dans la motivation
- Analyser l'évolution de la situation en cas de renouvellement de mesure d'ordre
- Concilier avec la présomption d'innocence (communication autour de la mesure est importante)



Trucs et astuces: ce qu'il faut garder à l'esprit

- › En début de procédure, rédaction prudente des premiers actes d'enquête pour éviter une apparence de partialité
- › En cas de **procédure pénale parallèle**, faire attention aux délais, aux échanges avec la juridiction pénale et à l'autorité de la chose jugée
- › Motivation adéquate et circonstanciée de la sanction, interne et formelle
- › Un **dossier disciplinaire/administratif** clair, avec des traces du respect des garanties procédurales évoquées et des délais



Maxime Chomé

maxime.chome@deprevernet.be
+32 (0)2 626 08 13

Megi Bakiasi

megi.bakiasi@deprevernet.be
+32 (0)2 205 58 80

collectifdeprevernet

Place Eugène Flagey Plein 7
1050 Brussels

www.deprevernet.be



Merci de votre attention



Maxime Chomé



Megi Bakiasi



collectifdeprevnet



collectifdeprevnet