



DALDEWOLF



the



FFICI@L

legal newsletter on european civil service law
newsletter juridique de la fonction publique européenne

octobre 2022 - numéro 79 - 10^e année

contact : theofficial@daldewolf.com — www.daldewolf.com

ÉDITO

Chers lecteurs,

Pour ce nouveau numéro, nous vous proposons de faire un point sur le dossier individuel, ce qu'il peut contenir ou non.

Du côté de la jurisprudence, le Tribunal a récemment rappelé les principes qui s'appliquent à la durée des procédures disciplinaires.

Dans notre rubrique «Au quotidien en Belgique», nous aborderons la nouvelle obligation des entreprises d'offrir aux consommateurs la possibilité d'effectuer leurs paiements par voie électronique.

the OFFICI@L c'est aussi un vecteur de communication entre notre équipe et ses lecteurs. Dès lors, n'hésitez pas, si vous souhaitez que nous abordions certaines problématiques dans les prochains numéros de cette newsletter, à nous envoyer vos questions ou suggestions (theofficial@daldewolf.com).

Nous vous souhaitons une excellente lecture !

L'équipe DALDEWOLF

FOCUS

LE RÔLE DU DOSSIER INDIVIDUEL DANS LA PROTECTION ET DANS L'INFORMATION DU FONCTIONNAIRE OU DE L'AGENT

Le Statut de la fonction publique européenne prévoit un ensemble de garanties qui visent à protéger le fonctionnaire ou l'agent de l'UE en évitant que des décisions adoptées par l'Administration qui affectent sa situation administrative ne soient fondées sur des faits dont il ignore l'existence ou sur lesquels il n'a pas été entendu. Le dossier individuel participe à cet ensemble de garanties.

Ainsi, l'article 26 du Statut (applicable aux agents temporaires en vertu de l'article 11 du RAA) prévoit que le dossier individuel du fonctionnaire est confidentiel et comprend toutes les pièces intéressant sa situation administrative et tous les rapports concernant sa compétence, son rendement et son comportement ainsi que toutes les observations qu'il a pu formuler à l'égard desdites pièces (article 26, paragraphe 1 du Statut). De plus, tout fonctionnaire dispose d'un droit d'accès direct aux documents établis, si ces derniers sont utilisés pour l'appréciation ou la modification de sa situation administrative par l'institution dont il relève.

Les documents intéressant la situation administrative du fonctionnaire sont notamment les documents formels à «connotation officielle» (selon la formule employée par la jurisprudence – arrêt du 15 avril 2015, Pipiliagkas / Commission, F-96/13) tels qu'une décision de titularisation, les rapports de notation, les décisions de promotion et «tous les documents susceptibles d'affecter la situation administrative du fonctionnaire et sa carrière» (arrêt Ojha / Commission, T-77/99), y compris les pièces consignants les faits ou les éléments factuels concernant le comportement du fonctionnaire qui seront utilisés ensuite pour l'adoption d'une décision affectant sa situation administrative et sa carrière. Par conséquent, s'agissant par exemple d'une décision de réaffectation d'un fonctionnaire, nonobstant le fait que les documents ne constituent pas des rapports concernant la compétence, le rendement ou le comportement du fonctionnaire concerné au sens de l'article 26 du Statut, des courriels ou une note signée par des fonctionnaire et agents dénonçant l'attitude du fonctionnaire en question, ces documents doivent être versés au dossier dès lors qu'ils sont susceptibles d'exercer une influence déterminante sur la décision de le réaffecter ou non (arrêt du 15 avril 2015, Pipiliagkas / Commission, F-96/13).

En revanche, ne sont pas en principe inclus dans le dossier individuel les injonctions adressées à un fonctionnaire par son supérieur hiérarchique (arrêt du 6 mai 2005, Schmit / Commission, T-144/03) ou les avis juridiques sollicités par une institution en lien avec la situation particulière d'un fonctionnaire (arrêt du 5 octobre 2009, De Brito Sequeira Carvalho / Commission, T-40/07). De même, aucune mention faisant état des activités et opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses d'un fonctionnaire, de son origine raciale ou ethnique ou de son orientation sexuelle, ne peut figurer dans le dossier.

En principe, aucune pièce ne peut être opposée au fonctionnaire ou à l'agent sans lui avoir été communiquée préalablement au classement dans son dossier individuel. Par conséquent, les documents qui devraient se trouver dans le dossier mais qui n'y ont pas été versés, ne peuvent pas lui être opposés.

Par ailleurs, il a été jugé que l'article 26 du Statut n'interdit nullement à une institution d'ouvrir une enquête administrative ou une procédure disciplinaire et de constituer un dossier distinct à cet effet (un «dossier disciplinaire»). Dans ce cas, les seules pièces relatives à cette procédure qui doivent être jointes au dossier individuel du fonctionnaire sont les éventuelles décisions de sanction prises à l'issue de l'enquête et de la procédure disciplinaire (arrêt du 9 septembre 2015, De Loecker / SEAE, F-28/14). En revanche, une décision de sanction, alors même qu'elle a été précédemment versée au dossier

individuel d'un fonctionnaire, ne saurait être opposée à celui-ci ou invoquée contre lui lorsqu'il ne subsiste plus aucune mention de cette décision dans ledit dossier (arrêt du 6 octobre 2021, IP / Commission, T-121/20). Si la sanction disciplinaire a été retirée du dossier individuel (comme le permet l'article 27 de l'annexe IX du statut), une institution ne peut donc plus se fonder dessus, même au titre de la récidive.

En outre, un fonctionnaire qui possède un dossier irrégulier ou incomplet (par exemple en cas de rapports de notation manquants) peut subir un préjudice moral à cause de l'incertitude et l'inquiétude dans lequel il se trouve quant à son avenir professionnel (arrêt du 8 novembre 1990, Barbi / Commission, T-73/89). Ce préjudice peut ouvrir un droit à réparation (arrêt du 6 février 1986, Castille / Commission, 173/82).

JURISPRUDENCE

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE ET DÉLAI RAISONNABLE

L'obligation d'observer un délai raisonnable dans la conduite des procédures administratives constitue un principe général du droit de l'Union repris comme une composante du droit à une bonne administration (article 41, paragraphe 1, de la Charte des droits fondamentaux de l'UE).

Dans un arrêt rendu le 7 septembre 2022 (affaire WT / Commission, T-91/20) concernant un recours en annulation contre une décision infligeant une sanction disciplinaire à la requérante, le Tribunal a rappelé les conditions relatives à ce principe. En l'espèce, la requérante s'était vue infligée un blâme pour violation des articles 12 et 21 du Statut.

Le Tribunal rappelle d'abord que les autorités disciplinaires ont l'obligation de mener avec diligence la procédure et d'agir de sorte que chaque acte de poursuite intervienne dans un délai raisonnable par rapport à l'acte précédent. La durée d'une procédure disciplinaire n'est pas uniquement celle qui commence à partir de la décision d'ouvrir ladite procédure. La circonstance qu'une période plus ou moins longue se soit écoulée entre la survenance de la prétendue infraction disciplinaire et la décision d'ouverture de la procédure disciplinaire est prise en compte, mais le caractère raisonnable de la durée de la procédure est aussi apprécié en fonction des circonstances propres de chaque affaire, de l'enjeu du litige pour l'intéressé, de la complexité de l'affaire ainsi que du comportement de la partie requérante et de celui des autorités compétentes.

Le Tribunal précise qu'aucun de ces facteurs particuliers n'est déterminant. L'examen porte sur chacun d'eux, puis sur leur effet cumulatif, et les diligences procédurales doivent être appliquées en accord avec le principe de bonne administration. Lorsqu'un dépassement de la «durée

raisonnable» est constaté, c'est à l'AIPN qu'il incombe d'établir l'existence de circonstances particulières de nature à le justifier.

En l'espèce, la procédure avait duré près de six ans à compter de l'ouverture de la procédure et jusqu'à l'adoption de la décision attaquée. Le Tribunal reprend l'ensemble des démarches réalisées (auditions et observations soumises par la requérante) dans le cadre de l'enquête. Il relève qu'à la suite du prononcé d'un arrêt dans une autre affaire le février 2017 (affaire Kerstens/Commission, T 270/16 P) la légalité d'une décision infligeant une sanction sans que la procédure disciplinaire ait été précédée d'une enquête administrative pouvait être mise en doute. Par conséquent, dans le cas de WT, l'AIPN a décidé de clore la procédure en cours et d'en ouvrir une nouvelle, afin de se conformer à ce principe. Cela a certainement contribué à prolonger la procédure disciplinaire, mais le Tribunal souligne qu'une telle ouverture a été décidée dans l'intérêt d'une bonne administration et, plus particulièrement, pour garantir davantage le respect des droits de la défense de la requérante.

Le Tribunal conclut que dans ces conditions, la procédure s'est déroulée globalement dans un délai qui n'est pas déraisonnable. Il précise aussi que la sanction concerne une conduite fautive qui s'est maintenue dans le temps, après l'ouverture de la procédure.

Enfin, l'arrêt rappelle que la violation du principe de bonne administration ne justifie pas, en règle générale, l'annulation de la décision, à moins qu'elle ait une incidence sur les droits de la défense et affecte le contenu même de la décision ou la validité de la procédure elle-même. Or, dans le cas d'espèce, l'argument de la requérante selon lequel les faits se sont produits «dans un passé lointain» et qu'il est difficile pour elle-même ou ses témoins de s'en souvenir ne constitue pas circonstance précise indiquant une violation des droits de la défense.

L'OBLIGATION DE PRÉVOIR DES MOYENS DE PAIEMENTS PAR VOIE ÉLECTRONIQUE

En vertu de dispositions introduites dans le Code de droit économique depuis le mois de juillet 2022, les entreprises doivent offrir aux consommateurs la possibilité d'effectuer leurs paiements par voie électronique.

Depuis le 1^{er} juillet 2022, en vertu de l'article VI.7/4 du Code de droit économique toutes les entreprises en relation avec les consommateurs sont tenues de mettre à la disposition de ceux-ci un moyen de paiement électronique (à savoir, des terminaux de paiement fixes ou portables, une possibilité de paiement sans contact via smartphone ou montre connectée, paiement par virement, etc.).

Cette disposition s'applique à toutes les entreprises telles qu'elles sont définies à l'article I.1., 1^o du Code de droit économique (travailleur indépendant, personne morale, etc.) et inclut notamment les titulaires de professions libérales (médecins, avocats, notaires ainsi que les administrations ou les associations qui exercent des activités économiques en relation avec les consommateurs).

Les entreprises demeurent libres de déterminer le choix du mode de paiement électronique qui sera utilisé (notamment en fonction des spécificités de leur clientèle). Les paiements par titres-repas ou écochèques ne sont pas considérés comme des moyens de paiement électroniques même s'ils sont effectués par le biais d'une carte.

Le consommateur conserve la faculté d'effectuer le paiement de ses achats en espèces.

Les entreprises ne sont pas autorisées à facturer des coûts supplémentaires à leurs clients si ceux-ci paient de manière électronique, ni à refuser les paiements électroniques quel qu'en soit le montant.

Elles peuvent toutefois proposer des moyens de paiement électroniques différents en fonction du montant à régler, pour autant qu'elles en informent leurs clients de manière visible (par des affiches p.ex.).

NOTRE ÉQUIPE

DALDEWOLF :

- Droit européen et droits humains
THIERRY BONTINCK,
ANAÏS GUILLERME,
THAÏS PAYAN,
MARIANNE BRÉSART,
LAUREN BURGUIN &
WADII MIFTAH
- Droit belge
DOMINIQUE BOGAERT

En partenariat avec le cabinet
PERSPECTIVES :

- Droit de la famille
CANDICE FASTREZ