



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών
— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

Π.Μ.Σ.: Εξειδικευμένο Δημόσιο Δίκαιο
ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: Εξειδικευμένο Δημόσιο Δίκαιο
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2019-2020

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ της Μαρίας Αθανασοπούλου του Βασιλείου Α.Μ.: 7340012419001

*«Procédure disciplinaire et contestation des sanctions
disciplinaires en droit de la fonction publique grec»*

Επιβλέπων:

Sylvain NIQUÈGE

Αθήνα, 2021

Copyright © ΑΘΑΝΑΣΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑ 2021

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.



HELLENIC REPUBLIC
National and Kapodistrian
University of Athens

université
de BORDEAUX

Faculté de Droit et Science Politique

Master : Master 2 Droit public spécialisé franco-hellénique

Spécialisation : Droit public spécialisé franco-hellénique

Année académique: 2019-2020

Mémoire

Maria Athanasopoulou

Numéro Étudiante : 7340012419001

*«Procédure disciplinaire et contestation des sanctions
disciplinaires en droit de la fonction publique grec»*

Sous la direction du professeur de Droit Public à l'Université de Bordeaux

M. Sylvain NIQUÈGE

ANNÉE UNIVERSITAIRE 2019-2020

Les opinions exprimées dans ce mémoire sont propres à leur auteure et n'engagent pas l'Université de Bordeaux ni l'Université d'Athènes

REMERCIEMENTS

Le présent mémoire intitulé: «Procédure disciplinaire et contestation des sanctions disciplinaires en droit de la fonction publique grec» a été réalisé par l'étudiant Maria Athanasopoulou dans le cadre du Master 2 «Droit public spécialisé franco-hellénique».

Le dirigeant de ce mémoire était le professeur Sylvain NIQUÈGE, qui a été un aide précieux dans mes efforts et a montré sa compréhension de mes préoccupations au cours de la préparation de ce mémoire. Son soutien tout ce temps a été catalytique. Je le remercie beaucoup.

Je voudrais également remercier tout le personnel enseignant de ce programme. En effet, chacun a contribué à transmettre ses connaissances et m'a poussé à la forte envie de rechercher des informations scientifiques.

Enfin, je voudrais remercier ma famille, car elle a toujours été là, tant pendant mes études que lors de la préparation de ce mémoire.

SOMMAIRE

La relation juridique particulière qui relie le fonctionnaire à l'État, l'oblige à se conformer à des obligations particulières, afin de maintenir la légalité et l'ordre au sein de la fonction publique et, par conséquent, d'atteindre l'objectif ultime de l'État, qui réside dans la poursuite de l'intérêt public. Pour répondre à cette exigence, le législateur grec a introduit le droit disciplinaire. Le but de ce mémoire est de présenter les principes fondamentaux régissant le droit disciplinaire dans l'ordre juridique grec, tant sur le fond que sur le plan procédural, ainsi que de développer les garanties apportées au fonctionnaire, à travers la possibilité de contester les décisions disciplinaires.

Table de matières

INTRODUCTION.....	4
PREMIERE PARTIE: LES CARACTERISTIQUES DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE.....	7
A. PRINCIPES ESSENTIELS DU DROIT DISCIPLINAIRE.....	7
A1. Qui est soumis au droit disciplinaire	7
A2. Les éléments des fautes disciplinaires	10
A3. Le bien juridique protégé.....	12
A4. Relation entre procédures disciplinaire et pénale.....	13
B. LES GARANTIES PROCEDURALES DANS LE CADRE DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE	18
B1. Les organes disciplinaires.....	18
B2. La phase précontentieuse.....	21
B3. Le jugement de l'affaire disciplinaire.....	30
B4. La discision disciplinaire	33
DEUXIEME PARTIE: LA CONTESTATION DES DESCISIONS DISCIPLINAIRES	35
A. L'objection	36
B. Le recours de pleine juridiction.....	39
C. La répétition de la procédure disciplinaire.....	42
D. Le recours en annulation.....	45
CONCLUSION.....	46
BIBLIOGRAPHIE	49

SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS

CAdmApp : Cour Administrative d'Appel

CE : Conseil d'État

INTRODUCTION

L'objectif primordial de l'État est de réaliser l'intérêt public, qui est remplie par le fonctionnement ordonné, légal et efficace de chaque fonction publique. Pour cette raison, un fonctionnaire est lié à l'État par une relation juridique spéciale, qui l'oblige à se conformer à des obligations spécifiques afin d'assurer l'ordre au sein de la fonction publique et d'atteindre son objectif. Afin que les fonctionnaires se conforment à ces obligations supplémentaires, des dispositions spécifiques ont été adoptées prévoyant des sanctions et la procédure d'imposition en cas de manquement à leurs fonctions prévues. Toutes ces dispositions constituent le soi-disant Droit Disciplinaire.

En droit grec, le Droit Disciplinaire des fonctionnaires fait partie de la branche générale du droit administratif et ses dispositions sont incluses en particulier dans la partie E' de la loi 3528/2007 (Code de la fonction publique), en vigueur. Il n'est donc pas systématiquement indépendant du reste de la loi ci-dessus car elle en fait partie¹. Le contenu du droit disciplinaire se compose, d'une part, de dispositions de fond prévoyant des infractions disciplinaires et de leurs sanctions, et, d'autre part, de dispositions procédurales, qui définissent les organes disciplinaires et reflètent l'évolution de la procédure disciplinaire, du début à la fin. En même temps, ces règles garantissent que le fonctionnaire est protégé contre tout non-respect des organes disciplinaires au cours des procédures disciplinaires.

Le droit disciplinaire joue un double rôle. D'une part, il agit fonctionne de manière préventive, en ce sens que les fonctionnaires sont au courant des règles régissant leur conduite à l'intérieur et à l'extérieur du Service, dans la mesure où celle-ci est, bien entendu, liée au statut de fonctionnaire. D'autre part, il fonctionne de manière sédatrice, qui est établi lorsque le fonctionnaire prend des mesures qui constituent une inconduite disciplinaire et qui conduit à l'ouverture d'une procédure disciplinaire².

L'introduction de la responsabilité disciplinaire des fonctionnaires vise donc à la fois à respecter le principe de légalité dans l'exécution de leurs fonctions et à établir une conduite commune à l'intérieur et à l'extérieur du Service, ce qui est exigé par le statut même de fonctionnaire.

¹Tachos et Symeonidis, «Interprétation du Code de la fonction publique», 2007, Spiliotopoulos et Chrysanthakis, «Institutions élémentaires du Droit de la Fonction Publique», 2007

² Rapport introductif de la loi 4052/2012

Le but de ce mémoire est, d'une part, de décrire de manière concise mais en même temps suffisante les règles et principes fondamentaux de l'ordre juridique grec, qui définissent les obligations des fonctionnaires, les conséquences de leur violation et en général la procédure mise en œuvre pour établir la commission de une faute disciplinaire et d'imposer peine correspondante et, d'autre part, de présenter comment le fonctionnaire peut être protégé contre l'arbitraire des organes disciplinaires .

En particulier, la première partie du mémoire se concentre sur les dispositions de fond et de procédure du droit disciplinaire. Plus précisément, le premier chapitre commence par l'analyse de la notion de fonctionnaire et des distinctions individuelles, afin que le lecteur comprenne les personnes auxquelles s'appliquent les dispositions de la loi disciplinaire. Ensuite, les conditions à remplir pour que la conduite d'un fonctionnaire soit qualifiée de faute disciplinaire. Par la suite, on fait référence au bien juridique que l'adoption du droit disciplinaire cherche à protéger, et après on présente la relation entre les procédures disciplinaires et pénales. Le deuxième chapitre identifie d'abord les organes disciplinaires, c'est-à-dire les organes chargés de l'exercice du contrôle disciplinaire sur les fonctionnaires. La première partie se termine par une description du cadre juridique actuel sur l'ouverture, le développement et l'achèvement de la procédure disciplinaire, c'est-à-dire la partie procédurale de la loi disciplinaire. La deuxième et dernière partie du mémoire présente les recours par lesquels le fonctionnaire poursuivi peut contester les décisions des instances disciplinaires réclamant l'amélioration de sa situation.

Le mémoire se termine par les conclusions, avec lesquelles un effort est fait pour mettre en évidence et concentrer les problèmes les plus essentiels qui ont été développées et qui se posent dans le contexte de la procédure disciplinaire des fonctionnaires dans l'ordre juridique grec.

PREMIERE PARTIE: LES CARACTERISTIQUES DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

A. PRINCIPES ESSENTIELS DU DROIT DISCIPLINAIRE

A1. Qui est soumis au droit disciplinaire

Un élément particulièrement important que nous devons clarifier pour mieux comprendre le droit disciplinaire est sa portée, c'est-à-dire les personnes à qui ses dispositions sont adressées et qui doivent s'y conformer.

Conformément à l'article 2 par. 1 du Code de la fonction publique « *Les dispositions de ce Code s'appliquent aux fonctionnaires civils de l'Etat et des personnes morales de droit public* ». Dans le passé, il y a eu des désaccords mais aussi des doutes sur la question de la nomination d'un fonctionnaire. Dans la science grecque, la première tentative de formulation d'une définition a été faite en 1923 par le professeur Théodore Angelopoulos (dans son travail « La loi des fonctionnaires en Grèce »), selon laquelle « *les fonctionnaires sont les organes indirects de l'Etat qui sont dans une relation directe de service, facultative et disciplinaire avec lui* »³. Elle a été suivie par la loi 1811/1951 « Sur le Code de statut de la fonction publique », le principal texte législatif dans lequel les règles de droit relatives au statut des fonctionnaires ont d'abord été reflétées dans un seul texte. Cette loi était fondamentale pour l'exécution de la définition de fonctionnaire et adoptait presque dans son intégralité la définition du professeur Angelopoulos, la seule différence étant qu'elle ajoutait l'élément salarial. Le salaire n'est évidemment pas une condition nécessaire pour que l'on soit soumis à la notion de fonctionnaire parce qu'il y a certaines catégories de fonctionnaires qui ne reçoivent pas de salaire, comme les consuls non rémunérés⁴.

Dans la Constitution grecque, le concept de fonctionnaire et les conditions à remplir pour se voir attribuer ce statut sont reflétés dans l'article 103. Selon cela, pour être considérée comme un fonctionnaire, une personne doit occuper un emploi organique dans la personne juridique de l'État ou dans une personne morale de droit public. Le recrutement de personne *a lieu soit sur concours soit par sélection effectuée*

³Angelopoulos, « La loi des fonctionnaires en Grèce », 1923

⁴Spiliotopoulos et Chrysanthakis, « Institutions élémentaires du Droit de la Fonction Publique », 2017
Selon la décision du Conseil d'Etat 3180/1967, la réception d'un salaire n'est pas un élément nécessaire de la notion de fonctionnaire parce qu'il y a des cas de fonctionnaires qui ne reçoivent pas de salaire

*conformément à des critères objectifs et prédéfinis, et est soumis au contrôle d'une autorité indépendante, ainsi qu'il est prévu par la loi*⁵. L'emploi organique désigne ce prévue par une loi ou par un décret réglementaire adopté sur la base d'une autorisation législative et conçu pour répondre aux besoins fixes et en cours des services publics. La nomination d'une personne au poste de fonctionnaire avec l'occupation d'un emploi organique lui permet d'être placé sous un statut officiel spécial, dont la principale caractéristique est la permanence. Le principe de la permanence des fonctionnaires a d'abord été établi dans la Constitution de 1911 dans le but d'assurer le bon fonctionnement et l'ordre des services publics face à la rotation constante des gouvernements et à la protection des fonctionnaires contre d'éventuels licenciements précisément en raison du même changement dans les partis au pouvoir.

Par conséquent, les concepts qui composent la définition de fonctionnaire conformément à la Constitution et ceux mentionnés dans les dispositions du Code de la fonction publique sont l'«occupation d'un emploi organique» et la «permanence». Comme on l'a déjà dit, le recrutement de fonctionnaires en tant que personnel permanent est effectué pour pourvoir un poste organique qui répond aux besoins permanents plutôt que temporaires des services publics et entraîne l'impossibilité de leur licenciement. À ce stade, il convient de noter qu'il y a certains cas où le principe de permanence est plié et qui sont expressément prévus à l'article 103 de la Constitution et sont spécifiques au Code de la fonction publique. On pourrait dire que ces cas ont deux sous-aspects, c'est-à-dire qu'ils vont dans deux directions. D'une part, nous avons les exceptions au principe de permanence, qui sont liés à la résiliation du lien entre un fonctionnaire et l'Etat, qui se produit:

- 1) en abolissant le poste dans lequel le fonctionnaire a été nommé, ce qui se produit soit en abolissant seulement ce poste ou en abolissant l'ensemble du service
- 2) en atteignant la limite d'âge, qui est librement déterminée par initiative législative
- 3) par la révocation due à une condamnation pénale
- 4) par la révocation par décision d'un conseil de service

D'autre part, des exceptions au principe de permanence apparaissent non seulement en ce qui concerne la cessation de la relation d'emploi, mais aussi en ce qui concerne

⁵Article 103 par. 7 de la Constitution

la dotation en personnel de l'administration publique par des fonctionnaires permanents. En particulier, la Constitution prévoit certaines catégories de fonctionnaires recrutés dans le secteur public mais qui ne sont pas soumis au statut permanent de fonctionnaires. Ces catégories comprennent :

1) « *Les hauts fonctionnaires qui occupent des postes en dehors de la hiérarchie administrative*» (par exemple, secrétaires généraux des ministères et des régions), «*les personnes directement nommées ambassadeurs*» (c'est-à-dire ceux nommés ambassadeurs même s'ils n'appartiennent pas au corps diplomatique), «*les fonctionnaires de la présidence de la République et des cabinets du Premier ministre, des ministres et des secrétaires d'État*»⁶, qui peuvent être exemptés par la loi de la permanence.

2) Le personnel recruté à *contrat de droit privé d'une durée déterminée, en vue de satisfaire des besoins imprévus et urgents*⁷. La Constitution interdit à la fois la permanentisation par la loi des fonctionnaires de cette catégorie et la conversion de leurs contrats en contrats à durée indéterminée⁸.

3) Fonctionnaires ayant un mandat. L'exclusion de ces fonctionnaires du statut de permanence est le produit de la jurisprudence du Conseil d'Etat⁹ puisqu'il n'y a aucune disposition dans la Constitution pour une telle déviation. Selon le Conseil d'Etat, la nomination de fonctionnaires ayant un mandat est autorisée par voie législative, à condition, bien sûr, que cela soit approprié compte tenu de la nature particulière du poste ou du service en question. Il décide également qu'au cours de leur mandat, ces fonctionnaires seront traités comme des fonctionnaires pendant que leurs relations avec l'État cessent à la fin de leur mandat.

Après avoir analysé la notion de fonctionnaire, tel qu'il est exprimé à la fois dans la théorie, la Constitution et la loi, nous arrivons aux observations suivantes. Les dispositions du droit disciplinaire des fonctionnaires s'appliquent aux fonctionnaires qui occupent un emploi organique au sein de la personne juridique de l'État ou dans une Personne Morale de Droit Public et qui fournissent leurs services sous un statut permanent. Toutefois, le Code de la fonction publique exclut de sa portée les

⁶Article 103 par. 5 de la Constitution. Il est souligné que l'énumération de ces catégories est indicative car des postes en dehors de la hiérarchie officielle peuvent être créés ou supprimés par la loi.

⁷Article 103 paragraphe 2b de la Constitution en combinaison avec le paragraphe 8a

⁸Dans le procès-verbal de la révision de la Constitution en 2001 il était explicitement indiqué que l'interdiction de titularisation de ces fonctionnaires ne s'applique pas à ceux qui sont embauchés en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée. Venizelos, L'acquis révisé, 2002

⁹Conseil d'État 2325/1966 Séance Plénière

fonctionnaires de l'État ou des Personnes Morales de Droit Public qui, selon des dispositions constitutionnelles ou législatives, sont régies par des dispositions spécifiques, ainsi que les fonctionnaires des autorités locales. Celles-ci ne sont assujetties aux dispositions du Code de la fonction publique que dans les cas où les questions ne sont pas réglementées par les dispositions qui leur sont propres¹⁰. Les catégories de fonctionnaires régis par leur propre statut spécial sont par exemple les fonctionnaires militaires, les fonctionnaires judiciaires, les fonctionnaires de l'Église de Grèce, etc.

En conclusion de ce chapitre, nous notons que la relation du fonctionnaire avec l'Etat est établie par la nomination, à la suite d'une action unilatérale de l'Administration et de l'acceptation de la nomination par le fonctionnaire, qui est énoncée par l'assermentation¹¹. Il s'agit donc d'un contrat de travail régi par le droit public, dont la conclusion est soumise aux dispositions des règles de droit public, qui réglementent ses droits, ses obligations et, plus généralement, tous les éléments et changements dans son statut officiel. L'objectif ultime de tous ces arrangements est, comme on l'a déjà dit, d'assurer le bon fonctionnement des services publics afin de réaliser l'intérêt public. Par conséquent, toute conduite contraire à cet objectif constitue une violation de l'obligation officielle, ce qui atteste à son tour de la commission de la soi-disant faute disciplinaire.

A2. Les éléments des fautes disciplinaires

Le lien particulier entre le fonctionnaire et l'Etat implique l'existence d'un régime spécial et autonome dont l'objectif principal est de déterminer la conduite du fonctionnaire, tant dans l'exécution de son service qu'à l'extérieur. Le respect par le fonctionnaire des obligations découlant de cette relation juridique spéciale est garanti par la sanction de tout comportement délinquant de sa part.

L'article 106 du Code de la fonction publique reflète les éléments qui composent la notion de la faute disciplinaire. Comme indiqué dans cet article, «*Constitue une infraction disciplinaire toute violation de devoir volontairement commise par acte ou omission du fonctionnaire, laquelle peut être imputée à lui*». Avec cette définition, le législateur tente une large référence à la notion de la faute disciplinaire, même si

¹⁰Article 2, par. 2 Code de la fonction publique

¹¹Article 18 du Code de la fonction publique

l'article suivant énumère explicitement et restrictivement la faute disciplinaire spécifique. Cela s'explique par le fait que le comportement délinquant du fonctionnaire ne peut pas être défini avec précision, car il se manifeste différemment à chaque fois. Nous notons, en fait, que le respect des fonctions du fonctionnaire se rapporte à la fois à la conduite du fonctionnaire dans l'exécution de ses fonctions et à sa conduite en dehors du service, dans la mesure où elle peut avoir un effet négatif sur le bon fonctionnement et l'ordre de la fonction publique. Dans tous les cas, l'existence d'une faute disciplinaire nécessite l'assistance des conditions suivantes:

- *Action ou omission d'agir.* Le manquement aux devoirs du fonctionnaire se manifeste soit par un acte, c'est-à-dire par un acte physique ou mental, qui est contraire à ses obligations légales, soit par omission d'agir, c'est-à-dire par omission d'engager une action en justice due sans qu'il y ait de justification à cette fin. L'acte ou l'omission d'agir doit provenir d'une personne qui détient le statut de fonctionnaire. Une dérogation à cette règle est prévue à l'article 110 par. 5 du Code de la fonction publique, selon lequel des mesures disciplinaires sont prises contre « *les actes commis par un fonctionnaire au cours de son service antérieur dans une fonction publique, une autorité locale ou une autre personne morale dans le secteur public, si le délai de prescription ne s'est pas expiré* ». L'élément de l'acte ou de l'omission constitue, par application proportionnée des règles de droit criminel, la substance objective de la faute disciplinaire.
- *La faute.* Le comportement fautif du fonctionnaire constitue la substance subjective de la faute disciplinaire et se distingue par dol ou imprudence. Le dol existe quand le fonctionnaire commet l'infraction consciemment, c'est à dire avec la connaissance de la commission d'une infraction disciplinaire. L'imprudence existe lorsque le fonctionnaire ne montre pas l'attention et la prudence qu'il est obligé de déployer à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Si l'élément de faute est absent, la faute disciplinaire ne peut être certifiée. Toutefois, dans un tel cas, si l'acte ou l'omission d'agir du fonctionnaire en question est considéré comme étant dû à son insuffisance ou à son inadéquation irréprochables, il peut avoir une incidence sur son développement dans le service ou même entraîner la cessation de la relation

d'emploi¹². Il n'y a pas de faute lorsque l'employé commet une certaine action ou omission dans des conditions de violence.¹³

- *L'imputabilité de la faute.* Il s'agit d'un élément de la faute disciplinaire qui existe lorsque l'action ou l'omission d'agir est le produit de la volonté du fonctionnaire. En d'autres termes, le fonctionnaire doit avoir la capacité de comprendre l'importance de l'action ou de l'omission d'agir, et c'est le cas lorsqu'il est spirituellement mature, en bonne santé mentale et avec une conscience intacte. D'autre part, la capacité d'être tenu responsable est levée si, lors de la commission de la faute disciplinaire, le fonctionnaire est dans un trouble mental ou intellectuel qui peut avoir un effet décisif sur sa volonté ou sa perception de la nature offensante de sa conduite (p. ex. maladie, état d'ivresse irréprochable¹⁴).

En conclusion, les conditions susmentionnées établissent la commission de la faute disciplinaire, ce qui entraîne à son tour la responsabilité disciplinaire du fonctionnaire.

A3. Le bien juridique protégé

La plupart des chercheurs pensent généralement que les dispositions du droit disciplinaire ont pour objectif primordial la protection du bon fonctionnement de la fonction publique. Chaque fonction publique est régie par certains principes, qui sont nécessaires pour protéger l'intérêt public. Parmi eux figurent le principe de continuité des services publics et le principe d'égalité des responsables vis-à-vis de la fonction publique¹⁵. Il convient également de noter qu'au sein d'un service, l'intérêt public est identique à l'intérêt du service, que le fonctionnaire doit servir conformément aux règles énoncées dans le droit disciplinaire. Par conséquent, le bien juridique affecté par la commission d'une faute disciplinaire est celui de la fonction publique concernée, en tant qu'organisme d'intérêt public.

Il convient de souligner qu'avec l'évolution du droit des fonctionnaires, le droit disciplinaire qui y est soumis vise désormais non seulement à protéger le bien-être de la fonction publique, mais aussi à sauvegarder les droits individuels des fonctionnaires. Ainsi, lorsqu'il examine les cas de fonctionnaires qui ont commis une

¹²Conseil d'État 1068/01,563/84,3608/81

¹³Spiliotopoulos et Chrysanthakis,« Institutions élémentaires du Droit de la Fonction Publique »,2007

¹⁴Conseil d'État 196/2008,123/1972

¹⁵Darzentas, Textes juridiques de droit public et philosophie du droit, 1977-1992, 1993

faute disciplinaire, le juge disciplinaire doit s'assurer que leurs droits individuels ne sont pas touchés lorsqu'ils sont en conflit avec les intérêts du service. La jurisprudence va également dans ce sens dans le contexte d'une interprétation des dispositions du droit disciplinaire, dans le but de protéger à la fois le bien juridique de la fonction publique et les droits individuels du fonctionnaire. Il est donc nécessaire d'harmoniser ces deux biens juridiques car, entre autres, le fonctionnaire n'est pas seulement porteur des obligations particulières découlant de son lien particulier avec l'Etat. C'est un porteur supplémentaire de droits consacrés par la Constitution pour tous les citoyens. Après tout, nous ne devons pas oublier le principe de l'État de droit, qui n'est en rien conforme à l'acceptation de l'existence de citoyens qui ont des droits limités par rapport aux autres. Tout conflit entre ces biens juridiques doit donc être abordé non pas avec la supériorité de l'un ou de l'autre, mais avec la sauvegarde et la protection simultanées à la fois de la fonction publique et des droits des fonctionnaires¹⁶.

A4. Relation entre procédures disciplinaire et pénale

La relation entre les procédures disciplinaires et pénales est l'une des questions essentielles qui ont concerné les théoriciens et les spécialistes du droit disciplinaire. Premièrement, l'uniformité des deux procédures est évidente et nous observons souvent le législateur et la jurisprudence des tribunaux administratifs, celle relative au droit disciplinaire des fonctionnaires, à recourir à des concepts et principes déjà établis dans le domaine du droit pénal. Cela se reflète également expressément dans l'article 108 par. 1 Code de la fonction publique, selon lequel « *les principes et règles de droit pénal et de procédure pénale s'appliquent en conséquence au droit disciplinaire, à condition qu'ils ne soient pas contraires aux dispositions de cette loi et soient conformes à la nature et à l'objet des procédures disciplinaires* »¹⁷. Certains de ces principes, énoncés à l'article 108 par.2 du Code de la fonction publique, sont liés :

- a) aux raisons de l'exclusion de la faute et de l'imputabilité de la faute,*
- b) aux circonstances atténuantes ou aggravantes pour la mesure de la sanction disciplinaire;*
- c) à la vraie repentance;*

¹⁶Darzentas, Textes juridiques de droit public et philosophie du droit, 1977-1992, 1993

¹⁷Article 108 du Code de la fonction publique

- d) au droit au silence du fonctionnaire poursuivi;
- e) à l'erreur de droit et de fait;
- f) à la présomption d'innocence du fonctionnaire poursuivi¹⁸... Etc.

En outre, un principe particulièrement important pour le respect du principe de sécurité juridique, en tant qu'expression fondamentale de l'État de droit, est le principe «ne bis in idem». Ce principe, également applicable au droit pénal, affirme que le fonctionnaire ne peut être poursuivi ou sanctionné deux fois pour la même faute disciplinaire. Des dispositions sont prises à cet égard à l'article 123 par. 3 du Code de la fonction publique, qui stipule explicitement qu'*«aucun renvoi devant le conseil de discipline ne peut être autorisé après qu'une décision finale sur la même faute a été prise par un organe disciplinaire¹⁹»*.

Avec l'application proportionnelle des règles et principes du droit pénal au droit disciplinaire, un cadre de garantie a été établi tant pour le fonctionnaire lui-même que pour le service concerné. Toutefois, outre les similitudes entre les deux branches du droit, la procédure disciplinaire semble différer à bien des égards de la procédure pénale correspondante. La principale différence entre les deux procédures réside dans le principe «nullum crimen nulla poena sine lege». Ce principe s'applique dans le domaine du droit pénal et est inscrit à l'article 7 par. 1a de la Constitution, qui stipule que *« Il n'y a pas de crime et aucune peine n'est imposée sans une loi en vigueur avant la commission de l'acte et en définissant les éléments²⁰ »*. Par conséquent, dans la procédure pénale, afin d'avoir une infraction pénale et d'imposer une certaine peine, il doit y avoir une loi déjà avant que l'acte ne soit commis, qui définit clairement à la fois les éléments qui composent l'infraction en question et les limites de la peine qui y est liée. D'autre part, la jurisprudence du Conseil d'Etat²¹ a conclu que ce principe ne s'applique pas dans le contexte du droit disciplinaire, en particulier en raison de la capacité limitée de déterminer précisément la faute disciplinaire. Comme nous l'avons dit plus haut, la faute disciplinaire est liée à la notion d'obligation officielle et à l'intérêt de la fonction publique, qui exigent la classification juridique comme faute disciplinaire de tout acte contraire à ces

¹⁸Article 108 du Code de la fonction publique

¹⁹Article 123 du Code de la fonction publique

²⁰Article 7 de la Constitution

²¹Conseil d'État 116/2004

obligations, même si elle n'est pas expressément prévue par la loi²². Il n'est donc pas obligatoire en droit disciplinaire de préciser expressément dans les dispositions législatives les éléments constituant la substance objective et subjective de toute faute disciplinaire ou de la sanction correspondante. Par conséquent, c'est à l'organe disciplinaire de décider si un acte ou une omission d'agir constitue une faute disciplinaire et de déterminer quelle sanction sera imposée en l'espèce. Il y a très peu de cas où le Code de la fonction publique prévoit que la faute disciplinaire soit assortie de certaines peines, tandis que la loi 4057/2012 pour certaines fautes impose des limites minimales et maximales de peine. Par conséquent, le fait que le principe ne s'applique pas au droit disciplinaire permet au législateur de prévoir de nouvelles fautes disciplinaires ou des peines plus sévères avec effet rétroactif, affectant ainsi les droits du fonctionnaire et donc la sécurité juridique.

La différenciation des procédures disciplinaires par rapport aux procédures pénales se reflète également dans l'article 114 par. 1 du Code de la fonction publique, qui stipule expressément que « *la procédure disciplinaire doit être autonome et indépendante de la procédure pénale ou autre* ». La règle est donc que l'élaboration d'une procédure disciplinaire n'est pas affectée par l'ouverture de la procédure pénale pertinente, lorsque la conduite du fonctionnaire constitue à la fois une faute disciplinaire et une infraction pénale. Cela signifie que l'Administration n'est pas tenue d'attendre l'issue du procès pénal pour faire sa propre évaluation de l'affaire. Une exception à cette règle est prévue par l'article 114 par.1, selon lequel « *l'organe disciplinaire, toutefois, peut, par décision, qui est librement révoquée, ordonner, pour des raisons exceptionnelles, la suspension de la procédure disciplinaire, qui ne doit pas excéder un (1) an* ». La suspension peut être ordonnée soit d'office par l'organe disciplinaire compétent, soit à la demande du fonctionnaire concerné, par une décision suffisamment raisonnée de l'organe disciplinaire, à condition qu'il y ait des raisons exceptionnelles relatives à la protection des intérêts du service ou de la personnalité du fonctionnaire. La suspension peut également être accordée en cas de fautes particulièrement graves lorsqu'il convient d'attendre les résultats de la procédure pénale, car elle est effectuée par des moyens de plus en plus détaillés²³. Exceptionnellement, la procédure disciplinaire ne peut être suspendue lorsque « *la*

²²Katsanevas, «La démystification de l'euro», 2012

²³Koutas, «Procédure disciplinaire», 2010

*faute disciplinaire a provoqué un scandale public ou porté gravement atteinte au prestige du service*²⁴ ».

Quoi qu'il en soit, « *l'organe disciplinaire n'est lié par le jugement contenu dans une décision irrévocable d'un tribunal pénal ou dans un acquittement irrévocable que quant à l'existence ou non de faits qui justifient la substance objective d'une faute disciplinaire*²⁵ ». En d'autres termes, l'organe disciplinaire ne doit accepter que la partie réelle de l'affaire, telle que formulée par le juge pénal, alors qu'il est libre d'adopter une décision différente, fondée sur les conditions plus spécifiques énoncées dans le droit disciplinaire. Par conséquent, si l'acte cesse d'être punissable pénalement ou qu'une grâce est accordée²⁶, l'acte demeure une faute disciplinaire et peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire²⁷.

Bien que la procédure disciplinaire soit caractérisée par l'indépendance par rapport à la procédure pénale, le Code de la fonction publique prévoit certains cas dans lesquels l'administration est obligée de répéter la procédure disciplinaire afin que l'organe disciplinaire prenne en compte les faits nouveaux apparus dans la procédure pénale. La répétition est initialement obligatoire lorsque l'organe disciplinaire a déjà prononcé un acquittement ou une décision prononçant une peine inférieure à la sanction disciplinaire de licenciement définitif, puis une décision irrévocable du tribunal pénal a été rendue qui établit les faits qui constituent la substance objective de la faute disciplinaire, qui justifie la sanction disciplinaire de licenciement définitif. En outre, la réouverture de la procédure disciplinaire est requise « *à la suite du prononcé d'une décision disciplinaire imposant une sanction, un acquittement irrévocable ou une décision irrévocable est prononcé pour l'acte ou l'omission d'agir pour lequel le fonctionnaire a été sanctionné*²⁸ ».

En outre, il existe une possibilité mais pas une obligation de répéter la procédure disciplinaire lorsqu'une décision disciplinaire de condamnation a été rendue, sans tenir compte d'une condamnation pénale antérieure²⁹. Enfin, le Conseil d'Etat a jugé que la

²⁴Article 114 par. 2 du Code de la fonction publique

²⁵Article 114 par. 2 du Code de la fonction publique

²⁶Article 47 par. 1 de la Constitution « *Sur proposition du ministre de la Justice et après avis d'un Conseil composé en majorité de magistrats, le président de la République a le droit de faire grâce, de convertir ou de commuer les peines prononcées par les tribunaux, ainsi que de lever les conséquences légales de toute nature des peines prononcées et purgées* »

²⁷Article 115 du Code de la fonction publique

²⁸Article 114 par. 4 du Code de la fonction publique

²⁹Article 114 par. 5 du Code de la fonction publique

cessation de la procédure pénale en raison du délai de prescription ne peut pas être une raison légale de répéter la procédure disciplinaire, car elle n'implique pas un jugement du tribunal pénal concernant la commission ou non des actes attribués à l'accusé³⁰.

D'après les dispositions ci-dessus et la jurisprudence pertinente du Conseil d'Etat, il semble que la possibilité d'un développement parallèle des deux procédures, disciplinaire et pénale, soit garantie, la première empruntant plusieurs règles et principes à la seconde. Dans tous les cas, tant les organes disciplinaires que les juges pénaux sont tenus de respecter les particularités de chaque branche du droit et de procéder à l'examen des cas respectifs avec un jugement impartial et consciencieux.

³⁰Conseil d'État 3330/2013

B. LES GARANTIES PROCEDURALES DANS LE CADRE DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

B1. Les organes disciplinaires

Les organes responsables de l'initiation de procédures disciplinaires, l'exercice du contrôle disciplinaire et l'application des sanctions disciplinaires aux fonctionnaires font référence au Code de la fonction publique et se distinguent en un seul membre et collectives³¹. Les organes à un seul membre, qui sont désignés comme «chefs disciplinaires», sont mentionnés à l'article 117 du Code de la fonction publique et sont les suivants :

A) Pour les fonctionnaires des départements centraux et régionaux sous leur responsabilité : le Ministre, les Secrétaires généraux des ministères, du Secrétariat général, des départements indépendants et des administrations décentralisées, les Secrétaires spéciaux, le Contrôleur de la légalité, les Chefs de directions générales et directions. En outre, le chef des forces armées et les chefs de l'armée, de la marine et de l'armée de l'air, du corps de sécurité et de la Garde côtière pour les fonctionnaires civils sous leur direction, les commandants d'unités et d'écoles des forces armées, des forces de sécurité et du corps de la Garde côtière, le commandant du mont Athos, le président ou le chef d'une autorité administrative indépendante, etc.

B) Pour les fonctionnaires des personnes morales de droit public: Le Gouverneur ou le Président d'un organe collégiale, le Sous-gouverneur général, le Secrétaire général ou le Secrétaire général adjoint, le Président de l'Académie d'Athènes, le Recteur et le Doyen des universités et, le Chef de la Direction Générale ou le Chef de Direction.

Respectivement, les organes collectifs exerçant des pouvoirs disciplinaires sont définis à l'article 116 du Code des Fonctionnaires: le Conseil d'administration d'une personne morale de droit public pour les fonctionnaires de la personne morale, le conseil disciplinaire de l'organisme concerné et le Conseil disciplinaire secondaire³². En vertu de la loi 4057/2012, les conseils disciplinaires ont été réformés et se distinguent maintenant des conseils de service afin d'assurer un règlement plus rapide et plus efficace des cas disciplinaires. Ainsi, les conseils disciplinaires primaires

³¹ Spiliotopoulos,, 2013

³² Article 117 par. 3 du Code de la fonction publique

nouvellement créés, qui se composent principalement de juges, ont la compétence exclusive d'examiner les questions disciplinaires, tandis que les conseils de service ne décident que des questions relatives à la situation et au développement des fonctionnaires. Un autre organe expressément désigné comme responsable de l'ouverture d'une procédure disciplinaire devant les conseils disciplinaires compétents est le gouverneur de l'Autorité nationale de transparence, tandis que, enfin, le pouvoir disciplinaire sur les fonctionnaires est aussi exercé par la Cour administrative d'appel et le Conseil d'État.

Les responsabilités des chefs disciplinaires (organes disciplinaires à un seul membre) sont définies à l'article 118 du Code de la fonction publique et des organes disciplinaires collectifs aux articles 119 et 120. En particulier, lorsque la conduite du fonctionnaire est susceptible de constituer une faute disciplinaire, les chefs disciplinaires doivent agir d'office, sans attendre un mandat de leur autorité supérieure ou d'autre demande. Cette obligation consiste notamment à ordonner un examen préliminaire et un examen administratif assermenté, à l'ouverture d'une procédure disciplinaire en demandant des excuses et l'audition de l'affaire (lorsqu'il semble probable qu'une faute disciplinaire puisse être commise et qu'elle entraîne une sanction qui peut être imposée par la loi par le chef disciplinaire). En outre, le chef disciplinaire est responsable de l'abandon des poursuites disciplinaires et, lorsqu'il estime que³³ la faute disciplinaire alléguée est passible d'une peine supérieure à celle qu'il peut imposer, il renvoie l'affaire à l'organe disciplinaire le plus élevé suivant ou à l'un de ses chefs disciplinaires supérieurs. Le renvoi de l'affaire peut aller jusqu'au ministre ou au conseil d'administration de la personne morale de droit public (s'il s'agit de fonctionnaire de la personne morale)³⁴. Si le ministre ou le conseil d'administration de la personne morale de droit public considère à son tour que la faute disciplinaire est passible d'une sanction supérieure à sa compétence, il renvoie l'affaire au conseil disciplinaire³⁵. Quoiqu'il en soit, « *la poursuite et la sanction de la faute disciplinaire sont le devoir des organes disciplinaires* », ce qui signifie que leur omission constitue une faute disciplinaire particulière de l'organe disciplinaire. Il convient de noter que « *le chef disciplinaire responsable est celui auquel le*

³³ Il appartient à l'organe de juger si la faute disciplinaire entraîne une peine supérieure à sa compétence est à sa discrétion, CE 3758/72

³⁴ Article 118 par. 6 du Code de la fonction publique

³⁵ Article 123 par. 1 du Code de la fonction publique

*fonctionnaire est soumis organiquement au moment de la commission de la faute».*³⁶. Cette compétence du chef disciplinaire ne peut être transférée que si la loi le prévoit³⁷. En l'absence ou l'obstruction de l'organe disciplinaire compétent, le pouvoir disciplinaire est exercé par son suppléant non pas à la suite d'un transfert de compétence, mais en raison de sa propre compétence résultant de cette remplacement légal.

Les pouvoirs des organes disciplinaires collectifs comprennent la demande des excuses du fonctionnaire poursuivi et de l'interrogatoire disciplinaire (La phase précontentieuse), la discussion de l'affaire, l'adoption de la décision et l'imposition de la sanction disciplinaire (Stade de la procédure principale)³⁸. En particulier, les conseils de disciplinaires primaires sont saisis en première instance à la suite d'un renvoi et en deuxième instance si une objection³⁹ est déposée contre les décisions des chefs disciplinaires.⁴⁰ Les conseils disciplinaires secondaires examinent en deuxième instance les objections aux décisions des conseils disciplinaires primaires, en examinant dès le départ à la fois la partie formelle et la partie de fond de l'affaire. Il examine également en première et en dernière instance les cas de hauts fonctionnaires de l'Etat et des Personnes Morales de Droit Public.⁴¹ « *Le conseil disciplinaire est le conseil d'administration du service auquel le fonctionnaire est soumis organiquement au moment de la commission de la faute disciplinaire* »⁴². En cas de conflit entre plusieurs conseils disciplinaires sur la compétence, le différend est résolu par le Président du Conseil juridique de l'Etat ⁴³. Enfin, les conseils disciplinaires peuvent imposer toute sanction disciplinaire par opposition aux chefs disciplinaires, pour lesquels les peines maximales et minimales qu'ils peuvent imposer sont prévues par la loi.

³⁶ Article 118 par. 3 du Code de la fonction publique

³⁷ Article 118 par. 2 du Code de la fonction publique

³⁸ Spiliotopoulos et Chrisanthakis, 2007

³⁹ Il s'agit d'une voie de recours contre une décision disciplinaire (voir ci-dessous dans la deuxième Partie)

⁴⁰ Article 118 par.6 et 123 par.1 du Code de la fonction publique

⁴¹ Article 120 par.1 du Code de la fonction publique

⁴² Article 120 par.2 du Code de la fonction publique

⁴³ Article 120 par.3, article 100A de la Constitution « *Ressortissent en particulier de la compétence du Conseil Juridique de l'État l'assistance et la représentation judiciaire de l'État et la reconnaissance de créances contre l'État ou le compromis dans des litiges avec celui-ci* »

B2. La phase précontentieuse

La procédure disciplinaire comprend à la fois les actes préparatoires antérieurs à la poursuite disciplinaire et les étapes qui suivent jusqu'à l'adoption de la décision disciplinaire par les organes disciplinaires compétents. Les actes commis dans le cadre d'une procédure disciplinaire sont divisés en deux étapes:

- a) La phase précontentieuse, qui concerne le recueil de preuves
- b) L'étape de la procédure principale ou, au cours de laquelle l'affaire est examinée sur le fond et la décision est donnée par les organes disciplinaires.

La phase précontentieuse, qui initie la procédure disciplinaire, comprend les actions suivantes:

- *L'examen préliminaire*

Il s'agit d'un « *recueil et enregistrement informels de preuves visant à établir la commission de la faute disciplinaire et les circonstances de sa commission* ». ⁴⁴. Il peut être effectué par tout chef disciplinaire du fonctionnaire qui aurait commis la faute disciplinaire, et peut également être effectué par un fonctionnaire à la demande de tout chef disciplinaire. Quoiqu'il en soit, l'examen préliminaire doit être terminé dans le mois suivant la date à laquelle le chef disciplinaire a pris connaissance des faits ou, dans le cas de l'examen mené par le fonctionnaire, dans le mois suivant la date à laquelle il a reçu le mandat ⁴⁵.

Un examen préliminaire n'est pas obligatoire, mais c'est à la discrétion du chef disciplinaire, à condition qu'il soit pris connaissance par plainte, anonyme ou non, ⁴⁶ ou s'il prend lui-même connaissance d'incidents de faute disciplinaire commis par un fonctionnaire, qui peuvent constituer une inconduite disciplinaire. Lorsqu'il existe de sérieux doutes quant à savoir si ces plaintes sont vraies ou non, un examen préliminaire est nécessaire pour recueillir de plus en plus de preuves menant à l'éclaircie de l'affaire. Lorsque les faits qui peuvent mener à une faute disciplinaire découlent directement des données du dossier, il n'est pas nécessaire de procéder à un examen préliminaire ⁴⁷.

⁴⁴ Article 125 par.1 du Code de la fonction publique

⁴⁵ Article 125 par.2 du Code de la fonction publique

⁴⁶ CE 336/89

⁴⁷ CE 997/96,4303/83

L'examen préliminaire se termine comme suit : ⁴⁸

- i. Si l'organe qui l'effectue estime, sur la base des informations recueillies, qu'il n'y a pas de cas de poursuite disciplinaire, il conclure l'examen par un rapport raisonné. L'achèvement de la procédure n'empêche pas un nouvel examen par le chef disciplinaire supérieur ⁴⁹.
- ii. Si l'organe estime que l'affaire doit faire l'objet d'une enquête plus approfondie, elle ordonne qu'un examen administratif assermenté soit effectué⁵⁰.
- iii. Si l'institution considère qu'une faute disciplinaire a été commise, qui est passible d'une sanction de sa compétence, engage de poursuite disciplinaire, en demandant des excuses au fonctionnaire. S'il estime, soit avant que le fonctionnaire n'ait été convoqué à des excuses, soit après ses excuses, que la faute disciplinaire commise est passible d'une peine supérieure à sa compétence, il renvoie l'affaire à l'organe hiérarchiquement supérieur ou au conseil disciplinaire. (voir au dessus).

▪ *Examen administratif assermenté*⁵¹.

Il s'agit d'une étape intermédiaire entre l'examen préliminaire et l'interrogatoire disciplinaire. Elle doit être effectuée en cas de soupçons graves ou d'indications claires de faute disciplinaire, c'est pourquoi, le Service est tenu d'enquêter sur l'affaire, sous la forme de l'examen administratif assermenté, afin d'assurer le statut officiel et la personnalité du fonctionnaire à partir d'accusations et/ou de rumeurs non fondées et non prouvées⁵². Il s'agit d'une procédure formelle, qui vise à un recueil plus complète et plus détaillée des données nécessaires, à identifier les personnes responsables de faute disciplinaire et à enquêter sur les circonstances dans lesquelles la faute a eu lieu, afin d'engager, si nécessaire, une procédure disciplinaire. Il s'agit d'une méthode d'interrogatoire, qui ne constitue pas l'ouverture d'une poursuite disciplinaire, ce qui la différencie de l'interrogatoire disciplinaire, qui (comme nous le verrons ci-dessous) est effectuée après que la procédure disciplinaire a été engagée.

⁴⁸ Article 125 par.3 du Code de la fonction publique

⁴⁹ Tachos et Simeonidis, 2007

⁵⁰ CE 78/99

⁵¹ Article 126 du Code de la fonction publique

⁵² Tachos et Simeonidis, 2007

Il est ordonné par tout chef disciplinaire et doit être effectué par un fonctionnaire de grade A du même ministère ou d'une personne morale de droit public. Exceptionnellement, il peut être délégué à un fonctionnaire permanent ayant de grade A d'un autre ministère ou, dans le cas d'une personne morale de droit public, au Ministère qui le supervise, afin d'assurer l'objectivité ou lorsqu'il y a des raisons spécifiques qui sont suffisamment justifiées⁵³. Le fonctionnaire qui a reçu l'ordre d'effectuer un examen administratif assermenté n'a pas le droit de le refuser ou de transférer sa conduite à un autre.

Cet examen est secret, conformément à l'interrogatoire disciplinaire ⁵⁴ et la personne qui l'effectue, peut commettre tout acte d'interrogatoire qu'il juge nécessaire pour établir la faute disciplinaire et les fonctionnaires responsables (par exemple l'interrogatoire des témoins, la réalisation d'une autopsie et la désignation d'un expert). En outre, à ce stade, l'organe compétent est tenu d'examiner sans serment le fonctionnaire poursuivi⁵⁵, qui a le droit de se présenter avec un avocat et de demander par écrit l'interrogatoire des témoins. La personne qui effectue l'examen doit examiner au moins cinq des témoins proposés et leur interrogatoire est sous serment. La violation de cette obligation entraîne l'invalidité de la procédure tandis que le refus du fonctionnaire poursuivi disciplinairement d'être examiné n'affecte pas le développement de la procédure⁵⁶.

La durée de l'examen administratif assermenté ne peut excéder deux mois à partir de la date à laquelle le fonctionnaire a été informé de l'ordre de son exécution. Exceptionnellement, ce délai peut être prolongée jusqu'à un mois, à la demande raisonnée du fonctionnaire qui le conduit. Ainsi, après avoir examiné l'affaire en profondeur, le fonctionnaire soumet le rapport avec ses conclusions à l'organe qui lui a confié la réalisation de l'examen, en donnant des conclusions raisonnées, tirées par l'utilisation des éléments de preuve recueillis. À ce stade, le fonctionnaire sous contrôle disciplinaire, a le droit d'être informé à la fois de la

⁵³ Tachos et Simeonidis, 2007

⁵⁴ CE 2109/14

⁵⁵ CE 1675/2008

⁵⁶ CE 1352/2002

conclusion⁵⁷ et des témoignages des témoins⁵⁸. À la fin de la procédure, l'organe qui a ordonné l'Examen administratif assermenté, a les options suivantes :

A) Si la conclusion montre qu'un fonctionnaire a commis une faute disciplinaire, il est tenu d'engager une poursuite disciplinaire en demandant des excuses au fonctionnaire. Il lui impose alors la peine appropriée ou, s'il estime qu'une pénalité supérieure à sa compétence devrait être imposée, il renvoie l'affaire à un chef disciplinaire supérieur.

B) Si la conclusion n'établit pas la commission d'une faute disciplinaire, adopte une décision d'acquittement.

▪ *Interrogatoire disciplinaire*⁵⁹

C'est la partie la plus essentielle du processus disciplinaire, comme il vise à approfondir l'enquête sur l'affaire et, en particulier, à la vérification des faits constituant une faute disciplinaire et des circonstances dans lesquelles elle a été commise, ainsi qu'à trouver le degré de culpabilité du fonctionnaire poursuivi disciplinairement⁶⁰. L'interrogatoire disciplinaire se distingue sensiblement de l'Examen administratif assermenté, puisque la première est obligatoire dans la procédure devant l'organe disciplinaire collectif, soit l'organe rend une décision en première instance, soit en dernière instance, tandis que le second est effectué par un seul organe disciplinaire à sa discrétion. Le défaut de mener un interrogatoire par le conseil disciplinaire constitue un non-respect d'un type essentiel de procédure, entraînant l'invalidité de l'ensemble de la procédure disciplinaire. Exceptionnellement, il n'est pas obligatoire de mener un interrogatoire devant le conseil disciplinaire, lorsqu'il y a l'un des cas restrictivement énumérés dans l'article 127 par. 1 du Code de la fonction publique. C'est parce que dans ces cas, la partie réelle de l'affaire est généralement confirmée, afin de ne pas exiger un interrogatoire pour établir les faits constituant la faute disciplinaire, les circonstances de son exécution et l'étendue de la responsabilité disciplinaire du fonctionnaire⁶¹. En particulier, l'interrogatoire peut être légalement omis si :

⁵⁷ CE 461/96, 2786/99

⁵⁸ CE 2504/96

⁵⁹ Article 127 du Code de la fonction publique

⁶⁰ CE 4336/2000, 1229/1996

⁶¹ DIKASTIKO.GR / ARTICLES / Karouzos Jean: «L'interrogatoire dans le cadre de la procédure disciplinaire»

«a) les faits constituant l'existence objective d'une faute disciplinaire découlent du dossier ⁶² d'une manière indéniable;

b) lorsque le fonctionnaire avoue dans ses excuses d'une manière incontestable⁶³ qu'il a commis la faute disciplinaire;

c) lorsque le fonctionnaire est arrêté en train de commettre une infraction pénale qui est en même temps une faute disciplinaire;

d) lorsqu'un interrogatoire ou un pré-interrogatoire a eu lieu conformément aux dispositions du Code de procédure pénale pour une infraction pénale qui constitue également une faute disciplinaire;

e) lorsque, avant la délivrance du document du renvoi⁶⁴, un Examen administratif assermenté ou un autre examen sous serment a été effectué au cours duquel une faute disciplinaire a été constatée par un fonctionnaire en particulier. Il en va de même lorsque la commission d'inconduite disciplinaire résulte d'un rapport d'un organe judiciaire ou d'un autre organe de vérification de l'administration»⁶⁵. Cette dernière exception doit être clarifiée. En particulier, comme cela a été tenu dans la jurisprudence ⁶⁶, l'interrogatoire ordonné par l'organe disciplinaire collégial vise à la vérification complète et détaillée, sur la base d'une certaine procédure formelle, des faits relatifs à la commission d'une faute disciplinaire, des circonstances dans lesquelles l'infraction a été commise, le degré de culpabilité du fonctionnaire et les autres circonstances objectives et subjectives de l'affaire. Par conséquent, un interrogatoire répondant aux conditions ci-dessus est compris comme pas tout examen impliquant une faute disciplinaire, mais ce qui est effectué sous serment et au cours de la procédure d'interrogatoire. Par conséquent, l'« examen administratif assermenté » ou « enquête administrative assermenté » ou toute autre examen ayant un titre différent, peut être qualifié d'« interrogatoire » et peut justifier la décision du conseil disciplinaire de ne pas mener d'interrogatoire devant lui, à condition qu'un tel examen, quel que soit son nom, remplit les conditions formelles et substantielles susmentionnées d'interrogatoire et soit considéré comme suffisant. En outre, le jugement spécial du Conseil disciplinaire sur l'adéquation d'interrogatoire, qui peut

⁶² Ces incidents constituent une preuve complète sur la base du dossier du Service et non d'autres sources

⁶³ La confession doit être le produit du libre arbitre et non le résultat d'une influence ou de pressions extérieures, Nafpliotis, 2003

⁶⁴ C'est le document par lequel le cas est renvoyé au conseil disciplinaire

⁶⁵ Article 127 par. 1 du Code de la fonction publique

⁶⁶ CE 1864/1985, 110/1993, 2744/1994, 1229/1996

l'avoir précédée, n'est pas tenu d'être formulé sous une forme spécifique dans le texte de la décision disciplinaire ou dans un autre acte distinct du conseil disciplinaire, mais il suffit de démontrer à partir du contenu de la décision que le Conseil disciplinaire a consciemment conclu que les éléments de preuve recueillis par « interrogatoire », au sens supérieur, sont suffisants et démêlent la partie réelle de l'affaire et que pour cette raison il n'y a pas besoin d'un nouvel interrogatoire devant lui. Quoiqu'il en soit, l'évaluation de l'adéquation ou non de la preuve et, par extension, de l'interrogatoire précédente, s'il n'est pas formulé directement ou indirectement par le Conseil disciplinaire lui-même, elle peut être formulé par le Conseil d'Etat, saisi dans le cadre d'un recours. Ainsi, en vertu de la Constitution et de la loi, il a le pouvoir d'évaluer, librement et essentiellement, les faits de l'affaire disciplinaire. Il a même le pouvoir d'ordonner un interrogatoire ou un interrogatoire complémentaire. Ce pouvoir de la Cour de déterminer l'adéquation d'interrogatoire précédent n'est que la responsabilité d'une évaluation substantielle de la preuve du dossier que la Constitution et la loi lui confient et ne constitue pas une substitution inacceptable de la justice dans le travail de l'Administration en vertu de la Constitution⁶⁷.

Contrairement à l'examen préliminaire, qui peut être effectué ou ordonné par tout chef disciplinaire du fonctionnaire poursuivi, l'interrogatoire disciplinaire doit être effectué par un fonctionnaire au moins au même niveau que le fonctionnaire poursuivie.⁶⁸ Il est même prévu l'exclusion de certaines personnes de la possibilité de procéder à l'interrogatoire pour des motifs de jugement objectif et impartial dans cette affaire.⁶⁹ En outre, il convient de noter que l'interrogatoire disciplinaire est secret, ce qui, d'une part, protège le fonctionnaire de toute réduction injuste de sa valeur morale et professionnelle et, d'autre part contribue à une élucidation d'affaire meilleure et sans entrave. L'organe disciplinaire doit librement utiliser tout acte d'interrogatoire qu'il juge approprié afin de trouver la vérité, à condition qu'il respecte les principes et restrictions régissant la procédure administrative de preuve⁷⁰.

⁶⁷ DIKASTIKO.GR / ARTICLES / Karouzos Jean: «L'interrogatoire dans le cadre de la procédure disciplinaire»

⁶⁸ Article 127 par. 2 du Code de la fonction publique

⁶⁹ Article 127 par. 3 «a) les personnes à qui la faute disciplinaire est attribuée, b) les chefs disciplinaires qui ont adopté la décision disciplinaire attaquée, c) les personnes qui ont engagé un examen administratif sous serment et d) les personnes qui ont engagé une poursuite disciplinaire».

⁷⁰ Il est interdit d'utiliser comme preuve, ceux obtenus en violation des dispositions de la Constitution et des lois, Chrisogonos, 2006

Les actes d'interrogatoire sont énumérés comme indicatifs dans l'article 128 par. 1 du Code de la fonction publique et sont a) l'autopsie, b) l'interrogatoire des témoins, c) l'expertise, d) l'examen de la personne poursuivie. L'appel à l'examen du fonctionnaire poursuivi est obligatoire et il est examiné sans serment ayant la possibilité de se présenter avec un avocat ⁷¹. Le but de l'examen du fonctionnaire à ce stade est de lui permettre d'exprimer son point de vue sur la présente affaire et de proposer des témoins à l'appui de ses arguments. Il s'agit donc d'un type essentiel de procédure disciplinaire, mais son omission peut être couverte si le fonctionnaire, à la fin de l'interrogatoire, s'excuse, parce qu'avec ses excuses, il peut énoncer pleinement ses arguments et proposer des témoins de la défense, dans le cas où il n'aurait pas eu cette occasion au cours de l'étape de l'interrogatoire ⁷².

La procédure d'interrogatoire doit être terminée dans un délai d'un mois suivant la date de notification de la décision du conseil disciplinaire au fonctionnaire qui l'exécutera⁷³. À la fin de l'enquête, le président du conseil disciplinaire, lorsqu'il reçoit sa conclusion, ou lorsqu'il estime que l'affaire est mûre pour discussion (dans les cas où l'interrogatoire est omis, voir ci-dessus), la présente au conseil disciplinaire pour discussion afin de décider s'il y a lieu d'engager une poursuite disciplinaire en demandant des excuses au fonctionnaire ou de l'acquitter.

- *Demande des excuses*

Comme nous l'avons mentionné plus haut, l'examen préliminaire, l'examen administratif assermenté et l'interrogatoire disciplinaire ne constituent pas l'engagement d'une poursuite disciplinaire. La procédure disciplinaire est engagée soit en demandant au fonctionnaire des excuses de l'organe disciplinaire un seul membre soit en renvoyant l'affaire au conseil disciplinaire. En particulier, si, après la fin de la procédure d'interrogatoire, le chef disciplinaire constate qu'il y a eu de faute disciplinaire, passible d'une peine qu'il a le droit d'imposer, il invite ensuite le fonctionnaire à s'excuser. Dans le cas contraire, il renvoie l'affaire au chef disciplinaire supérieur et cette procédure de renvoi peut, comme on l'a dit, aller jusqu'au ministre. S'il estime à son tour que la peine à imposer est supérieure à sa compétence, il renvoie l'affaire devant le conseil disciplinaire. La demande des

⁷¹ Article 132 du Code de la fonction publique

⁷² CE 2245/97

⁷³ Article 127 par. 6 du Code de la fonction publique

excuses, soit par le chef disciplinaire, soit par le conseil disciplinaire, qui est adressé par renvoi, est obligatoire et constitue un type essentiel de procédure. L'omission de le faire entraîne l'invalidité d'une procédure disciplinaire⁷⁴, qui est couvert si le fonctionnaire soumet par écrit ses excuses⁷⁵.

La demande des excuses est l'expression du droit garanti par la Constitution de l'audience précédente⁷⁶, qui, d'une part, donne à l'administrateur le droit de participer à la procédure administrative et, d'autre part, impose aux autorités administratives l'obligation de tenir compte de son point de vue avant qu'une décision administrative ne soit prise. L'audience précédente permet au fonctionnaire poursuivi de soutenir ses intérêts tout en assurant une information plus complète à l'Administration et donc un fonctionnement plus équitable⁷⁷. Le Code de la fonction publique attache une importance particulière au droit d'excuses du fonctionnaire persécuté en interdisant l'adoption d'une décision disciplinaire et l'imposition d'une sanction disciplinaire, sans avoir d'abord appelé le fonctionnaire à des excuses. Les organes disciplinaires doivent toujours s'acquitter de cette obligation même si le fonctionnaire refuse d'utiliser ce droit. Essentiellement, ce qui est nécessaire pour la légalité de la procédure disciplinaire n'est pas les excuses elles-mêmes du fonctionnaire, mais l'appel opportun et légal du fonctionnaire pour des excuses, puisqu'il revient en fin de compte au fonctionnaire d'utiliser ou non ce droit.

En particulier, la demande des excuses doit être écrite et est notifiée en temps utile pour que le fonctionnaire puisse exercer efficacement ce droit. En outre, le document de la demande doit préciser clairement tous les éléments constituant la faute disciplinaire attribuée. Ainsi, elle doit contenir, d'une part, la base juridique, c'est-à-dire les dispositions qui ont été violées, établissant d'une faute disciplinaire et, d'autre part, le fondement factuel, c'est-à-dire les faits, les personnes impliquées, le lieu et l'heure où il a eu lieu⁷⁸. Plus loin dans le document de la demande des excuses, il y a un délai raisonnable pour présenter des excuses, *qui peuvent ne pas être inférieures à deux (2) jours, quand le fonctionnaire est appelé à présenter des excuses par le chef disciplinaire et à partir de trois (3) jours quand il est appelé par un conseil*

⁷⁴ Tachos et Simeonidis, 2007, Nafpliotis, 2003, Panagopoulos, 2003

⁷⁵ CE 1487/97

⁷⁶ Article 20 par. 2 de la Constitution «Le droit à une audition préalable de l'intéressé s'applique également à toute action ou mesure administrative prise au détriment de ses droits ou intérêts.»

⁷⁷ Dagtoglou 2005, Chrisogonos, 2006

⁷⁸ Tachos et Simeonidis, 2007, Nafpliotis, 2003, Panagopoulos, 2003, Fthenakis, 2000

d'administration ⁷⁹. Si le fonctionnaire présente ses excuses tardivement, mais avant que la décision ne soit prise, l'organe disciplinaire en tient compte. En outre, si le fonctionnaire est appelé à présenter des excuses et que l'affaire est par la suite renvoyée à un chef disciplinaire supérieur ou au conseil de discipline, aucun nouvel demande du fonctionnaire n'est obligatoire.

Les excuses du fonctionnaire doivent être distinguées de son examen pendant l'interrogatoire, car cet examen ne permet pas de rattraper l'absence de la demande des excuses. Ce qu'on cherche à obtenir en examinant la personne poursuivie au stade de l'interrogatoire, c'est de recueillir plus d'information sur la faute disciplinaire qui lui est attribuée. Au contraire, dans les excuses, le fonctionnaire est tenu d'accepter ou de rejeter l'accusation qui lui a été attribuée et d'établir les arguments de sa défense⁸⁰. Les excuses doivent toujours être faites par écrit afin de ne pas jeter le doute sur les allégations du fonctionnaire. Des excuses supplémentaires orales ne doivent être présentées qu'à un organe disciplinaire collectif et à condition que les principales excuses aient été présentées par écrit. Le fonctionnaire poursuivi aura la possibilité, avant de présenter ses excuses, de demander et d'obtenir des copies du dossier afin de préparer correctement sa défense⁸¹. Il a également le droit de demander un délai raisonnable pour soumettre, devant l'organe disciplinaire qui l'a invité, des documents qui ne sont pas à sa disposition au moment de ses excuses⁸².

La phase préliminaire est donc terminée par les excuses du fonctionnaire poursuivi, qui doivent raisonnablement avoir lieu à la fin de toute la procédure, afin de pouvoir présenter son point de vue sur l'ensemble du dossier, après avoir été informé à tous les détails du dossier concerné et indépendamment de son examen antérieur au stade de l'interrogatoire ou de l'examen administratif assermenté ⁸³. De cette façon, l'organe disciplinaire compétent peut évaluer, avant que la décision ne soit prise, toutes les informations et explications à fournir par le fonctionnaire, compte tenu de l'ensemble du dossier établi contre lui. ⁸⁴.

⁷⁹ Article 134 par. 2 du Code de la fonction publique

⁸⁰ Fthenakis, 2000

⁸¹ Article 135 par. 3 du Code de la fonction publique

⁸² Article 135 par. 4 du Code de la fonction publique

⁸³ Tachos et Simeonidis, 2007

⁸⁴ CAdmAp1024/07

B3. Le jugement de l'affaire disciplinaire

Après les excuses du fonctionnaire ou l'expiration du délai de sa présentation et lorsque l'affaire n'a pas été renvoyée au conseil disciplinaire, le chef disciplinaire, en tant que juge disciplinaire, procédera à une évaluation des éléments de preuve recueillis. Ainsi, s'il considère que les faits constituent une faute disciplinaire et il est établi que le fonctionnaire est fautif et qu'il a la capacité d'être tenu responsable, adopte une décision disciplinaire imposant une sanction appropriée dans les limites de sa compétence. Au contraire, s'il n'est pas convaincu de l'existence des faits qui établissent le fond objectif et subjectif de la faute disciplinaire, il adopte une décision exemptant le fonctionnaire de toute responsabilité disciplinaire.

Si l'affaire est renvoyée au conseil disciplinaire, son Président doit communiquer par son acte le jour, l'heure et le lieu de la réunion au fonctionnaire poursuivi au moins quatre (4) jours avant la tenue de la réunion, par livraison d'un document pertinent⁸⁵. La notification ci-dessus permet au fonctionnaire d'être présent en personne ou par l'intermédiaire d'un avocat et d'exprimer son point de vue sur l'affaire en cause. Il a été conclu dans la jurisprudence que l'annonce du jour de la procédure disciplinaire est une forme essentielle de la procédure et vise non seulement à rendre possible l'exercice du droit du fonctionnaire persécuté d'y assister en personne *devant le conseil disciplinaire afin de soutenir ses excuses oralement, mais aussi pour faciliter l'organe décisionnel dans le diagnostic de l'affaire, afin d'assurer l'intégrité du travail de la procédure disciplinaire*⁸⁶. Par conséquent, l'invalidité de la procédure disciplinaire est créée quand le fonctionnaire poursuivi n'est pas au courant du jour où l'affaire disciplinaire est entendue et, par conséquent, il n'était pas présent devant le conseil disciplinaire ce jour-là. Toutefois, si le fonctionnaire est présent devant le conseil disciplinaire à l'audience de l'affaire, sans être invité, il n'y a pas d'invalidité⁸⁷. Si le fonctionnaire poursuivi ne se présente pas à l'audience de l'affaire, malgré la livraison légale de l'invitation, le progrès du processus n'est pas entravé⁸⁸.

Lorsque l'affaire est entendue devant le conseil disciplinaire, il est interdit à ceux qui ont mené un interrogatoire sur l'affaire en question ainsi que à ceux qui n'ont pas le

⁸⁵ Articles 136 par. 1 et 138

⁸⁶ CE 4920/97

⁸⁷ Panagopoulos, 2003

⁸⁸ Article 136 par. 2 du Code de la fonction publique

droit de mener un interrogatoire conformément à l'article 127 par. 3 (voir ci-dessus)⁸⁹, de participer à la sa composition. Selon la jurisprudence du Conseil d'Etat, à l'exception des motifs d'exclusion des membres du Conseil disciplinaire expressément mentionnés dans les dispositions du Code de la fonction publique, *le fonctionnaire poursuivi peut demander l'exclusion d'un membre du conseil disciplinaire compétent lorsqu'il existe un lien spécial ou une relation spéciale ou un contraste aigu, haine ou préjugé de ce membre envers l'accusé*⁹⁰. La participation à la composition du conseil disciplinaire d'un membre appartenant à l'une des catégories ci-dessus est un motif d'annulation de la décision disciplinaire, pour violation du principe d'impartialité⁹¹.

Après avoir entendu le fonctionnaire, le conseil disciplinaire évalue les preuves et se prononce sur la culpabilité ou non du fonctionnaire en rendant la décision disciplinaire pertinente. Cette décision libère le fonctionnaire de sa responsabilité disciplinaire ou le déclare coupable et lui impose une sanction disciplinaire⁹². Dans le cas où le conseil disciplinaire juge que les preuves sont insuffisantes, il ajourne le procès de l'affaire et ordonne un interrogatoire complémentaire⁹³. Toute demande d'ajournement de la procédure disciplinaire de la part du fonctionnaire poursuivi, n'oblige pas le conseil disciplinaire à ajourner, mais la satisfaction de cette demande est, en principe, à la discrétion du conseil. *En effet, dans le cas contraire, le fonctionnaire qui a commis la faute disciplinaire pourrait annuler sa sanction disciplinaire, en soumettant constamment des demandes d'ajournement*⁹⁴.

Avant le prononcé de la décision disciplinaire, les organes disciplinaires, uniques ou collectives, sont tenues d'évaluer toutes les preuves recueillies lors de la phase précontentieuse. En outre, ils peuvent prendre en compte les éléments de preuve survenus dans le cadre d'une procédure pénale ou d'une autre procédure judiciaire, à condition que le fonctionnaire poursuivi en ait pris connaissance afin de pouvoir

⁸⁹ Article 137 par. 1 du Code de la fonction publique

⁹⁰ CE 3608/95

⁹¹ CE 2318/07 «Selon le principe d'impartialité des organes administratifs, qui est une manifestation plus spécifique du principe constitutionnel de l'état de droit, il n'est pas permis à la même personne qui a engagé une poursuite disciplinaire contre un fonctionnaire de participer ultérieurement en le conseil disciplinaire, qui décidera en dernier ressort de sa culpabilité ou non»

⁹² Circulaire du ministère des Finances sur

«La responsabilité disciplinaire, pénale et civile des employés du Secrétariat général des recettes publiques» (ΔΔΑΔ Δ 1160281 ΕΞ 2014/5-12-14)

⁹³ Article 136 par. 3 du Code de la fonction publique

⁹⁴ CE 1028/18

exercer ses droits⁹⁵. L'évaluation des preuves est régie par le principe de la « preuve morale stricto sensu» ou le principe de la «libre appréciation des preuves» qui signifie, d'une part, que les organes disciplinaires évaluent les preuves librement selon leur conscience et non selon les préceptes d'une règle juridique, et d'autre part que dans la formation du jugement des organes disciplinaires peuvent en principe être utilisés tout moyen de preuve. Cependant, ce principe ne signifie pas que l'organe disciplinaire peut procéder à une appréciation arbitraire des preuves, mais doit toujours tenir compte des principes d'impartialité et d'objectivité qui caractérisent la procédure disciplinaire. Afin d'éviter le risque de cet arbitraire, l'organe disciplinaire lors de son libre appréciation et évaluation se limite à son obligation de justifier sa décision⁹⁶. Ainsi, bien que l'appréciation des preuves ne soit pas soumise à des règles et des restrictions, sa décision doit être justifiée de telle manière que le processus de raisonnement suivi pour l'obtenir soit évident⁹⁷.

Après l'évaluation des preuves et la détermination de la constatation de la faute disciplinaire par le fonctionnaire, l'organe disciplinaire compétent procède à l'imposition de la peine. *Les règles et principes du droit pénal et de la procédure pénale doivent être pris en compte pour la mesure de la sanction disciplinaire, comme l'exige l'article 108 par.2 du Code de la fonction publique, et en particulier les circonstances atténuantes pour la mesure de la sanction disciplinaire, la vraie repentance, la présomption d'innocence du fonctionnaire poursuivi et la clémence en sa faveur*⁹⁸. Cependant, la simple invocation des principes et règles ci-dessus par le fonctionnaire poursuivi ne rend pas obligatoire leur acceptation par l'organe disciplinaire et n'entraîne pas immédiatement une réduction de la peine prononcée. L'organe disciplinaire chargé d'une affaire disciplinaire particulière examine simplement s'il existe des circonstances atténuantes en l'espèce en évaluant d'autres facteurs tels que le type, la spécificité, la gravité, les circonstances de la commission de la faute disciplinaire commise par le fonctionnaire accusé, etc, et peut accepter ou non leur aide⁹⁹.

⁹⁵ Article 139 du Code de la fonction publique

⁹⁶ Konstantinidis, «Le document comme preuve dans une procédure pénale», 2001, Magazine Procès <http://www.kostasbeys.gr/articles.php?s=5&mid=1479&mnu=3&id=17906>

⁹⁷ Androulakis, Concepts fondamentaux de la procédure pénale, 1994

⁹⁸ CE 2770/06

⁹⁹ CE 2163/04

B4. La décision disciplinaire

La procédure disciplinaire se termine par le prononcé d'une décision pertinente par l'organe disciplinaire compétent. La décision disciplinaire est formulée par écrit, signée par l'organe qui la délivre et notifiée au fonctionnaire poursuivi ainsi qu'aux organes d'administration habilités à s'y opposer. En outre, le fonctionnaire est informé des voies de recours qu'il est en droit d'exercer contre la décision disciplinaire et du délai pour les exercer¹⁰⁰.

La décision disciplinaire se compose de trois parties: a) le contexte, qui indique le lieu et l'heure de la réunion, la composition (s'il s'agit d'un organe disciplinaire collectif), le nom du fonctionnaire, etc., b) la motivation, qui décrit la justification, c'est-à-dire le raisonnement suivi par l'organe disciplinaire pour parvenir à la conclusion spécifique et c) le dispositif, qui détermine l'issue de la procédure disciplinaire, c'est-à-dire l'acquiescement du fonctionnaire ou la culpabilité avec l'imposition d'une sanction correspondante.

Le contenu de la décision disciplinaire doit inclure les informations suivantes: a) le nom du fonctionnaire poursuivi, b) les faits qui constituent la nature objective et subjective de la faute disciplinaire, déterminés par le lieu et l'heure, c) la soumission ou non des excuses, d) le motif de la décision, e) l'opinion des membres de l'organe collégiale qui ont voté en minorité; et f) l'acquiescement du condamné ou de la peine qui lui a été imposée¹⁰¹. L'omission d'énoncer ces éléments entraîne l'annulation de la décision.

En particulier, la décision doit être suffisamment motivée à la fois quant à la culpabilité ou non du fonctionnaire et quant à la mesure de la peine. L'obligation de motivation impose aux organes disciplinaires d'exercer leurs responsabilités avec une attention et une considération particulières, compte tenu de la nécessité de servir l'intérêt public, qui impose le fonctionnement ordonné, impartial et généralement fiable des services publics, mais aussi au vu du besoin de jugement sur les affaires qu'ils traitent¹⁰². En outre, l'exposé des motifs de la décision permet, d'une part, au fonctionnaire poursuivi de savoir comment

¹⁰⁰ Article 140 par. 1,3,4 du Code de la fonction publique

¹⁰¹ Article 140 par. 2 du Code de la fonction publique

¹⁰² Pikramenos, «La motivation des actes administratifs et le contrôle juridictionnel d'annulation», 2012

l'organe disciplinaire a évalué les éléments du dossier et, d'autre part, au tribunal de vérifier le raisonnement et la façon dont l'organe disciplinaire a réfléchi et formulé son décision.

La décision disciplinaire, dès qu'elle devient définitive¹⁰³, est exécutée obligatoirement¹⁰⁴ avec les soins des organes compétents du Service et est inscrite au dossier personnel du fonctionnaire. Cet enregistrement est d'une importance particulière, car les sanctions disciplinaires peuvent nuire au jugement du Conseil du personnel lorsqu'il est appelé à décider de la prise du poste de chef ou de directeur par le fonctionnaire à qui la sanction a été imposée. Il convient également de noter que la décision doit être exécutée dans un délai raisonnable, sinon le pouvoir compétente de l'Administration est affaibli et l'objectif substantiel et juridique de l'exécution n'est pas atteint.

Enfin, la décision peut donner une qualification juridique différente aux faits constitutifs de la faute disciplinaire, tels que ceux mentionnés dans le document de renvoi ou la demande à des excuses, mais elle ne peut imposer de sanction pour une faute non explicitement mentionnée dans ces documents.¹⁰⁵

¹⁰³ La décision devient définitive lorsqu'elle: a) a été émise par un chef disciplinaire et aucune objection n'a été déposée auprès du conseil de discipline dans le délai légal ou b) émis par le conseil disciplinaire, soit à la suite d'une poursuite disciplinaire, soit après une objection (Spiliotopoulos et Chrisanthakis, 2007).

¹⁰⁴ Article 144 par. 1 du Code de la fonction publique

¹⁰⁵ Tachos et Simeonidis, 2007, CE 2712/90

DEUXIEME PARTIE: LA CONTESTATION DES DECISIONS DISCIPLINAIRES

Les décisions disciplinaires, comme les décisions de justice, sont le résultat d'un jugement humain, qui peut souvent être erroné. C'est pourquoi le fonctionnaire, lorsqu'il estime avoir été lésé par une décision disciplinaire ou l'administration, lorsqu'il estime que la sanction infligée au fonctionnaire est trop sévère ou indulgente, peut réclamer le réexamen de l'affaire¹⁰⁶. Cette possibilité est fournie par l'exercice des voies de recours prévues. Dans la procédure disciplinaire, les voies de recours sont les moyens par lesquels la décision d'un organe disciplinaire est contestée et qui conduisent à son annulation, sa conversion ou son remplacement, ainsi qu'au réexamen de l'affaire devant un autre organe disciplinaire égal ou supérieur ou devant un tribunal. Ainsi, les décisions rendues en première instance par les organes disciplinaires sont soumises à un contrôle de légalité et de fond en seconde instance.

Le Code de la fonction publique prévoit la possibilité d'exercer les recours suivants: a) de l'objection b) le recours de pleine juridiction et c) la répétition de la procédure disciplinaire. Un autre recours qui n'est pas prévu par le Code de la fonction publique mais qui fait partie de la protection juridictionnelle plus large du fonctionnaire dans le cadre du droit disciplinaire est le recours en annulation devant le Conseil d'État et la Cour administrative d'appel.

Contrairement aux autres voies de recours, lors du jugement de la demande d'annulation, la validité substantielle de la décision n'est pas examinée, c'est-à-dire les faits de la cause, uniquement sa légalité.

Avant de procéder à l'analyse des voies de recours ci-dessus, il est jugé approprié de distinguer les catégories auxquelles ils appartiennent, afin de comprendre leur fonction et leur contenu. Particulièrement¹⁰⁷ :

- *Administratives et judiciaires*: Les premiers sont traduits devant les organes administratifs, c'est-à-dire les conseils disciplinaires (objection, répétition de la procédure disciplinaire), tandis que les seconds sont traduits devant les juridictions administratives, qui statuent en instance supérieure sur les affaires disciplinaires (recours, recours en annulation).

¹⁰⁶ Dagtoglou, «Droit de procedure administrative»

¹⁰⁷ Dagtoglou, «Droit de procedure administrative»

- *Réguliers et exceptionnels*: Des recours réguliers sont autorisés pour quelque raison contre toutes les décisions disciplinaires (objection, recours de pleine juridiction). Seulement lorsqu'il est explicitement mentionné dans la loi, leur exercice n'est pas autorisé. Les moyens extraordinaires sont ceux qui ne sont autorisés que pour les raisons énoncées de manière restrictive par la loi (répétition de la procédure disciplinaire).
- *Transférables et non*: Des recours transférables sont les recours dont l'exercice entraîne le réexamen de l'affaire par un organe disciplinaire supérieure ou un tribunal (objection, recours de pleine juridiction). Au contraire, les recours non transférables impliquent le réexamen de l'affaire par le même organe disciplinaire qui a rendu la décision attaquée et non par un organe supérieure (répétition de la procédure disciplinaire).
- *Suspensifs ou non*: Les recours suspensifs sont ceux dont le délai pour être exercé ainsi que l'exercice lui-même suspendent automatiquement l'exécution de la décision disciplinaire. Dans le cas contraire, si l'exercice du recours ne suspend pas automatiquement l'exécution de la décision disciplinaire, il s'agit d'un recours non suspensif. Le Code de la fonction publique ne prévoit aucun recours à caractère totalement suspensif. La suspension de l'exécution de la décision n'est prévue que sur objection ou recours de pleine juridiction et uniquement dans certains cas.

A. L'objection

L'objection est un recours administratif régulier dont l'exercice vise le réexamen de la décision disciplinaire par le conseil disciplinaire compétent¹⁰⁸. En particulier, cette procédure vise à réexaminer l'affaire au fond, à corriger d'éventuelles erreurs de procédure et à présenter des allégations juridiques ou factuelles qui n'auraient peut-être pas été communiquées au juge de première instance. Le but ultime est de prendre une décision plus juste et correcte¹⁰⁹.

L'objection est exercée dans les cas suivants¹¹⁰:

¹⁰⁸ Article 120 par. 2 du Code de la fonction publique «Le conseil disciplinaire compétent est le conseil du service auquel le fonctionnaire appartient organiquement au moment de la commission de la faute disciplinaire»

¹⁰⁹ Ntaskayiannis «Recours contre les décisions disciplinaires», 2005

¹¹⁰ Article 141 par. 1 et 2 du Code de la fonction publique

a) devant le conseil disciplinaire compétent contre les décisions des chefs disciplinaires, c'est-à-dire des organes disciplinaires à un seul membre. Exceptionnellement, les décisions des organes disciplinaires à un seul membre qui, en raison de leur position au sommet de la hiérarchie, exercent les responsabilités de de supérieurs hiérarchiques les plus élevés, ne sont pas susceptibles de recours¹¹¹ (par exemple les ministres). Un éventuel réexamen de ces décisions par un autre organe collectif, qui serait certainement inférieur, conduirait à un contournement de la pyramide hiérarchique. Pour cette raison, ces décisions font l'objet d'un recours directement devant la cour administrative d'appel (voir ci-dessous).

b) devant le conseil disciplinaire secondaire contre les décisions des conseils disciplinaires qui ont statué sur l'affaire en première instance. Dans ce cas, le fonctionnaire ne peut exercer de l'objection contre ces décisions que lorsque elles – mêmes imposent certaines sanctions, jugées plus lourdes. Au contraire, l'Administration, c'est-à-dire, dans ce cas,, tout chef disciplinaire, supérieur à celui qui a rendu la décision attaquée, a le droit de contester toute décision disciplinaire, sans limitation de la peine prononcée.

c) devant le conseil disciplinaire de deuxième instance contre les décisions non définitives par lesquelles la procédure disciplinaire est suspendue jusqu'à ce qu'une décision de justice pénale soit rendue, dans les cas où la faute disciplinaire constitue en même temps une infraction pénale.

Les personnes habilitées à déposer une réclamation sont: a) le fonctionnaire qui a été sanctionné et b) en faveur de l'administration ou en faveur du fonctionnaire, chaque chef disciplinaire, les présidents des conseils d'administration des personnes morales de droit public, le Ministre et le gouverneur de l'Autorité nationale de transparence. En exerçant l'objection, le fonctionnaire cherche à améliorer sa situation, en réduisant ou en supprimant la peine qui lui a été imposée en première instance. Lorsque l'Administration exerce une objection en faveur du fonctionnaire, elle demande une protection supplémentaire, car elle considère soit qu'il est innocent, soit que la peine qui lui a été imposé était disproportionnée par rapport à la gravité de la faute disciplinaire commise. Lorsque l'objection est exercée en faveur de l'Administration par tout chef disciplinaire du fonctionnaire, la dégradation de la situation du

¹¹¹ CE 1552/90,2889/93

fonctionnaire est recherchée, et en tout cas la recherche de la vérité pour assurer l'ordre interne et le bon fonctionnement de la fonction publique.

L'objection est toujours écrite et déposée dans un délai de vingt jours à compter de la notification de la décision ou de sa pleine connaissance par le fonctionnaire ou de sa remise aux instances habilitées à exercer l'objection ¹¹². Comme indiqué ci-dessus, l'objection a un effet suspensif, ce qui signifie que le délai pour son exercice et son exercice elle-même suspendent l'exécution de la décision disciplinaire. La suspension, cependant, ne s'applique pas à toutes les décisions mais uniquement à celles qui imposent des sanctions plus légères. Ainsi, les décisions imposant les peines vraisemblablement plus lourdes sont normalement exécutées après leur publication. On pourrait considérer que la non-suspension de l'exécution de ces décisions vise à empêcher le fonctionnaire de commettre une faute grave, qui à son tour entraîne des sanctions plus lourdes. Dans le même temps, ce règlement montre l'intention du législateur de réduire le délai d'achèvement de la procédure disciplinaire en cas d'infractions disciplinaires graves.

Selon l'article 141 paragraphe 5 du Code de la fonction publique, *«Les conseils disciplinaires et le conseil disciplinaire secondaire, lorsqu'ils jugent après une objection du fonctionnaire ou en sa faveur, ne peuvent aggraver sa situation»*. En particulier, lorsque l'objection est soulevée par le fonctionnaire ou par son chef disciplinaire en sa faveur, il n'est pas possible de lui imposer une peine plus élevée que celle qui lui avait été imposée en première instance. Si l'organe disciplinaire de deuxième instance impose une peine plus lourde, il agit illégalement, alors la peine prononcée par l'organe disciplinaire de première instance est toujours valable. Dans ce cas, on considère que l'organe disciplinaire de deuxième instance approuve indirectement la peine plus légère¹¹³. Le principe de «non-détérioration de la situation du fonctionnaire» ne s'applique pas lorsque l'objection est déposée uniquement en faveur de l'Administration ou lorsqu'elle est exercée simultanément contre la même décision tant par le fonctionnaire que par l'Administration en sa faveur¹¹⁴. Dans le premier cas, dans lequel l'objection est exercée en faveur de l'Administration, il existe une possibilité soit d'imposer une sanction plus lourde, soit de conserver ce qui a déjà

¹¹² Article 141 par. 4 du Code de la fonction publique

¹¹³ CE 2340/87

¹¹⁴ Il est possible que, la même décision prononcée en première instance soit contesté à la fois par le fonctionnaire puni et en même temps par un ou plusieurs de ses supérieurs disciplinaires.

été imposé en premier instance. Dans le second cas d'objections parallèles, les organes disciplinaires de deuxième instance statuent simultanément sur les objections, sans limitation quant à la sanction qu'elles vont imposer, qui peut être soit plus légère soit plus lourde que celle imposée en première instance.

La décision sur l'objection doit être motivée de manière spécifique et adéquate. Suite à la publication de la décision par l'organe disciplinaire de deuxième instance, un nouveau recours contre cette décision est considéré comme irrecevable. Ainsi, avec le jugement de l'objection en deuxième instance, la procédure disciplinaire dans les limites de l'Administration est épuisée¹¹⁵. Désormais, et si l'objection du fonctionnaire est rejetée, il peut déposer un recours en annulation de la décision du conseil disciplinaire, qui statue en deuxième instance, si son cas n'est pas explicitement inclus dans ceux susceptibles de recours de pleine juridiction¹¹⁶.

B. Le recours de pleine juridiction

Après l'épuisement de la procédure disciplinaire dans les limites de l'administration, le fonctionnaire sanctionné et le commandant de l'Autorité nationale de transparence (ce dernier pour protéger les intérêts de l'administration) ont la possibilité de faire valoir leurs intérêts devant la justice administrative. Le recours de pleine juridiction, également appelé «recours officiel», est le seul recours constitutionnel par lequel un fonctionnaire sanctionné peut contester substantiellement les décisions des organes disciplinaires devant la juridiction administrative. C'est une voie de recours d'originalité purement grecque, qui, selon la Constitution, est une garantie de la permanence des fonctionnaires¹¹⁷, leur donnant le droit de saisir les tribunaux pour des questions majeures de leur travail. Il s'agit d'un recours régulier, qui est porté devant le Conseil d'État et les cours administratives d'appel. Particulièrement:

a) Les fonctionnaires peuvent saisir le Conseil d'État contre les décisions du Conseil disciplinaire secondaire et des conseils disciplinaires qui prononcent les sanctions disciplinaires de rétrogradation ou de révocation définitive¹¹⁸. Selon la Constitution, le recours n'est autorisé que contre les décisions des organes disciplinaires collectifs,

¹¹⁵ Ntaskayiannis, «Recours contre les décisions disciplinaires», 2005

¹¹⁶ Nafpliotis, «Droit Disciplinaire», 2003

¹¹⁷ Spiliotopoulos, «Manuel de droit administratif», σελ.539-540. Selon l'article 103 paragraphe 4 de la Constitution, les fonctionnaires «ne peuvent être déplacés sans avis, ni rétrogradés, licenciés ou Révoqués sans décision d'un conseil de service(...).Les décisions de ces conseils sont susceptibles d'un recours de pleine juridiction devant le Conseil d'État, ainsi qu'il est prévu par la loi.»

¹¹⁸ Article 142 par. 1 du Code de la fonction publique

c'est-à-dire les conseils disciplinaires et non contre les décisions des organes disciplinaires à un seul membre¹¹⁹. Le commandant de l'Autorité nationale de transparence a le droit de faire appel devant le Conseil d'État d'une demande d'imposition de la sanction disciplinaire de licenciement définitif.¹²⁰ Le Conseil d'État, qui traite l'affaire en deuxième et dernière instance, jugeant en tant que tribunal de deuxième instance, examine l'affaire depuis le début dans son ensemble, vérifie à la fois la légalité de la décision attaquée et son fond¹²¹. Précisément parce que l'affaire est examinée dès le départ, le fonctionnaire a la possibilité de formuler de nouvelles allégations juridiques ou factuelles, de s'appuyer sur et de présenter de nouvelles preuves, compensant les éventuelles lacunes¹²². En conséquence, le CE peut prendre en compte toute nouvelle information soumise par le fonctionnaire, ordonner de nouvelles preuves, demander la soumission de données ou la fourniture d'informations complémentaires par l'Administration ou même suspendre le procès jusqu'à ce que l'Administration envoie les informations demandées. En ce qui concerne la décision finale de l'affaire, le CE a les possibilités suivantes:

- Rendre une décision rejetant le recours et confirmant la sanction disciplinaire imposée par l'organe disciplinaire à un seul membre ou collectif. Dans ce cas, après la publication de la décision du CE, la peine initiale doit être exécutée.
- Rendre une décision d'annulation, s'il constate une erreur liée à la légalité formelle de la décision attaquée. En particulier, dans le cas où une violation substantielle de la procédure disciplinaire est constatée (par exemple, absence de demande d'excuses, absence d'interrogatoire, etc.), la décision est disparait et le CE soit renvoie l'affaire à l'Administration pour qu'elle répète correctement la procédure disciplinaire, soit il examine le fond de l'affaire lui-même, couvrant le type qui a été violé¹²³. Dans ce dernier cas, une condition nécessaire est que tous les autres points de l'affaire aient été clarifiés¹²⁴.

¹¹⁹ CE 2293/83

¹²⁰ Article 142 par. 3 du Code de la fonction publique

¹²¹ CE 2635/14

¹²² Spiliotopoulos, «Manuel de droit administratif»

¹²³ CE 1434/89, 2157, 3393, 4256/87

¹²⁴ Tachos et Simeonidis, «Interprétation du Code de la fonction publique», 2007 (références à la jurisprudence)

- Rendre une décision d'annulation en cas de constatation d'une erreur liée à la légalité au fond de la décision attaquée. Dans ce cas, le CE disparaît ou réforme la décision disciplinaire, libérant le fonctionnaire ou lui imposant une peine plus légère¹²⁵.

b) Les fonctionnaires peuvent saisir la Cour administrative d'appel contre les décisions disciplinaires 1) de certains organes disciplinaires à un seul membre, qui imposent n'importe quels sanctions et qui ne sont pas susceptibles d'objection car cela conduirait au renversement de l'ordre hiérarchique (par exemple, décisions des ministres) , 2) des conseils disciplinaires ou du conseil disciplinaire secondaire, à condition que ces décisions prononcent les sanctions prévues par le Code de la fonction publique ¹²⁶ et en aucun cas les sanctions de rétrogradation ou de révocation définitive (puisque pour eux, comme mentionné ci-dessus, la compétence du CE est directement prévue par la Constitution). En ce qui concerne le jugement de l'affaire disciplinaire devant la Cour administrative d'appel, les dispositions du décret présidentiel 18/89, liées à l'introduction et au jugement du recours devant le CE, sont appliquées proportionnellement. En tout cas, le Conseil d'État ou la Cour administrative d'appel, lorsqu'ils statuent sur un recours du fonctionnaire, ne peuvent aggraver sa situation en lui imposant une sanction plus lourde que celle imposée par l'organe disciplinaire¹²⁷.

Seuls les fonctionnaires sanctionnés ont le droit d'introduire un recours de pleine juridiction devant le CE ou la Cour administrative d'appel. Le personnel du secteur public au sens large, qui ne bénéficient pas du privilège constitutionnel de permanence, peuvent contester les décisions disciplinaires des organes à un seul membre ou collectifs par le biais d'un recours en annulation.

Un recours devant le CE ou la Cour administrative d'appel doit être introduit dans les soixante jours suivant la notification ou la pleine connaissance de la décision attaquée. *Le délai pour introduire un recours et son exercice elle-même ne suspend pas l'exécution de la décision disciplinaire, à l'exception des décisions disciplinaires*

¹²⁵CE 3269/89, 4545/97

¹²⁶ Selon l'article 142 par.2 du Code de la fonction publique, *les décisions des conseils disciplinaires sont susceptibles de recours, entre autres, lorsqu'elles imposent la sanction disciplinaire de l'amende salariale d'un (1) mois à quatre (4) mois contre laquelle ils ne peuvent pas introduit un recours et les décisions du Conseil disciplinaire secondaire qui imposent toute sanction à l'exception de la réprimande écrite et de l'amende salariale jusqu'à un (1) mois*

¹²⁷ Article 142 par. 7 du Code de la fonction publique

*prononçant la sanction de révocation définitive ou de rétrogradation*¹²⁸. Cette dérogation se justifie compte tenu des effets que l'exécution immédiate de ces lourdes peines peut avoir sur la vie familiale, professionnelle et financière des fonctionnaires sanctionnés. Cependant, même dans le cas d'autres peines plus légères, l'exécution de la décision disciplinaire peut être suspendue à la demande du demandeur si un dommage irréparable est susceptible de survenir au demandeur ou si le succès du recours est probable et à condition qu'aucune raison d'intérêt public ne s'oppose à l'octroi de la suspension. *En cas de suspension, le recours est jugé dans un délai de huit (8) mois à compter de son octroi, sinon le sursis d'exécution accordé de la décision disciplinaire cesse d'être valable*¹²⁹.

En ce qui concerne les résultats du recours, il est souligné qu'après le prononcé de la décision par la CE ou la Cour administrative d'appel, un deuxième recours n'est pas autorisé contre la même décision disciplinaire contestée¹³⁰. En outre, selon l'article 95, par. 5 de la Constitution, *«l'administration a l'obligation de se conformer aux décisions de justice. Cette conformité peut être positive ou / ou négative. Le contenu positif de la conformité est le fait que l'administration, doit parfois prendre des mesures spécifiques pour remettre les choses dans la situation dans laquelle elles se trouvaient avant la prononce de la décision disciplinaire défavorable au fonctionnaire. D'autre part, le caractère négatif signifie que l'administration doit s'abstenir de toute action qui contredit le contenu de la décision de justice rendue.*

C. La répétition de la procédure disciplinaire

La répétition de la procédure disciplinaire est une voie de recours administratif extraordinaire, qui peut être exercé dans des cas exceptionnels et uniquement pour des raisons spécifiques (voir la première partie, chapitre A4 ci-dessus). Par ce processus, le procès disciplinaire est rétabli, afin de restaurer la légalité et d'harmoniser la décision disciplinaire avec la décision pénale dans les cas où la faute disciplinaire constitue en même temps une infraction pénale.

Ce recours déroge au principe d'indépendance de la procédure disciplinaire et pénale, selon lequel la procédure disciplinaire peut être engagée sans que l'organe

¹²⁸ Article 142 par. 5 du Code de la fonction publique

¹²⁹ Article 142 par. 5 du Code de la fonction publique

¹³⁰ CE 3751/80, 4920/97

disciplinaire n'attend le début et le développement de la procédure pénale, et vice versa¹³¹. Dans le cadre de ce principe, le Code de la fonction publique établit la règle de non-suspension des procédures disciplinaires pour cause pénale, dans les cas où le comportement du fonctionnaire constitue à la fois une faute disciplinaire et une infraction pénale.

Cependant, l'organe disciplinaire a le pouvoir discrétionnaire d'accorder la suspension de la procédure disciplinaire, à condition qu'il existe des raisons particulièrement graves liées à la sauvegarde des intérêts du fonctionnaire et à la protection de sa personnalité. La durée de la suspension ne peut excéder un an au total, ce qui se justifie par la nécessité d'assurer à la fois l'ordre interne de la fonction publique et la protection du fonctionnaire contre toute crise arbitraire.

La décision d'accorder la suspension est rendue par l'organe disciplinaire compétent d'office ou à la demande du fonctionnaire poursuivi ou de l'administration et est toujours dûment motivée. Particulièrement¹³²:

a) si une condamnation irrévocable d'un tribunal pénal est rendue établissant des faits qui constituent la substance objective d'une faute disciplinaire, qui peut entraîner la sanction de la révocation définitive, et si le fonctionnaire a déjà été acquitté ou sanctionné par une peine disciplinaire inférieure à la révocation définitive, le droit d'introduire le recours appartient: au ministre, au conseil d'administration de la personne morale de droit public pour les fonctionnaires de la personne morale et au secrétaire général de l'administration décentralisée pour les fonctionnaires des personnes morales de droit public qui sont sous sa tutelle

b) *Si un acquittement irrévocable est prononcé pour l'acte ou l'omission pour lequel le fonctionnaire a été sanctionné disciplinairement de toute sanction, le fonctionnaire puni a le droit d'exercer cet voie de recours.* Un éventuel refus de l'organe disciplinaire de répéter la procédure disciplinaire constitue une omission d'une action en justice régulière, qui peut être contestée par un recours en annulation.

La répétition de la procédure disciplinaire est portée devant le conseil disciplinaire compétent ou le conseil disciplinaire secondaire, selon le cas, dont le fonctionnaire appartenait au moment de l'infraction.¹³³. Le délai pour l'exercice de cette voie de

¹³¹ CE 3932/98

¹³² Article 143 par. 1 du Code de la fonction publique

¹³³ Article 143 par. 2 du Code de la fonction publique

recours est exclusif et est fixé dans le délai d'un an à compter de la publication de la décision pénale.

Lors de la réouverture de la procédure disciplinaire, l'organe disciplinaire compétent examine le bien-fondé de l'ensemble de l'affaire disciplinaire, en tenant compte des faits établis par la condamnation ou l'acquittement du tribunal pénal. Après l'achèvement de la procédure, l'organe disciplinaire a les possibilités suivantes:

- a) en cas de condamnation pénale irrévocable, l'organe disciplinaire peut soit confirmer la peine déjà prononcée, soit imposer une peine plus lourde que l'original
- b) en cas d'acquittement irrévocable, l'organe disciplinaire peut soit confirmer la peine déjà prononcée, soit imposer une peine plus légère que la peine initiale ou acquitter le fonctionnaire.

En général, l'organe disciplinaire n'est pas lié par les conséquences juridiques de la décision pénale, c'est-à-dire par l'acquittement ou la condamnation de l'accusé. Cependant, en cas de jugement pénal irrévocable, l'organe disciplinaire n'est lié que par le constat du tribunal pénal quant à l'existence ou non des faits sur lesquels la procédure disciplinaire était fondée et qui constituent les mêmes faits sur lesquels le tribunal pénal s'est appuyé pour rendre sa décision. En d'autres termes, si le juge pénal considère que les faits établissant le crime n'ont pas eu lieu, alors l'organe disciplinaire ne peut les considérer comme avérés et soutenir sur eux la commission d'une faute disciplinaire. A l'inverse, si le juge pénal admet l'existence des faits établissant la faute disciplinaire, l'organe disciplinaire ne peut considérer qu'ils ne se sont pas produits¹³⁴. Il doit donc être explicitement justifié dans la décision pénale irrévocable que les faits qui établissent l'infraction pénale et la faute disciplinaire n'ont pas été prouvés et leur simple qualification n'est donc pas suffisante. Par exemple, si l'accusé est acquitté au bénéfice du doute par le tribunal pénal, cela ne signifie pas que l'organe disciplinaire doit considérer les faits comme prouvés et être lié par l'acquittement criminel.¹³⁵ En résumé, l'organe disciplinaire n'est lié que par les faits prouvés par le tribunal pénal, alors que dans le cas contraire, il est libre de rendre même une décision contraire du criminel concerné.

¹³⁴ Tachos et Simeonidis «Interprétation du code de la fonction publique»

¹³⁵ Tachos et Simeonidis «Interprétation du code de la fonction publique»

D. Le recours en annulation ¹³⁶

Le recours en annulation est un recours «accessoire» contre les décisions disciplinaires qui, bien que non inclus dans les dispositions du Code de la fonction publique, a une base constitutionnelle et législative claire¹³⁷. Selon la jurisprudence du CE¹³⁸, un recours en annulation d'une décision disciplinaire ne peut être introduite que pour les décisions pour lesquelles aucun recours n'est prévu ¹³⁹ et qui imposent les peines supposément plus légères. C'est donc la seule possibilité de protection juridictionnelle du fonctionnaire dans les cas de décisions qui ne peuvent être contestées par aucun autre moyen légal.

La demande en annulation peut être introduite devant le CE ou la Cour administrative d'appel¹⁴⁰ qui, lors de son procès, n'effectuent qu'un contrôle de légalité interne et externe et n'entrent pas dans le fond de l'affaire. C'est la principale différence entre un recours en annulation et d'autres voies de recours, au cours desquelles tant la légalité que le fond de la décision disciplinaire attaquée sont examinés.

Le délai de dépôt d'un recours en annulation est de soixante jours et court à compter de la date de notification de la décision attaquée au fonctionnaire ou du fait que le fonctionnaire en a été informé¹⁴¹. À tous autres égards, l'objet du recours en annulation est le même que pour les autres recours contre les décisions disciplinaires. C'est-à-dire que ce qui est recherché dans son exercice, c'est l'annulation, c'est-à-dire la disparition de la décision de l'organe disciplinaire, par lequel il a été sanctionné pour une certaine faute disciplinaire.

¹³⁶ Article 95 par. 1^a de la Constitution «*De la compétence du Conseil d'État relèvent notamment :a) L'annulation sur recours des actes exécutoires des autorités administratives, pour excès de pouvoir ou violation de la loi (...)*».

¹³⁷ Article 1 v. 702/1977

¹³⁸ La jurisprudence relative à la situation du recours en annulation par rapport aux autres voies de recours contre les décisions disciplinaires est extrêmement limitée

¹³⁹ Spiliotopoulos, «Manuel de droit administratif II», 1999

¹⁴⁰ Pour les demandes d'annulation des hauts fonctionnaires, le CE est responsable, tandis que pour tous les autres, la Cour administrative d'appel est responsable

¹⁴¹ Article 46 du décret présidentiel 18/1989

CONCLUSION

L'organisation de l'État grec moderne est régie par le principe de l'«État de droit», qui se distingue logiquement et historiquement de toute autre forme de pouvoir. En effet, d'une part, cette forme limite le pouvoir et l'action de l'État de sorte que l'exercice du pouvoir de l'État est déterminé et limité par des règles de droit et, d'autre part, parce que toutes les décisions du pouvoir de l'État sont soumises au contrôle de pouvoir judiciaire, chargé de résoudre les litiges entre l'État et les citoyens, ainsi que les citoyens entre eux¹⁴². Ainsi, le principe de l'État de droit nécessite la mise en place d'un système de règles hiérarchiquement structurées qui régissent l'ensemble de l'activité de l'administration publique, afin d'éviter son arbitraire, de garantir les droits des citoyens contre elle et de réaliser l'égalité entre eux.

Cependant, l'expansion croissante de l'implication de l'administration publique dans la vie sociale, économique et politique a conduit à la prolifération, d'une part, des objets productifs, que le législateur a inclus dans ses buts, et, d'autre part, des responsabilités de ses organes administratifs en relation avec la régulation de l'activité privée¹⁴³. Dans ce contexte, la position particulière de l'administration publique est évidente, car à travers les employés qui dotent les différents services publics, elle régule et façonne le statut économique et social, tout en recherchant à la fois la réalisation de l'intérêt public et l'assurance de bien-être des citoyens.

Il est donc évident que pour que le service public concerné, en tant qu'organisme d'intérêt public, atteigne son objectif, l'ordre, la légalité et le bon fonctionnement en son sein doivent être garantis. Le législateur grec a décidé de couvrir ces besoins en établissant les règles du droit disciplinaire. Ces règles garantissent le respect par les fonctionnaires des obligations accrues qu'ils assument en raison de leur relation particulière avec la personne morale de l'État, afin d'assurer l'efficacité des services publics et la protection des intérêts des citoyens.

Le droit disciplinaire a subi plusieurs modifications au fil des ans, afin de résoudre les problèmes à long terme et de traiter de manière adéquate les cas graves de délinquance des fonctionnaires ainsi que pour prévenir la corruption dans l'exercice de leurs fonctions. Dans le cadre de ce mémoire, une tentative a été faite pour refléter les principes essentiels qui régissent le droit disciplinaire actuelle dans l'ordre juridique

¹⁴² Manitakis, «État de droit II», extrait du livre électronique

¹⁴³ Spiliotopoulos, «Manuel de droit administratif I», 2017

grec, afin que le lecteur comprenne en général le sens et le but de la discipline au sein des services publics, pour obtenir un aperçu des étapes de la procédure disciplinaire, depuis le moment où une faute disciplinaire est commise jusqu'à son achèvement avec l'imposition d'une sanction disciplinaire ou l'acquittement du fonctionnaire poursuivi, et enfin pour prendre connaissance des garanties fournies au fonctionnaire, à travers la possibilité de contester les décisions disciplinaires.

L'un des points importants de ce mémoire est la référence sur la double nature de la procédure disciplinaire, qui oscille entre droit administratif et droit pénal. D'une part, il s'agit essentiellement d'une procédure administrative, car les organes disciplinaires sont des organes administratifs et les décisions disciplinaires sont des actes administratifs, de sorte qu'elles peuvent être contestées devant les tribunaux administratifs. En revanche, le caractère pénal de la procédure disciplinaire est incontestable, si proche de la procédure devant le tribunal, que plusieurs principes de la procédure pénale sont appliqués, comme expressément prévu, proportionnellement dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Cependant, malgré l'influence déterminante de la procédure disciplinaire sur la procédure pénale, le Code de la fonction publique prévoit explicitement en règle générale l'indépendance des deux procédures. Par conséquent, il existe une possibilité à la fois de condamnation pénale et de sanction disciplinaire du fonctionnaire lorsque son comportement est à la fois une infraction pénale et une faute disciplinaire. La justification de la possibilité de deux peines pour la même infraction est l'objectif différent de la peine en droit pénal et disciplinaire respectivement.

En conclusion, à travers l'analyse des principes et des aspirations les plus importants du droit disciplinaire, dont une grande partie a été formée par la jurisprudence du CE, la nécessité d'une autorité disciplinaire sur les fonctionnaires devient évidente. Cependant, il ne faut pas oublier que l'exercice du pouvoir disciplinaire et l'imposition de sanctions par les organes disciplinaires compétents, est un moyen d'intervenir dans la situation personnelle et officielle du fonctionnaire. Par conséquent, il est nécessaire que les organes disciplinaires tout au long de la procédure disciplinaire respectent les principes de légalité et d'égalité de traitement et exercent leurs devoirs de libre volonté, non affectés par des intérêts personnels ou des influences extérieures.

Cela donc garantit et atteint le double objectif du droit disciplinaire, c'est-à-dire à la fois le fonctionnement bon, légal et ordonné du service et la sauvegarde des droits individuels et autres des fonctionnaires.

BIBLIOGRAPHIE

Table de jurisprudence grecque

Conseil d'État

CE arrêts 3330/2013, 116/2004, 563/1984, 123/1972, 2770/2006, 2163/2004, 2109/2014, 1675/2008, 1352/2002, 461/1996, 2786/1999, 2504/1996, 196/2008, 336/1989, 997/1996, 4303/1983, 78/1999, 3758/1972, 4336/2000, 1229/1996, 2293/1983, 2635/2014, 1487/1997, 3269/1989, 4545/1997, 1434/1989, 4256/1987, 3751/1980, 3932/1998, 4920/1997, 3608/1995, 2318/2007, 1028/2018, 1552/1990, 2889/1993, 1864/1985, 110/1993, 2744/1994, 2245/1997, 2340/1987, 2712/1990, 1068/2001, 563/1984, 3608/1981, 2325/1966

Tribunal administratif / Cour administrative d'appel

CAadmApp arrêt 1024/2007

Ouvrages

1. Androulakis, «Concepts fondamentaux de procédures pénales», Athènes, Sakkoulas, 1994
2. Angelopoulos, « La loi des fonctionnaires en Grèce », Athènes, Type P. D. Sakellariou, 1923
3. Chrisogonos, «Droits individuels et sociaux», Athènes, Bibliothèque de droit, 2006
4. Dagtoglou, "Droit de procédure administrative", Athènes-Komotini, Sakkoulas, 2004
5. Darzentas, Textes juridiques de droit public et philosophie du droit 1977-1992, Athènes-Komotini, Sakkoulas, 1993
6. Fthenakis, «L'État et le droit des fonctionnaires», Athènes-Komotini, Sakkoulas, 2000
7. Katsanevas, «La démystification de l'euro», Athènes, Livanis, 2012
8. Koutas, «Procédure disciplinaire», Elefsina, Tsimos, 2010

9. Manitakis, "Etat de Droit II", Extrait du livre électronique
10. Nafpliotis, "Droit disciplinaire", Athènes-Komotini, Sakkoulas, 2003
11. Panagopoulos, «Droit des Fonctionnaires», Athènes, Stamouli, 2003
12. Pikrammenos, «Les motifs des actes administratifs et de l'annulation de la vérification judiciaire», Athènes-Thessaloniki, Sakkoulas, 2012
13. Spiliotopoulos - Chrysanthakis, «Institutions élémentaires du droit de la fonction publique», Athènes-Komotini, Sakkoulas, 2007
14. Spiliotopoulos - Chrysanthakis, «Institutions élémentaires du droit de la fonction publique», Athènes, Bibliothèque de droit, 2013
15. Spiliotopoulos - Chrysanthakis, «Institutions élémentaires du droit de la fonction publique», Athènes, Bibliothèque de droit, 2017
16. Spiliotopoulos, «Manuel de droit administratif», Athènes, Sakkoulas, 1999
17. Tachos et Symeonidis, «Interprétation du Code des Fonctionnaires», Athènes-Thessaloniki, Sakkoulas, 2007
18. Venizelos, «L'examen acquis», Athènes, Sakkoulas, 2002

Législation et règlements

1. La Constitution grecque
2. Loi 3528/2007 «Code de la fonction publique»
3. Loi 702/1977 «En ce qui concerne l'inclusion des affaires devant les tribunaux administratifs, le remplacement, la modification et la suppression des dispositions du décret 170/1973 "sur le Conseil d'État»
4. Décret présidentiel 18/1989 «Codification des dispositions législatives pour le Conseil d'Etat»

5. Circulaire du ministère des Finances sur «La responsabilité disciplinaire, pénale et civile des employés du Secrétariat général des recettes publiques» (ΔΔΑΔ Δ 1160281 ΕΞ 2014/5-12-14)
6. Rapport introductif de la loi 4052/2012

Articles

1. Daskagiannis «Les recours contre les décisions disciplinaires», Magazine *Mise à jour administrative*, 2005
2. Konstantinidis, «Le document en tant que preuve dans la procédure pénale», Magazine *Procès*, 2001

Sources électroniques

1. kostasbeys.gr/articles.php?s=5&mid=1479&mnu=3&id=17906
2. DIKASTIKO.GR / ARTICLES / Karouzos Jean: «L'interrogatoire dans le cadre de la procédure disciplinaire»