

Date : 7 Juillet 1992

12.5 PROCEDURE DISCIPLINAIRE ET DEMOCRATIE ASSOCIATIVE

PREAMBULE

Le monde associatif, et plus particulièrement le mouvement sportif, ayant très longtemps fait fi des règles de droit, et considérant qu'il était maître chez lui, a très largement ignoré pendant longtemps les règles les plus élémentaires de la procédure disciplinaire interne, et notamment le principe du respect des droits de la défense.

Les tribunaux administratifs et le Conseil d'Etat ayant été de plus en plus souvent saisis, nombre de Fédérations ont été censurées pour des violations des règles essentielles du droit en la matière, certaines sanctions disciplinaires, et parfois la plus grave, étant infligées dans des conditions tout à fait inacceptables au regard de la démocratie associative.

Le présent article a pour objet de rappeler, sous une forme pratique, les principes essentiels à respecter, principes qui sont, comme le rappelle l'article 16 de la loi du 16 juillet 1984, les principes généraux du droit en ce domaine.

Il importe tout d'abord de vérifier que les statuts prévoient bien la possibilité d'infliger des sanctions disciplinaires, et qu'elles sont celles-ci, et d'autre part s'ils prévoient, ou à défaut le règlement intérieur, une procédure particulière.

En toute hypothèse, les règles statutaires et le règlement intérieur peuvent s'avérer insuffisants au regard des principes généraux du droit.

La procédure à suivre doit donc être essentiellement celle-ci.

1 - LA CONVOCATION

Il s'agit tout d'abord de bien vérifier quel est l'organe compétent en premier ressort soit pour prononcer directement une sanction disciplinaire, et de quelle gravité, soit pour émettre un avis qui sera transmis à l'organe lui-même compétent pour prononcer cette sanction (une Commission de discipline peut, par exemple, n'avoir qu'un rôle consultatif et émettre un avis qui sera transmis ensuite au Comité Directeur).

Cette convocation doit être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'il s'agisse d'une personne physique ou d'une personne morale, le délai entre la réception de cette convocation et la comparution devant l'instance disciplinaire devant être suffisant pour permettre à la personne poursuivie :

- a) de prendre connaissance du dossier (sur lequel il sera donné des explications ci-dessous),
- b) de préparer sa défense.

En effet, la convocation doit viser tout d'abord les textes en vertu desquels la procédure disciplinaire est engagée (articles visant les sanctions prévues par les statuts et articles visant la procédure en elle-même).

Cette convocation doit ensuite indiquer quels sont les reproches adressés à la personne poursuivie de façon aussi précise que possible (en effet, en principe il ne pourra plus ensuite être ajoutés d'autres griefs le jour de la comparution notamment).

En troisième lieu, il doit être indiqué à l'intéressé qu'il peut prendre connaissance de son dossier (par exemple des témoignages ou des pièces établissant les fautes éventuellement commises) au siège de la Fédération, du Comité Départemental ou Régional.

Il doit être indiqué également que la personne poursuivie peut se faire assister par un défenseur de son choix, et qu'elle peut même se faire représenter par un défenseur, celui-ci devant être cependant muni d'un pouvoir spécial, sauf s'il a la qualité d'un avocat inscrit à un Barreau.

On soulignera que l'instance engageant des poursuites disciplinaires n'est pas tenue de délivrer copie, sauf aux frais de l'intéressé, de pièces du dossier.

2 - LA COMPARUTION DEVANT L'ORGANE DISCIPLINAIRE

On devra d'abord veiller à ce que l'instance disciplinaire ne comporte pas de personnes qui soient directement intéressées ou impliquées dans les faits reprochés à la personne comparante.

En ce qui concerne le déroulement de la séance, le Président de l'Instance, ou à défaut un rapporteur désigné à cet effet, présentera un résumé sommaire des griefs adressés à la personne faisant l'objet de la procédure discipline, en s'efforçant de garder une stricte neutralité de telle manière que l'on ne puisse présumer de la "culpabilité" de l'intéressé.

L'instance disciplinaire pourra éventuellement faire entendre des témoins, de même d'ailleurs que la personne poursuivie, mais à la condition que les noms et qualités de ces témoins soient connus tant de la Commission que de la personne poursuivie au plus tard avant l'ouverture de la séance.

L'audition de ces témoins éventuels devra se faire de façon contradictoire, c'est-à-dire que le Président et les autres membres de l'instance disciplinaire, mais aussi la personne poursuivie et son défenseur pourront leur poser des questions.

Il est cependant recommandé d'entendre les explications de la personne poursuivie avant même l'audition des témoins.

Cet ordre paraît à la fois logique et nécessaire pour que les déclarations de la personne poursuivie ne soit pas a priori faussées ou déformées par celle des témoins.

Les membres de l'instance disciplinaire devront se garder d'interventions ou de remarques qui pourraient laisser penser qu'ils ont un a priori sur les faits qui leurs sont soumis.

En toute hypothèse, la parole devra être donnée **en dernier** à la personne poursuivie.

Lorsque cette dernière ou son défenseur se sera exprimé pour les besoins de sa défense, l'instance disciplinaire pourra délibérer sur le cas qui lui a été soumis.

Il est important qu'elle délibère immédiatement et dans la composition exacte où elle se trouvait au moment de l'instance disciplinaire elle-même.

3 - LA DECISION DISCIPLINAIRE ET SA NOTIFICATION

Dans tous les cas de figure, et même s'il s'agit d'une décision en vertu de laquelle il n'y a pas lieu à sanction disciplinaire, cette décision devra être motivée aussi précisément que possible.

C'est évidemment encore beaucoup plus important lorsque la décision aboutit à la prise d'une sanction.

Il conviendra, en effet, et ceci est essentiel, que la sanction prononcée soit en adéquation avec la gravité des faits retenus et qui feront l'objet d'un exposé des motifs dans la décision.

En effet, une sanction disproportionnée avec les faits serait susceptible d'entraîner une annulation en raison d'une erreur manifeste d'appréciation que ce soit devant le juge judiciaire ou le juge administratif, selon les cas.

Lorsque la décision se trouve rédigée (il ne faut pas confondre les motifs et la décision elle-même avec le procès verbal de la réunion disciplinaire, ce procès-verbal devant être tenu par, soit un secrétaire de séance, membre de l'instance disciplinaire, soit par une secrétaire salariée de l'Association).

Cette décision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à la personne physique ou morale concernée, s'il s'agit d'une décision, ou, s'il s'agit d'un avis, doit être retransmise à l'organe compétent pour prendre des sanctions disciplinaires et à qu'il appartiendra de suivre ou non l'avis exprimé.

La décision notifiée doit en outre indiquer quelles sont les voies de recours, internes (s'il s'agit d'une possibilité de recours au Comité Directeur de l'UFOLEP Nationale par exemple après une décision d'un organe disciplinaire décentralisé) ou externe (s'il s'agit d'un recours contre la plus haute instance disciplinaire de l'UFOLEP nationale), et dans ce cas, si actuellement la compétence juridictionnelle appartient aux juges judiciaires, l'UFOLEP n'étant pas une Fédération délégataire de pouvoir, la question méritera d'être ultérieurement rediscutée si un règlement disciplinaire adopté par décret est imposé à toutes les fédérations agréées et chargées d'une mission de service public, qu'elles soient ou non délégataires de pouvoir.

La notification de la décision ne manquera pas également d'indiquer le délai et les conditions dans lesquelles un recours peut être exercé contre la sanction disciplinaire infligée.

CONCLUSION

Si les règles qui viennent d'être énoncées peuvent apparaître relativement lourdes et complexes, c'est en réalité une question d'accoutumance et, une fois rodés, les responsables des instances disciplinaires y verront tout à la fois une garantie propre sécurité de dirigeant mais aussi des droits légitimes de leurs adhérents, le tout étant le gage d'un bon fonctionnement de la démocratie associative.

Michel TAUPIER
Avocat au Barreau de NANTES
(Bulletin UFOLEP, Avril 1992)