

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
ET DES FINANCES

DIRECTION GÉNÉRALE DES
IMPÔTS

RÉPUBLIQUE DU MALI
Un Peuple – Un But – Une Foi

CODE DE DÉONTOLOGIE DE L'AGENT DES IMPÔTS



Edition

Avril 2002

Code de déontologie

PRÉFACE.....	3
Section I- DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	5
Section II- RÈGLES DE DÉONTOLOGIE.....	6
Chapitre 1- Obligations inhérentes à l'exercice de la mission.....	6
Chapitre 2- Règles générales de comportement de l'agent.....	6
Section III- DROITS ET DEVOIRS DE L'AGENT.....	7
Chapitre 1- Responsabilités professionnelles.....	7
Chapitre 2- Rapports avec les contribuables.....	8
Chapitre 3- Rapports avec la hiérarchie.....	9
Chapitre 4- Rapports avec les collègues et les services publics.....	10
Chapitre 5- Droits et garanties générales reconnus à l'agent.....	11
Section IV- SECRET ET DISCRÉTION PROFESSIONNELS.....	12
Section V- RÈGLES DE RESPONSABILITÉ.....	14
Chapitre 1- De la responsabilité civile.....	14
Chapitre 2- De la responsabilité pénale.....	14
Chapitre 3- De la responsabilité disciplinaire.....	15
Section VI- Interférence des responsabilités pénales et disciplinaires.....	16
Chapitre 1- Cumul des responsabilités.....	16
Chapitre 2- Conséquences des décisions pénales sur la situation de l'agent....	16
Section VII- SANCTIONS.....	17
Section VIII- DISPOSITIONS FINALES.....	19

PRÉFACE

La règle générale qui définit le comportement et établit l'ensemble des obligations du fonctionnaire, ou de tout autre agent dans le cadre de l'exercice de sa profession, est communément appelée "**Code de déontologie**".

C'est en quelque sorte un Code des devoirs permettant de mesurer à l'aune de l'action quotidienne, la préoccupation que revêt pour un agent de conforter chaque jour davantage l'éthique professionnelle, aussi bien dans ses rapports avec des collègues de service qu'à l'égard des personnes étrangères.

Au collectif du personnel des impôts, Il me plaît, après les nombreux échanges que nous avons eu en son temps sur l'opportunité d'élaborer un tel document, de partager encore ici quelques idées-forces avec vous, sachant le profond attachement d'un bon nombre d'entre vous à l'image de marque de notre administration.

Il est de notoriété publique, que l'obligation pour le citoyen de payer l'impôt découle de notre Constitution qui dispose en son article 23, qu'« ...Il doit remplir toutes ses obligations civiques et notamment s'acquitter de ses contributions fiscales». **Sur la base de ce postulat, le paiement de l'impôt au Mali est établi sur le système déclaratif, où le citoyen doit venir de lui-même vers l'administration fiscale et faire preuve de probité envers l'État.**

De par ses attributs, l'État a mis en place pour ce faire une administration dotée de moyens juridiques, technologiques, matériels et humains, à même de gérer le processus de la chaîne d'imposition. Autrement dit, celle qui va du recensement et de l'émission jusqu'au recouvrement, sans préjudice de l'action en justice le cas échéant, pour lutter contre l'incivisme et la fraude fiscale. **Dès lors, pour être un «honnête citoyen», l'on peut affirmer qu'il s'agit bel et bien d'être avant tout, un «bon contribuable».**

Au delà des préoccupations budgétaires ou de renflouement des caisses du Trésor Public, la fiscalité s'analyse comme un outil de régulation économique et principalement un instrument de redistribution de revenu, en autant que le produit des droits et taxes recouverts est destiné à la couverture des missions de service public de l'État (éducation, santé, sécurité, emploi, infrastructures etc..). À ce titre, sa liquidation s'effectuant en terme de redevable légal qui n'est pas toujours le redevable réel, sa récupération doit être réalisée de manière rigoureuse et équitable, afin de proscrire toute velléité de fraude à l'origine de certains ressentiments de l'opinion publique, pour cause d'injustice, de frustration ou de concurrence déloyale.

Ainsi, me référant aux prérogatives de puissance publique dont l'agent de l'administration fiscale est investi, des pouvoirs d'appréciation et de décision qui sont les siens au regard de la sensibilité générale des missions qui lui sont confiées, le respect des règles déontologiques apparaît comme fondamental pour la pérennité du système fiscal et son développement.

Il ne s'agit nullement de créer une matière nouvelle. Le fondement des règles applicables ici repose sur trois sources principales :

- ✓ des textes législatifs ou réglementaires dont les plus importants sont, le Statut Général des fonctionnaires et le Code du Travail;
- ✓ la jurisprudence lorsqu'elle est disponible, constituée par les décisions des tribunaux administratifs et également celles des juridictions de l'ordre judiciaire dans certains domaines;

- ✓ la pratique de la vie administrative et, en particulier, les instructions de la Direction , les notes de services et les décisions.

Par conséquent, si l'agent des impôts n'est pas soumis à un ensemble d'obligations qui lui sont propres, il doit comme tout fonctionnaire, respecter les règles qui résultent de l'application du Statut Général et des textes subséquents.

Dans l'intérêt de tous, je suis convaincu que ce document constituera non seulement une référence, dans laquelle nous rechercherons constamment à arbitrer par nous même tous nos agissements mais également, un moyen de sévir contre les comportements déviants et d'atteindre une amélioration toujours accrue, de l'exécution du service public.

En tout état de cause, notre vision de la mission dont nous assumons la lourde responsabilité, sera dorénavant empreinte d'une conscience éclairée de l'incidence de nos divers actes sur l'image de marque de l'administration, que nous avons choisi de servir en vue de transmettre un jour le flambeau aux générations futures, avec honneur et dignité.

L'enjeu est de taille, mais en instituant le présent Code, nous sommes déjà entrain de relever le défi.

Bamako, le.....
Le Directeur National des Impôts

Mohamed El Haki Kéïta

Section I- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.

Dans le présent Code, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

- a) «DGI» : la Direction Générale des Impôts ;
- b) «Agent» : toute personne employée à la DGI, quel que soit son corps d'appartenance;
- c) «Collègue» : tout agent de la DGI ;
- d) «Contribuable» : un individu, un opérateur économique assujetti au Code Général des Impôts ;
- e) «Supérieur hiérarchique»: position de tout agent des impôts situé par rapport à un agent subalterne;
- f) « Conseiller à l'éthique » : le chef du personnel ou toute autre gestionnaire mandaté par le Directeur Général des Impôts à cet effet.

Article 2.

L'agent des Impôts est au service de l'État. À ce titre, disposant de prérogatives de puissance publique, il exerce une mission de service public.

Cette situation lui impose d'une part, des obligations prévues par le Statut Général des fonctionnaires et le Code du Travail ou dégagées par la jurisprudence et d'autre part, un comportement qui sied à l'éthique professionnelle, tant dans l'exercice de ses fonctions que dans sa vie privée.

Article 3.

L'agent des impôts s'engage en prêtant serment dès son recrutement à assumer sa mission dans le respect du présent code de déontologie.

Article 4.

Suivant la procédure indiquée à la section VI du présent Code, l'agent qui ne respecte pas les règles de l'éthique professionnelle, commet une dérogation et est par conséquent passible, sans préjudice de l'application de la loi pénale, des sanctions prévues aux titres III, V et VII du Statut Général des fonctionnaires.

Section II- RÈGLES DE DÉONTOLOGIE

Chapitre 1- Obligations inhérentes à l'exercice de la mission

Article 5.

Le premier devoir du fonctionnaire est d'occuper l'emploi qui lui est confié, dès lors que l'affectation est conforme à son statut, à ses aptitudes et à son grade.

Toutefois, l'Agent des Impôts ne peut s'opposer à une mutation d'office prononcée dans l'intérêt du service.

Le non respect de cette obligation place l'intéressé en situation d'abandon de poste, laquelle s'analyse en une rupture unilatérale du lien qui l'unit à l'administration.

Article 6.

L'agent doit exercer personnellement la fonction à laquelle il est affecté, de manière effective, continue et exclusive. Il a l'obligation de servir en toute indépendance, en faisant preuve de probité, de désintéressement, de neutralité et d'impartialité.

Article 7.

Il a l'obligation de servir dans le respect des relations hiérarchiques, du secret et de la discrétion professionnels.

Chapitre 2- Règles générales de comportement de l'agent

Article 8.

Il est fait obligation de réserve à l'Agent des Impôts, qui se doit en conséquence de limiter la manifestation de ses opinions et d'observer une certaine retenue dans son comportement.

Article 9.

L'agent ne doit pas nuire au renom de la Direction Générale des Impôts, il doit même en dehors de ses fonctions observer un comportement empreint de dignité et éviter de causer des dommages à autrui.

Article 10.

L'Agent doit subordonner son intérêt personnel à celui de l'administration. Il ne doit pas utiliser son statut d'agent des impôts pour régler ses problèmes personnels.

Section III- DROITS ET DEVOIRS DE L'AGENT

Chapitre 1- Responsabilités professionnelles

Article 11.

Le fonctionnaire est, vis à vis de l'administration, dans une situation légale et réglementaire. Il doit servir l'État avec dévouement, dignité, loyauté et intégrité. Ainsi, l'agent des impôts représente la Direction Générale des Impôts. Il parle, écrit et agit en son nom en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par le Code général des impôts.

Article 12.

L'agent ne doit pas signer, préparer, produire pour compte d'autrui, ou même associer son nom à des lettres, rapports, déclarations, exposés ou états financiers qui sont en rapport avec la mission de la Direction Générale des Impôts.

Article 13.

L'agent doit éviter les situations de conflit d'intérêts. Ces situations peuvent être reliées à l'argent, à des cadeaux, à la détention d'information privilégiée sur un contribuable, à l'influence ou au pouvoir.

Article 14.

L'agent doit être intègre, indépendant, objectif tout en accomplissant ses fonctions avec fidélité et assurer dans tous les cas la continuité du service.

Article 15.

L'agent doit respecter toutes ses obligations fiscales tant déclaratives que contributives.

Article 16.

L'agent doit faire preuve de calme et de maîtrise de soi en toutes occasions.

Article 17.

L'agent doit s'informer, parfaire sa formation professionnelle et faire preuve d'initiative et de compétence dans l'exécution de ses fonctions.

Article 18.

L'agent doit s'assurer que les personnes qui collaborent avec lui dans l'exercice de ses fonctions, respectent le présent Code.

Article 19.

L'agent n'a pas le droit d'exercer la pratique comptable seul ou en cabinet d'experts-comptables pour le compte d'autrui dans l'exercice de ses fonctions. Il en est de même de la pratique de conseil fiscal.

Article 20.

L'agent ne doit permettre que d'autres personnes posent en son nom des actes qui, s'ils étaient posés par lui-même, le mettraient en contravention du présent Code.

Article 21.

L'agent qui dans le cadre de ses fonctions, reçoit, administre ou détient, à titre de fiduciaire, dépositaire, gestionnaire, mandataire ou liquidateur, des sommes d'argent, des fonds ou des biens, doit tenir les registres nécessaires afin de pouvoir dûment rendre compte de sa gestion ou de son mandat. Il doit s'abstenir d'utiliser, de transférer, de retirer ces sommes d'argent, fonds ou biens, de s'en

servir de quelque manière que ce soit ou à quelque autre fin excédant son mandat.

Article 22.

L'agent appelé à exécuter une mission ou à exprimer une opinion sur toute autre question soumise à son expertise, doit être libre de toute influence, de tout intérêt ou de toute relation qui, eu égard à sa mission, puisse porter atteinte à son jugement professionnel, à son objectivité, à la Direction Générale des Impôts ou qui puisse avoir l'apparence d'un tel effet.

Article 23.

L'agent doit, dans l'exercice de ses fonctions prendre des décisions indépendamment de toute considération politique partisane. Il lui est aussi interdit de se livrer à la propagande politique ou à du prosélytisme religieux au sein du service.

Article 24.

L'agent doit faire preuve de ponctualité, d'assiduité et de persévérance pour éviter toute atteinte à l'image de la Direction Générale des Impôts.

Article 25.

Il doit faire preuve, dans l'exercice de son travail, de disponibilité et de diligence.

Article 26.

L'agent doit s'abstenir d'exercer dans des états susceptibles de compromettre la qualité de son travail.

Chapitre 2- Rapports avec les contribuables

Article 27.

L'agent est au service du public et ses relations avec les contribuables doivent être empreintes de courtoisie et de compréhension.

Article 28.

L'agent doit éviter toute relation avec les contribuables, susceptible de compromettre son indépendance et son autorité dans l'accomplissement de sa mission.

Article 29.

L'agent doit s'abstenir de retenir, recevoir, solliciter, s'assurer ou acquérir une rémunération, des honoraires ou des avantages à l'insu ou venant du contribuable. Toutes les formes de participation, directe ou indirecte dans les affaires du contribuable sont exclues, qu'il s'agisse de travail ou de conseils, quand bien même l'agent ne perçoit aucune rémunération en échange de sa participation.

Article 30.

L'agent doit respecter le droit du contribuable ou de son représentant spécialement autorisé, de prendre connaissance des documents qui concernent le contribuable dans tout dossier constitué à son sujet dans l'exécution du mandat, sous réserve de l'approbation de son supérieur et dans le respect du secret professionnel.

Article 31.

L'agent ne doit pas conseiller un contribuable déjà en contrôle fiscal.

Article 32.

L'agent doit apporter un soin raisonnable aux biens confiés à sa garde, appartenant à un contribuable.

Article 33.

L'agent ne doit pas prétendre ou laisser entendre qu'il a commandé une action visant un contribuable de son propre chef et ce, sans motif valable.

Article 34.

L'agent doit s'abstenir d'intervenir dans les affaires personnelles du contribuable sur des sujets qui ne relèvent pas de son mandat ou qui n'ont aucun impact fiscal.

Article 35.

L'agent ne doit pas outrepasser ses fonctions. Toute action faite en toute connaissance de cause par un agent, visant à favoriser un contribuable ou à lui permettre de transgresser les politiques de la Direction Générale des Impôts, est prohibée.

Article 36.

L'agent ne doit pas utiliser ses fonctions pour faire pression sur un contribuable afin de tenter de résoudre un litige d'ordre privé en faisant connaître sa qualité d'agent des impôts, en convoquant un redevable ou par tout autre moyen.

Chapitre 3- Rapports avec la hiérarchie

Article 37.

La hiérarchie établit un lien entre individus. Autorité et subordination constituent les deux aspects du principe hiérarchique. Dans la structure pyramidale de l'administration, chaque agent peut être situé à la fois comme le subalterne et le supérieur d'autres agents. Ainsi, le pouvoir hiérarchique confère aux supérieurs, des prérogatives leur permettant de régir à la fois, la situation et l'action des fonctionnaires placés sous leur autorité.

Article 38.

Dans le cadre de la gestion du personnel, la notation des agents dont les règles générales sont posées par les articles 87 et suivants du Statut Général, constitue une prérogative du pouvoir hiérarchique.

Article 39.

La subordination hiérarchique est attachée à l'emploi. L'appréciation de l'autorité supérieure porte sur la manière de servir de l'agent durant une année de gestion. Toutefois, le comportement de ce dernier à l'extérieur des fonctions peut être pris en compte s'il révèle un manquement aux obligations professionnelles générales. En revanche, la hiérarchie ne peut valablement s'inspirer de considérations étrangères au service, telles les opinions philosophiques, religieuses ou politiques de l'intéressé. Elle ne peut davantage s'appuyer sur des motifs autres que les mérites de l'agent.

Article 40.

Le pouvoir disciplinaire est également un élément du pouvoir hiérarchique. Il appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Article 41.

L'agent des impôts est tenu, envers son supérieur hiérarchique, au devoir d'obéissance. Aussi est-il tenu à l'obligation d'un comportement correct, loyal et respectueux.

Article 42.

L'agent doit suivre les recommandations et les conseils de son supérieur, lui faire confiance et exécuter les ordres sans critiquer son attitude. L'agent n'a pas qualité pour déférer en justice un acte de son supérieur.

Article 43.

L'agent commet une faute professionnelle en refusant d'exécuter un ordre de son supérieur hiérarchique, tout comme la mise en doute de sa compétence, sauf dans la mesure où cet ordre est manifestement illégal ou de nature à porter atteinte à son statut d'agent ou à nuire à la Direction Générale des Impôts.

Article 44.

L'agent ne peut, sauf pour un motif juste et raisonnable, cesser d'exécuter un mandat qui lui est confié à moins que son supérieur le lui demande. Constituent notamment des motifs justes et raisonnables :

- a) le fait que l'agent soit en situation de conflit d'intérêts ou dans un contexte tel que son indépendance professionnelle pourrait être mise en doute;
- b) l'incitation répétée de la part du contribuable, à l'accomplissement d'actes illégaux, injustes ou frauduleux.

Article 45.

L'agent doit rendre compte à son supérieur lorsque celui-ci le lui demande. Il doit signer et remettre son rapport et toute documentation afférente à son supérieur dans les délais et avec le soin nécessaire.

Article 46.

L'agent doit répondre dans les plus brefs délais à toute correspondance provenant de son supérieur, du conseiller à l'éthique ou du Directeur Général des Impôts.

Article 47.

L'agent est tenu de consulter son supérieur relativement à toute situation qui pourrait donner lieu à un conflit d'intérêts.

Chapitre 4- Rapports avec les collègues et les services publics

Article 48.

L'agent doit à l'égard de ses collègues se montrer serviable, solidaire et faire preuve d'esprit d'équipe.

Article 49.

L'agent n'a pas le droit de s'immiscer dans la gestion de son propre dossier fiscal. De même il ne doit pas intervenir dans une affaire suivie par un autre agent sans son consentement.

Article 50.

L'agent ne doit pas intervenir hors du ressort territorial du service auquel il est affecté.

Article 51.

L'agent doit apporter dans les limites de ses attributions, son concours et sa collaboration aux autres services.

Article 52.

L'agent a le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public et de lui apporter l'aide ponctuelle pour remplir ses obligations fiscales.

Article 53.

L'agent ne doit pas surprendre la bonne foi d'un collègue ou se rendre coupable envers lui d'un abus de confiance ou de procédés déloyaux. Notamment un agent ne doit pas s'attribuer le mérite de travaux qui revient à un collègue; il conserve néanmoins la faculté de s'appuyer, sans les nommer, sur l'opinion d'autres agents.

Chapitre 5- Droits et garanties générales reconnus à l'agent

Article 54.

L'agent des impôts jouit du droit syndical. En outre, il est libre de ses opinions politiques, philosophiques et religieuses. Aucune mention de celles-ci ne doit figurer dans son dossier. Toutefois, il lui est demandé de les exprimer en dehors du service et avec la réserve appropriée aux fonctions exercées.

Article 55.

Aucune distinction ne peut être faite dans l'emploi entre les deux sexes, sous réserve de la prise en considération des exigences requises par l'exercice de certaines fonctions.

Article 56.

L'agent des impôts a droit, conformément aux règles fixées par le Code Pénal et les lois spéciales, à une protection contre les menaces, injures ou diffamations dont il peut être l'objet. L'administration est tenue de lui assurer effectivement cette protection contre les attaques, de quelque nature que ce soit, dont il peut être l'objet à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Article 57.

Il est tenu pour chaque agent des impôts, un dossier individuel devant contenir toutes les pièces intéressant sa situation administrative.

Article 58.

Lorsque l'agent des impôts s'estime lésé dans ses droits, il dispose des voies de recours administratif et de recours contentieux.

Le recours administratif s'exerce soit auprès de l'autorité qui a pris la décision incriminée, soit auprès de l'autorité hiérarchique supérieure.

Le recours contentieux est porté devant la Cour Suprême dans les conditions fixées par les dispositions organisant cette dernière.

L'agent des impôts ne peut se prévaloir en aucun cas de droits indûment acquis.

Section IV- SECRET ET DISCRÉTION PROFESSIONNELS

Article 59.

L'agent est tenu au secret professionnel. Indépendamment des règles instituées par le Code Pénal en matière de secret professionnel, tout agent des impôts est lié par l'obligation de discrétion professionnelle.

La violation du secret professionnel, défini de manière restreinte et précise, est sanctionnée pénalement sans préjudice de l'action disciplinaire; alors que le manquement à la discrétion professionnelle, dont la portée est beaucoup plus large, constitue exclusivement une infraction disciplinaire.

Article 60.

La violation du secret professionnel s'applique aussi bien à la transmission de renseignements oraux qu'à la communication de pièces ou documents extraits d'un dossier administratif. Constituent par exemple des manquements à l'obligation de secret professionnel:

- ✓ le fait de photocopier des avis d'imposition ou d'autres pièces d'un dossier fiscal pour les utiliser à des fins étrangères au service;
- ✓ le fait de révéler à un tiers des informations concernant la situation fiscale d'un contribuable;
- ✓ le fait de communiquer des numéros de comptes bancaires à des tiers non habilités.

L'agent qui recueille des renseignements - à l'occasion des opérations d'assiette, de contrôle, de recouvrement, de contentieux concernant les impôts, les droits, les taxes et les redevances prévus au code général des impôts - ne doit pas communiquer ces renseignements à d'autres personnes que le contribuable lui-même ou son représentant légal.

Article 61.

L'obligation de discrétion professionnelle présente un caractère plus large que celle de secret professionnel. Elle s'étend à l'ensemble des faits, informations ou documents dont l'agent prend connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Constituent par exemple des infractions à cette règle:

- ✓ la divulgation de l'orientation d'une campagne de contrôle fiscal;
- ✓ la révélation du résultat d'enquêtes administratives confidentielles;
- ✓ l'évocation des péripéties d'une vérification;
- ✓ la communication à des collègues, qui n'ont pas à en connaître, de faits dont l'agent a eu connaissance dans l'accomplissement de ses tâches;
- ✓ la révélation à des tiers des méthodes de vérifications recommandées par l'administration;
- ✓ la divulgation de statistiques qualifiées «non communicables» par le service.

Article 62.

L'agent doit s'assurer que cette obligation de respect du secret professionnel est connue, par des personnes étrangères à la Direction générale des Impôts et également par d'autres agents, qui n'ont pas à connaître des informations en question pour les besoins de leur mission.

Article 63.

L'agent ne peut divulguer les renseignements confidentiels qui lui ont été révélés en raison de son état ou profession, à moins qu'il n'y soit autorisé de façon expresse et écrite par celui qui lui a fait ces confidences ou par une disposition expresse de la loi ou par le Directeur Général des Impôts.

Article 64.

L'agent ne doit communiquer les renseignements demandés qu'avec prudence et discernement lorsque l'application systématique des dispositions du présent code risquerait dans certaines situations, d'entraver le bon fonctionnement de certains services publics. Dans toute autre situation, la divulgation de tout renseignement obtenu à l'occasion d'un contrôle fiscal est prohibée. L'agent doit consulter son supérieur sur toute question visant la transmission de renseignements confidentiels.

Article 65.

L'agent ne doit pas faire usage de renseignements de nature confidentielle au préjudice d'un contribuable ou en vue d'obtenir directement ou indirectement un avantage pour lui-même ou pour autrui.

Article 66.

L'agent en congé, malade, retraité ou congédié est toujours soumis au secret professionnel et à la discrétion professionnelle. En l'occurrence, il ne doit ni divulguer les renseignements auxquels il a été exposé durant son emploi, ni les utiliser à des fins personnelles, professionnelles ou partisans.

Section V- RÈGLES DE RESPONSABILITÉ

Article 67.

Les fautes commises par un agent des impôts engagent sa responsabilité au plan juridique, sous trois formes essentielles à savoir:

- ✓ la responsabilité civile;
- ✓ la responsabilité pénale;
- ✓ la responsabilité disciplinaire.

Chapitre 1- De la responsabilité civile

Article 68.

Lorsqu'un dommage est causé par un agent à un particulier, sa responsabilité peut être engagée en application des dispositions du Code civil, sauf sous certaines conditions, où il peut bénéficier de la couverture de l'État. En la matière, l'on distingue la faute personnelle de la faute de service dont les effets de la qualification sont distincts.

Article 69.

La faute personnelle présente la caractéristique d'être détachable de l'exercice par l'agent de ses fonctions. Ainsi, la responsabilité personnelle de l'agent est engagée vis à vis de la victime, sans être exclusive dans certains cas, de la responsabilité de la personne publique sous des conditions déterminées.

Article 70.

La faute de service est constituée par une défaillance dans le fonctionnement normal du service, du fait d'un ou plusieurs agents, mais non imputable à eux directement. L'agent qui a commis une faute de service ne peut être rendu responsable pécuniairement ni à l'égard de la victime, ni à l'égard de l'État.

Article 71.

Toutefois, si le dommage résulte à la fois de deux fautes distinctes et indépendantes (une faute de service et une faute personnelle), la victime peut agir pour le tout soit contre la personne publique devant le juge administratif, soit contre l'agent devant la juridiction judiciaire.

Chapitre 2- De la responsabilité pénale

Article 72.

La responsabilité pénale est liée à l'accomplissement par un agent d'un délit ou d'un crime prévus et sanctionnés par la loi pénale. Chaque fois qu'un agent se rend coupable

d'infractions de droit commun, sa responsabilité pénale est engagée (par exemple: en cas de vol, de meurtre,...). Elle est également engagée, en cas d'infractions liées à l'exercice "anormal" des fonctions et tombant sous le coup de la loi pénale.

Article 73.

Sont des infractions pénales liées à l'exercice anormal des fonctions:

- ✓ la prise illégale d'intérêts par un agent dans le fonctionnement des entreprises où il entretient des relations au titre du service;
- ✓ la concussion, la corruption passive et le trafic d'influence;
- ✓ la soustraction et le détournement de biens;
- ✓ l'atteinte au secret professionnel.

Chapitre 3- De la responsabilité disciplinaire

Article 74.

À la différence de la responsabilité pénale toujours liée à l'existence d'une faute légalement définie, les fautes disciplinaires sont des manquements aux devoirs de la fonction qui peuvent revêtir des formes multiples. Du reste, la responsabilité disciplinaire s'étend, le cas échéant, aux fautes commises en dehors du service.

Article 75.

Est qualifiée de faute disciplinaire, toute faute commise par un agent dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Une faute commise en dehors de l'exercice de ses fonctions par un agent de l'administration peut entraîner des sanctions disciplinaires si elle est susceptible de réagir sur les fonctions ou sur le renom du service.

La mise en œuvre de la responsabilité disciplinaire d'un agent suppose:

- ✓ une faute;
- ✓ une procédure garantissant les droits de l'agent;
- ✓ une sanction.

Article 76.

Les principales fautes disciplinaires sont relatives aux cas suivants:

- ✓ le défaut de ponctualité et d'assiduité;
- ✓ les absences irrégulières;
- ✓ les falsifications de certificats médicaux d'arrêt de travail;
- ✓ l'exercice d'une activité privée lucrative;
- ✓ les abus de fonctions en protégeant un contribuable, en lui assurant des "passe-droits" ou tout simplement éviter son inscription sur un programme de vérification;
- ✓ l'insubordination;
- ✓ les manquements à la discrétion professionnelle;
- ✓ les manquements au devoir de réserve;
- ✓ les manquements aux obligations fiscales

Section VI- Interférence des responsabilités pénales et disciplinaires

Chapitre 1- Cumul des responsabilités

Article 77.

Les faits condamnés pénalement constituent toujours une faute susceptible d'être sanctionnée disciplinairement. Il s'agit de faits tels que la conduite en état d'ivresse, le vol, l'escroquerie, l'attentat aux mœurs, les coups et blessures volontaires,...

Inversement, dans certains cas, la faute disciplinaire est constitutive d'une infraction pénale comme pour les détournements de fonds, la corruption, la concussion, la violation du secret professionnel etc...

Chapitre 2- Conséquences des décisions pénales sur la situation de l'agent

Article 78.

Les relations entre la faute pénale et la faute disciplinaire reposent sur le double principe:

- ✓ de l'autonomie du droit disciplinaire par rapport au droit pénal;
- ✓ de la soumission du droit disciplinaire aux décisions des juges pénaux.

Article 79.

L'autonomie du droit disciplinaire par rapport au droit pénal se manifeste sous deux aspects:

- ✓ un même fait peut s'analyser à la fois en une faute pénale et en une faute disciplinaire pouvant donner lieu aux deux formes de poursuites, l'intérêt de la société étant en jeu dans le cas de la répression pénale, alors que dans la répression disciplinaire, seul l'intérêt de la fonction publique est à considérer;
- ✓ l'amnistie pénale ne fait pas disparaître la sanction disciplinaire, sauf si la loi d'amnistie le précise expressément.

Article 80.

La soumission du droit disciplinaire aux décisions des juges pénaux est impérative dans les cas suivants:

l'appréciation du juge pénal sur l'existence ou l'inexistence des faits s'impose au pouvoir disciplinaire. Ainsi, si le juge pénal constate la matérialité des faits, l'administration est liée par cette appréciation; de même, si le juge constate l'inexistence des faits, l'administration ne pourra se fonder sur ces prétendus faits pour sanctionner un agent;

la radiation d'un agent pour perte de la nationalité malienne, déchéance des droits civiques ou interdiction d'exercer un emploi public.

Article 81.

La perte de la nationalité malienne, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public entraînent ipso facto, la perte de la qualité de fonctionnaire et la cessation des fonctions.

Section VII- SANCTIONS

Article 82.

Tout manquement d'un agent à ses devoirs, dans le cadre où en dehors de l'exercice de ses fonctions, l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. Les sanctions disciplinaires sont celles évoquées à l'article 4 ci-dessus et s'appliquent au terme de la procédure prescrite à cet effet.

Article 83.

Le pouvoir d'instruction disciplinaire est distinct du pouvoir de sanction disciplinaire.

Toute autorité investie du pouvoir d'instruction disciplinaire a l'obligation d'ouvrir immédiatement l'action disciplinaire dès que la faute commise ou présumée est constatée.

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire a, de même, l'obligation de sanctionner la faute établie.

Article 84.

Toute autorité qui constate la carence à cet égard d'une autorité disciplinaire qui lui est subordonnée, a le devoir de prescrire à cette dernière l'ouverture immédiate de l'action disciplinaire.

Article 85.

Lorsque des agissements répréhensibles sont découverts, une enquête est diligentée afin d'établir la matérialité des faits et d'identifier le ou les responsables.

Article 86.

Le conseiller à l'éthique ou l'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut entamer une enquête à la suite de plaintes introduites par un collègue, de la part d'un contribuable ou tout organisme transigeant avec la Direction Générale des Impôts.

Article 87

Concrètement, pour des faits relatifs au service, la phase préalable débute dans la plupart des cas par une vérification contradictoire du service.

En effet, la procédure disciplinaire ne doit être engagée que sur des faits suffisamment établis dont il appartient à l'administration d'apporter la preuve.

Article 88.

Lorsqu'une enquête est menée, le Directeur doit en être informé immédiatement de la teneur et indiquer, dans l'hypothèse où les agissements commis sont particulièrement graves, si l'agent devrait être suspendu pendant la durée de l'enquête ou être relevé provisoirement de ses fonctions.

Article 89.

Toute enquête instruite par le conseiller à l'éthique ou l'autorité investie du pouvoir disciplinaire demeure confidentielle.

Article 90.

Il appartient à la Direction Générale des Impôts, d'apporter la preuve que l'agent a commis une faute répréhensible.

Article 91.

Lorsqu'un agent contrevient à une des dispositions de ce code, le conseiller à l'éthique ou l'autorité investie du pouvoir disciplinaire soumet après enquête, son rapport à l'agent concerné et au Directeur, assorti d'une proposition de sanction.

Article 92.

L'autorité disciplinaire qui propose ou prononce une sanction disciplinaire, a l'obligation de référer expressément à l'obligation professionnelle violée; elle est tenue, en outre, de circonstancier la faute, de confirmer son imputabilité à l'agent en cause et de motiver le degré de la sanction.

Article 93.

La sanction doit être motivée par écrit. Le supérieur hiérarchique, investi du pouvoir disciplinaire doit préciser les motifs en fait et en droit sur lesquels est fondée la sanction.

Article 94.

L'agent peut en appeler auprès du Directeur dans les 15 jours du dépôt du rapport par le conseiller à l'éthique ou l'autorité disciplinaire, s'il découvre des erreurs graves dans le rapport ou que des situations n'ont pas été prises en considération, de façon à ce que la sentence soit clémente.

Article 95.

L'agent est également informé qu'il peut déposer un mémoire en défense, avant l'expiration du délai de 15 jours de la date du dépôt du rapport. Il peut aussi demander une audience auprès du Directeur qui l'avisera s'il peut comparaître personnellement, se faire assister et citer des témoins.

Article 96.

Après avoir recueilli l'avis du conseiller à l'éthique ou de l'autorité disciplinaire, des représentants de l'agent sur la gravité de la faute commise, le Directeur Général des Impôts statue en dernier ressort sur l'opportunité du maintien, de l'atténuation ou de la levée de la sanction infligée.

Article 97.

Les poursuites disciplinaires se prescrivent par un délai de cinq années à compter de la commission de la faute. Toutefois, lorsque celle ci constitue un crime au regard de la loi pénale, le délai de prescription est porté à dix ans.

Article 98.

Les mesures disciplinaires auxquelles l'agent est exposé, s'il était pris en défaut, sont que celles prévues aux titres III, V et VII du Statut général des fonctionnaires.

Article 99.

La mesure disciplinaire demeure dans le dossier de l'agent pendant la période prévue à l'article 86 du Statut général des fonctionnaires.

Article 100.

Il revient au Directeur d'informer s'il y a lieu, la partie plaignante de la conclusion de l'enquête.

Section VIII- DISPOSITIONS FINALES

Article 101.

Le conseiller à l'éthique et les supérieurs hiérarchiques investis du pouvoir disciplinaire sont chargés du respect par les agents, des principes d'éthique et des règles de déontologie énoncés dans le présent code.

Article 102.

En cas de conflit, les dispositions du Code du travail, du Statut Général des fonctionnaires et les sources de jurisprudence auxquels il est fait référence à l'article 2 ci-dessus, sont les seules applicables au détriment de celles du Code de déontologie. En conséquence, des mises à jour seront effectuées périodiquement en vue de corriger les insuffisances constatées.

Article 103.

Le conseiller à l'éthique s'assure que tous les agents ont reçu copie du présent code et en comprennent le sens et la portée.

Article 104.

Le présent Code de déontologie, entre en vigueur à compter de sa date de signature.