



# Staff Matters

Legal news service of Union Syndicale



L'Union Syndicale vous offre un nouveau service : "Staff Matters", une lettre d'informations juridiques sur les droits du personnel, dont voici le premier numéro.

L'Union Syndicale pourra ainsi vous tenir régulièrement informés des évolutions récentes de la jurisprudence en matière de fonction publique européenne et vous fournir diverses informations utiles.

Nous aborderons des sujets tels que vos droits en matière de promotion, la procédure d'invalidité, les prestations sociales, la pension, le devoir de sollicitude, les congés, les assurances, les indemnités, ou des questions de procédure comme l'introduction de réclamations ou le respect des délais. Nous voulons ainsi vous faire mieux connaître vos droits, pour vous permettre de les défendre.

Nous vous invitons à nous soumettre les sujets que vous voudriez voir traités dans les prochains numéros ou les questions juridiques qui vous semblent intéressantes pour le personnel, qu'elles concernent le statut en général ou votre situation d'expatrié (pour la plupart d'entre vous). Il est bien entendu que ces sujets seraient traités en toute confidentialité et anonymement. Vous pouvez nous envoyer toute question ou tout sujet à l'adresse [StaffMatters@unionsyndicale.eu](mailto:StaffMatters@unionsyndicale.eu).

Dans ce premier numéro, nous traiterons du **droit d'être entendu**. Nous espérons que vous apprécierez ces informations et nous attendons votre feedback afin de pouvoir améliorer ce service que nous vous proposons.

**La décision de mettre fin au contrat d'un agent a été annulée parce que son droit à être entendu n'avait pas été respecté**

*Arrêt T-566/16, Josefsson / Parlement européen du 17 mai 2018*

## En deux mots

Les droits de la défense constituent un principe fondamental du droit de l'Union. L'intéressé doit être

mis en mesure, préalablement à la décision qui l'affecte négativement, de faire connaître utilement son point de vue sur la réalité et la pertinence des faits et

## Waiver

Although this newsletter is accurately prepared, it cannot replace individual legal advice. Legal situations are manifold and require both complex analysis and strategic action. You should therefore not rely on general presentations or former case-law alone to draw conclusions for your concrete situation. Please turn to us timely, should you require individual legal advice and/or representation.

circonstances sur la base desquels cette décision a été adoptée. Le droit d'être entendu implique que l'intéressé ait la possibilité d'influencer le processus décisionnel en cause.

### Les faits

Le requérant avait été engagé en tant qu'agent temporaire à durée indéterminée par un groupe politique du Parlement européen. À la suite des élections européennes de 2014, le secrétariat du groupe a été réorganisé et le groupe a résilié le contrat du requérant en justifiant ce licenciement par la **réorganisation** du secrétariat nécessaire à la suite des élections ainsi que par une nouvelle répartition des tâches et un élargissement des compétences du personnel.

### Arrêt du Tribunal

Le Tribunal a annulé la décision de mettre fin au contrat et a condamné le Parlement aux dépens.

### Argumentations

La violation du droit d'être entendu ne peut toutefois être retenue que si elle a été déterminante pour l'issue de la procédure administrative, autrement dit, il faut que, sans cette irrégularité, la décision ait pu être différente. Le Tribunal a fait une application large de ce critère, en considérant qu'il ne pouvait être exclu que, si

le requérant avait été dûment entendu, il aurait effectivement pu influencer le processus décisionnel concerné.

### Commentaires

Cet arrêt va dans le sens de la jurisprudence habituelle sur la violation du droit d'être entendu ou des *droits de la défense* en général. Dans l'affaire Meyrl (T-699/16), la décision était motivée non seulement par une réorganisation du groupe parlementaire mais aussi par des motifs liés au comportement de l'intéressé. Le Tribunal a considéré qu'avoir dûment entendu l'intéressé sur un seul de ces deux motifs suffisait pour valider la procédure de licenciement. Initialement, le Tribunal de la fonction publique en avait jugé différemment en première instance (F-147/15, Meyrl) en considérant qu'il était nécessaire que l'intéressé soit entendu sur les deux motifs avancés par l'AHCC.

En pratique, il est important de noter que l'employeur peut soulever d'autres motifs de licenciement après avoir entendu l'intéressé sur un des motifs invoqués. Selon nous, l'audition de l'intéressé ne remplit réellement son objectif que si elle porte expressément sur la motivation de la décision à prendre. Autrement dit, un motif de licenciement n'est juridiquement valable que si l'intéressé a été entendu spécifiquement sur ce motif.

#### Les arguments avancés par l'administration du Parlement

Le Parlement avait avancé que l'audition du requérant avait eu lieu, puisqu'il avait été invité à une présentation du nouvel organigramme avant d'être informé de la fin de son engagement. Le Tribunal a cependant considéré que cet entretien ne pouvait avoir constitué l'audition nécessaire du requérant dans une procédure menant à son licenciement. En outre, même s'il avait pu deviner que l'objet de la réunion était son licenciement, le délai laissé à sa disposition pour se préparer à un entretien préalable au licenciement (un jour ouvrable) n'était pas suffisant pour considérer qu'il avait pu faire valoir utilement son point de vue au cours dudit entretien. Il y a donc lieu de noter que, pour le Tribunal, un jour de préparation n'est pas suffisant pour un entretien préalable au licenciement.

En deuxième lieu, l'employeur ne peut exciper de situations internes dans sa procédure de prise de décision, y compris celles liées à la résistance de particuliers, pour justifier le non-respect de ses obligations juridiques (voir affaires C-297/08, Commission/Italie, point 83 et F-137/14, GV/EEAS, point 77).

En troisième lieu, le Tribunal rejette l'argument du Parlement selon lequel, même si le requérant avait été dûment entendu, l'autorité aurait pris la même décision. En effet, cela reviendrait à nier l'essence même du principe général du droit que constitue le droit d'être entendu. On ne peut exclure que, si l'intéressé avait été dûment entendu, il aurait pu influencer sur le processus décisionnel. (voir affaires F-55/14, EE/Commission, point 40 et F-137/14, GV/EEAS, points 78/79).

**En guise de conclusion, on peut dire que les droits de la défense revêtent une importance particulière dans le droit administratif de l'UE. La jurisprudence les fait généralement dériver des principes généraux du droit et les érige en droits fondamentaux. Certains de ces droits sont consacrés à l'article 41, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux. De même que dans d'autres pans du droit de l'Union (marchés publics, concurrence, ...), la violation du droit d'être entendu entraîne souvent l'annulation de décisions administratives de l'Union européenne.**

En outre, la violation du droit d'être entendu peut avoir des conséquences financières et justifier l'octroi d'une indemnité pour le dommage, matériel ou non, causé. Nous y reviendrons dans un prochain numéro.

N.B.: Le litige dans l'affaire Josefsson trouve sa source dans la réorganisation du service du requérant. N'oublions toutefois pas que, en principe, il n'existe pas d'obligation d'entendre l'intéressé en cas de simple réaffectation ou de réorganisation interne de services (voir affaire T-597/16, OW/EASA, arrêt du 7 juin 2018).