



Union
Syndicale
Bruxelles

Decembre 2021

NEWSLETTER
N°22

Staff Matters

Legal News from Union Syndicale

Dans le présent numéro de notre lettre d'information juridique, nous vous présentons une affaire dans laquelle le Tribunal a annulé la décision de la Commission de mettre fin à un contrat à durée indéterminée. Les rapports annuels d'évaluation, qui constituaient une des bases de la décision de la Commission, ne comportaient aucune référence à une absence injustifiée de la requérante. Le Tribunal a également considéré, au vu du peu de temps disponible, que la requérante ne s'était pas vu offrir une chance de restaurer une relation de confiance au sein du service.

Continuez à nous envoyer vos suggestions de sujets à traiter ou vos questions et commentaires à l'adresse: StaffMatters@unionsyndicale.eu.

Contrat à durée indéterminée
— Résiliation — Erreur manifeste d'appréciation — Exactitude des faits
— Préjudice matériel — Devoir de sollicitude

Le Tribunal annule la résiliation du contrat: Les motifs de résiliation doivent être matériellement exacts

Affaire T-571/17, UG / Commission, arrêt du 2 avril 2020 et ordonnance du 13 novembre 2020

Avertissement

Bien que cette lettre d'informations juridiques ait été préparée avec soin, elle ne peut remplacer un conseil juridique individuel. Chaque situation comporte de nombreux aspects et requiert une analyse juridique complexe et une stratégie d'action individuelle. Plutôt que d'agir uniquement sur la base d'explications génériques ou de précédents, adressez-vous plutôt à nos experts juridiques pour un conseil juridique individuel et/ou pour vous représenter.

Les faits et la procédure

La requérante a été engagée en qualité d'agent contractuel et affectée en tant qu'éducatrice à l'Office « Infrastructures et logistique à Luxembourg » (OIL) de la Commission. Après un premier renouvellement, son contrat a été prolongé pour une durée indéterminée. La requérante a par la suite été exemptée à 50 % de l'exercice de ses fonctions d'éducatrice afin d'assurer la fonction de secrétaire politique auprès d'un syndicat. Ses rapports d'évaluation pour les années 2013 et 2014 ont tous deux conclu au caractère satisfaisant de ses performances. La requérante a été élue membre du comité local du personnel en 2015 et désignée pour siéger au comité central du personnel. Son rapport d'évaluation pour 2015 a conclu au caractère insatisfaisant de ses prestations. Elle a introduit un appel contre ce rapport. En 2016, la requérante a été placée en congé parental pour une durée de quatre mois, qui a ensuite été prolongée. En septembre 2016, la Commission a informé la requérante de son intention de mettre fin à son contrat d'engagement en faisant état de problèmes liés à sa conduite dans le service et à son attitude au travail, tout en indiquant également qu'il n'y avait pas eu d'amélioration de sa performance, avec des conséquences négatives sur la continuité et la qualité du service fourni à l'égard des enfants ainsi que des parents. En octobre 2016, la Commission a mis fin au contrat de la requérante avec un préavis de neuf mois. Par son action, la requérante demandait l'annulation de la décision de résiliation de son contrat ainsi qu'une indemnisation du préjudice matériel lié à cette décision et du préjudice moral engendré par le traitement dégradant qu'elle prétend avoir subi du fait de son activité syndicale et de son congé parental.



L'arrêt du Tribunal et son argumentation

Par son arrêt, le Tribunal a annulé la décision de la Commission mettant fin au contrat à durée indéterminée de la requérante. Il a invité les parties à lui transmettre le montant fixé d'un commun accord de la compensation pécuniaire. Les parties ont alors convenu par voie extrajudiciaire qu'un montant de 68 000 € serait versé à la requérante (indépendamment de ses droits à pension et des dépens de la procédure).

1) Sur la recevabilité de la requête, le Tribunal a rappelé que des actes purement préparatoires (dans le cas présent, la notification de l'intention de mettre fin au contrat) ne peuvent être contestés devant le Tribunal ni directement ni de façon incidente. Quant au rapport d'évaluation pour l'année 2015, si la requérante avait bien introduit un appel contre son évaluation au titre de l'article 43 du Statut, elle n'avait pas introduit de réclamation au titre de l'article 90 et de l'article 91, paragraphe 2, du Statut. La demande d'annulation du rapport n'était donc pas recevable.

2) La requérante avançait que la Commission avait enfreint l'article 42 bis du Statut en ce qu'elle avait été licenciée alors qu'elle était en congé parental. Elle invoquait également la violation de la procédure disciplinaire prévue à l'annexe IX du Statut, la violation du droit d'être entendu, l'absence de motifs réels et sérieux justifiant son licenciement, la violation de l'obligation de motivation, le détournement de pouvoir en ce que la décision de licenciement aurait été motivée par son congé parental et enfin la violation du principe de proportionnalité.

Le Tribunal note que la Commission dispose d'un **large pouvoir d'appréciation** pour mettre fin à un contrat au titre de l'article 47, point c), du RAA et que le contrôle du juge sur cette décision est limité à la vérification de l'absence d'erreur manifeste d'appréciation ou de détournement de pouvoir. Lorsque l'administration fait référence à des **faits matériels précis**, le juge doit contrôler que ces motifs sont **matériellement exacts**. Le Tribunal ajoute que, lorsqu'elle statue à propos de la situation d'un agent, l'autorité est tenue de prendre en considération l'ensemble des éléments qui sont susceptibles de déterminer sa décision, et notamment l'intérêt de l'agent concerné. Cela résulte du **devoir de sollicitude** de l'administration, qui reflète l'équilibre des droits et obligations réciproques que le statut, et par analogie le RAA, ont créé dans les relations entre l'autorité publique et ses agents.

Le Tribunal se penche ensuite sur les rapports annuels d'évaluation de la requérante et les objectifs qui lui avaient été fixés. Il conclut que la période dont disposait la requérante pour améliorer sa performance, à savoir environ trois mois à partir du moment où elle a eu connaissance desdits objectifs, était trop courte pour lui permettre de reconstruire la relation de confiance avec son service et de remplir ses objectifs. La décision de mettre



fin au contrat de la requérante était donc entachée d'une erreur. Alors que les rapports d'évaluation ne faisaient aucune référence précise à une absence injustifiée ou à un défaut de communication, seule la lettre fixant les objectifs faisait référence à un incident survenu en 2015.

Le Tribunal conclut que **l'absence**, dans les rapports d'évaluation pour les années 2014 et 2015, **de toute référence précise** à une absence non justifiée de la requérante au cours de ces années et **le court délai disponible**, qui n'avait pas mis la requérante en mesure de reconstruire la relation de confiance avec le service et de remplir ses objectifs pour 2016, constituaient **une erreur manifeste d'appréciation** et justifiaient que la décision de mettre fin au contrat de la requérante soit annulée.

3) En ce qui concerne la responsabilité de la Commission pour le **préjudice matériel**, le Tribunal rappelle que, lorsqu'elle agit en tant qu'employeur, l'Union est soumise à une responsabilité accrue, se manifestant par l'obligation de réparer les dommages causés à son personnel par toute illégalité commise en sa qualité d'employeur. S'agissant de la condition relative à la réalité du dommage, la responsabilité de l'Union ne saurait être engagée que si la partie requérante a **effectivement subi un préjudice réel et certain**.

Il invite ensuite les parties à rechercher un accord fixant le montant de la compensation tout en donnant certaines orientations sur la détermination du préjudice matériel subi par la requérante.

4) Quant au **préjudice moral** subi par la requérante, le Tribunal considère que cette demande n'est pas liée à la décision de résiliation de son contrat mais aux traitements dégradants et discriminatoires qui lui auraient été infligés par l'administration en raison de son activité syndicale et de la prise de son congé parental. Or la requérante, souligne le Tribunal, a introduit une réclamation uniquement à l'encontre de la décision de mettre fin à son contrat et non à l'encontre de traitements dégradants et discriminatoires. La demande d'indemnisation du préjudice moral est dès lors rejetée comme irrecevable. De même, les demandes visant à adresser des injonctions à l'administration ou à faire des déclarations en droit sont rejetées comme irrecevables.

Commentaires:

1. De manière générale, pour statuer sur une action en annulation, la jurisprudence prévoit de contrôler si un acte de l'administration constitue une erreur manifeste d'appréciation ou un détournement de pouvoir. Dans ces deux cas, l'annulation serait justifiée. Selon la jurisprudence, une erreur est manifeste « lorsqu'elle est aisément perceptible et peut être détectée à l'évidence » (voir arrêt dans l'affaire F-104/09 Canga Fano/Conseil, point 35).

2. Dans le cas d'espèce, le Tribunal examine les faits justifiant le licenciement et la manière dont ils sont présentés dans la décision de mettre fin au contrat. Si une décision de licenciement ne comportait pas de référence à des faits précis, elle ne serait pas suffisamment motivée et ne serait donc pas conforme aux principes fondamentaux de légalité et de sécurité des actes administratifs. Il s'agirait là d'une erreur aisément perceptible, ce qui explique que le Tribunal demande que les motifs avancés soient **matériellement exacts**. Savoir si une période de trois mois est suffisante pour faire preuve d'améliorations peut aussi faire l'objet d'une appréciation différente.

3. La Commission a introduit un pourvoi devant la Cour contre cet arrêt du Tribunal (affaire C-249/20 P) en avançant deux moyens : le Tribunal aurait dénaturé les faits et n'aurait pas examiné si l'erreur d'appréciation était « manifeste » mais se serait contenté de conclure qu'il y avait une « erreur » dans la décision de mettre fin au contrat de la requérante.

4. Le Tribunal n'a pas fondé son appréciation sur les fonctions de la requérante au sein du comité du personnel (ou sur son adhésion à un syndicat), ni sur son congé parental. En droit national, ces éléments auraient joué un rôle protecteur et auraient même pu expressément relever des interdictions de licenciement. Dans le droit de la fonction publique européenne, le devoir de sollicitude pourrait être invoqué dans de tels cas en obligeant l'administration à respecter la situation personnelle d'un agent et à prendre ses intérêts en considération.

5. Notre recommandation aux collègues (d'une manière générale mais surtout si l'arrêt est confirmé en pourvoi) est de bien vérifier que la motivation d'une décision de licenciement fait matériellement et correctement référence aux faits et que ces faits constituent effectivement des éléments justifiant un licenciement. Ensuite, il convient de vérifier attentivement si l'agent a disposé d'un délai pour restaurer la confiance et si ce délai a été suffisant pour donner à l'agent suffisamment de possibilités pour ce faire.