



Union  
Syndicale  
Bruxelles

Novembre 2020

## NEWSLETTER N°16

# Staff Matters

Legal News from Union Syndicale

L'article 296 du TFUE prévoit que « les actes juridiques sont motivés ... » Dans ce numéro de StaffMatters, nous examinerons un arrêt récent de la Cour de justice confirmant et précisant qu'un(e) candidat(e) à un concours général a le droit d'obtenir la motivation d'une décision de ne pas l'admettre sur la liste des lauréats. Le jury doit motiver sa décision de rejet et indiquer les critères de sélection, même si le candidat ou la candidate n'a pas expressément demandé qu'on lui communique la motivation de la décision ou les critères. Lorsque la motivation n'est pas suffisante, ce n'est qu'exceptionnellement que l'administration peut la compléter en cours d'instance.

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

Motivation - article 296 du TFUE – concours général – complément de motivation en cours d'instance – confidentialité des travaux du jury, article 6 de l'annexe III au Statut – critères de sélection

La Cour de justice confirme l'importance de la motivation

Affaire C-114/19 P, Commission / D. Di Bernardo, arrêt du 11 juin 2020

Affaire T-811/16, D. Di Bernardo / Commission, arrêt du 29 novembre 2018

### 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

Le requérant a participé à un concours général de « Secrétaires/Commis ». Après qu'il a eu passé les épreuves d'évaluation, le jury lui a demandé des informations complémentaires sur son expérience professionnelle. Le jury souhaitait obtenir des descriptions de fonctions détaillées, signées par ses précédents employeurs, ainsi que des copies des contrats de travail. Le requérant a transmis une description de fonctions détaillée et expliqué pourquoi il ne disposait pas de telles descriptions pour d'autres entrées de son acte de candidature : la société italienne qui l'avait employé avait été dissoute et il n'était pas en mesure de fournir ces documents. À défaut, il en a présenté d'autres, notamment des conventions collectives nationales de travail italiennes, comprenant un descriptif officiel des fonctions liées à différents contrats de travail.

Le jury a décidé de ne pas le placer sur la liste des lauréats du concours parce qu'il ne remplissait pas la condition d'une expérience professionnelle d'une durée minimale de trois ans dans le domaine correspondant à la nature des fonctions. Le jury lui a indiqué qu'il

avait défini des critères de sélection pour déterminer si les qualifications et l'expérience professionnelle des candidat(e)s correspondaient bien aux compétences requises pour les fonctions à exercer.

## L'arrêt du Tribunal et les arguments des parties

La Cour de justice confirme l'arrêt de novembre 2018 par lequel le Tribunal de l'Union annulait la décision du jury pour violation de l'obligation de motivation. La Commission a introduit un pourvoi contre cet arrêt et a été déboutée par la Cour de justice, qui a rejeté le pourvoi.

La Commission avait avancé que le Tribunal n'avait pas suffisamment tenu compte du contexte juridique et factuel de la décision litigieuse, alors que le caractère suffisant d'une motivation doit être apprécié au regard du contexte de la décision concernée et pas seulement du libellé de celle-ci. Au sujet de cet argument, la Cour de justice a rappelé que :

« la motivation des actes des institutions de l'Union européenne exigée à l'article 296 TFUE doit être adaptée à la nature de l'acte en cause et doit faire apparaître de façon claire et non équivoque le raisonnement de l'institution, auteur de l'acte, de manière à permettre aux intéressés de connaître les justifications de la mesure prise et à la juridiction compétente d'exercer son contrôle. L'exigence de motivation doit être appréciée en fonction de toutes les circonstances de l'espèce, notamment du contenu de l'acte, de la nature des motifs invoqués et de l'intérêt que les destinataires de l'acte ou d'autres personnes concernées directement et individuellement par celui-ci peuvent avoir à recevoir des explications. Il n'est pas exigé que la motivation spécifie tous les éléments de fait et de droit pertinents, dans la mesure où la question de savoir si la motivation d'un acte satisfait aux exigences de l'article 296 TFUE doit être appréciée au regard non seulement de son libellé, mais aussi de son contexte ainsi que de l'ensemble des règles juridiques régissant la matière concernée. »

information minimale devant être fournie en toute hypothèse aux candidat(e)s au plus tard en même temps que les résultats du concours concerné. Enfin, la Cour a déclaré que le secret entourant les travaux du jury (article 6 de l'annexe III au Statut) ne permettait pas de refuser la communication des critères de sélection.

### **Sur la possibilité de compléter la motivation à un stade ultérieur**

En ce qui concerne le moment où la motivation doit être communiquée, la Cour rappelle qu'elle doit, en principe, être communiquée à l'intéressé(e) en même temps que la décision lui faisant grief. L'absence de motivation ne saurait être régularisée en cours d'instance. Cependant, en cas non pas d'absence, mais d'insuffisance de motivation, des explications données en cours de procédure peuvent, dans des hypothèses exceptionnelles, remédier à cette insuffisance. À l'occasion d'un concours à participation nombreuse, l'institution peut ne pas être en mesure, du point de vue pratique, d'apporter une motivation suffisante à chaque candidat(e) en temps utile. Dans un tel cas, il lui est permis, à titre exceptionnel, d'apporter devant le juge des éléments tels que des procès-verbaux de jurys.

La Cour établit une distinction face à l'argument avancé par la Commission selon laquelle, en cas de concours à participation nombreuse, le jury est autorisé à motiver de façon sommaire le refus de sélectionner un(e) candidat(e). Dans un concours à participation nombreuse, le jury peut, dans un premier temps, ne communiquer aux candidat(e)s que les critères et le résultat de la sélection, quitte à fournir ultérieurement des explications individuelles à ceux et celles qui le demandent expressément. Le Tribunal avait déjà relevé que le jury du concours général en cause avait pris sa décision alors que l'ensemble des candidat(e)s avaient déjà participé aux tests d'accès et aux autres épreuves. Le jury n'avait donc plus à traiter que le petit nombre de candidat(e)s figurant sur la liste des lauréat(e)s potentiel(le)s. La charge de travail engendrée par un concours à participation nombreuse ne pouvait donc plus justifier l'absence de motivation de la décision rejetant le candidat.

L'argument selon lequel le requérant n'aurait jamais cherché à connaître les critères de sélection a également été rejeté par la Cour, parce que même lorsque le jury n'a l'obligation de fournir, dans un premier temps, qu'une motivation sommaire, comme c'est le cas dans un concours à participation nombreuse, cette motivation doit inclure l'indication des critères de sélection. Les critères de sélection constituent une



## Commentaires :

1. La raison d'être de la motivation est de **permettre aux intéressé(e)s de connaître les raisons d'une décision et à la juridiction compétente d'exercer son contrôle**. L'absence ou l'insuffisance de motivation peut entraîner l'annulation d'une décision administrative et justifier le versement d'une indemnité (F-116/11, Vacca / Commission, arrêt du 26 juin 2013, point 64). L'absence de motivation peut être soulevée d'office par le juge (cf. affaire F-149/15, HG / Commission, arrêt du 16 septembre 2016, point 93).

2. L'obligation de motivation ne relève pas uniquement de l'article 296 du TFUE mais également de l'article 41, paragraphe 2, point c, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. En ce qui concerne spécifiquement les décisions adressées aux fonctionnaires, l'article 25, paragraphe 2, du Statut dispose que « Toute décision faisant grief doit être motivée ». La portée de cette obligation diffère en fonction du contenu et du contexte de la décision. Dans le cas spécifique des procédures de recrutement, l'obligation de motivation doit prendre en compte les exigences de confidentialité.

3. Le présent arrêt de la Cour s'inscrit dans la ligne de la jurisprudence sur l'obligation de motivation. En principe, la motivation doit être communiquée en même temps que la décision elle-même, elle ne peut être complétée ultérieurement au cours de la procédure (cf. affaire C-521/09 P, Elf Aquitaine / Commission, point 149). Toutefois, une motivation insuffisante peut, dans une certaine mesure, être complétée en cours d'instance. Cette approche équilibrée est nécessaire pour éviter que l'administration s'abstienne de toute motivation (sachant qu'elle pourra la fournir ultérieurement) tout en permettant de limiter la motivation d'une manière adaptée au contenu et au contexte de la décision.

4. La Cour convient que la situation spécifique des procédures avec de très nombreux participants, comme les concours généraux, peut justifier une limitation exceptionnelle de la motivation (motivation sommaire).

5. La Cour précise qu'une motivation « contradictoire ou inintelligible équivaut à une absence de motivation ».

6. La possibilité de régulariser une motivation insuffisante en cours d'instance ne revêt pas un



caractère « automatique », a précisé la Cour. En cas de communication des motifs en cours de procédure, le juge de l'Union doit encore vérifier si la motivation complémentaire ne risque pas de méconnaître les droits de la défense<sup>1</sup>, qui formaient le sujet du premier numéro de Staff Matters.

7. Ainsi que la Cour l'a confirmé, le « secret » ne peut servir de prétexte pour empêcher la communication de données objectives et des critères d'évaluation (cf. arrêt de la Cour dans l'affaire C-254/95 P, Parlement / Innamorati, du 4 juillet 1996, points 26 à 28).

8. Les jurys de l'UE (tout comme d'autres services) examineront sans doute cet arrêt avec une grande attention car il confirme que les motifs de rejet d'un(e) candidat(e), ainsi que les critères de sélection, doivent être communiqués sans même qu'il y ait une demande en ce sens.

<sup>1</sup> O. Mader, *Verteidigungsrechte* (Nomos) ISBN 3-8329-1828-0