

Mars 2025

NEWSLETTER
N° 30



Staff Matters

Legal News from Union Syndicale

Affaire T-24/23,
UF / Commission,
arrêt du 8 mai 2024

Contrat à durée indéterminée
– agent temporaire – absence
d'établissement des faits – résiliation
du contrat – rupture du lien de
confiance – mesures disciplinaires

**Le Tribunal annule la résiliation
du contrat. Établir clairement les
faits est une obligation tant pour
un licenciement que pour une
procédure disciplinaire**

La présente lettre d'information porte sur **la résiliation d'un contrat à durée indéterminée**. L'institution n'est pas tenue d'engager une procédure disciplinaire et peut opter directement pour la résiliation du contrat conformément à l'article 47, sous c), i), du RAA. Toutefois, dans l'affaire dont il est question ici, la Commission n'a pas été en mesure d'établir clairement les faits justifiant la prétendue rupture du lien de confiance par le requérant. Établir la matérialité des faits est important si c'est sur cette base que l'institution veut fonder une décision de résiliation d'un contrat mais aussi en cas de procédure disciplinaire. Ainsi, opter pour une résiliation de contrat au lieu d'une procédure disciplinaire ne dispense pas l'institution de son devoir d'établir l'exactitude matérielle des faits.

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

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.

Contexte juridique

Conformément à l'article 47, sous c), i), du RAA (Régime applicable aux autres agents), l'engagement d'un agent temporaire prend fin « à l'issue du préavis fixé dans le contrat, le préavis ne pouvant être inférieur à un mois par année de service accompli, avec un minimum de trois mois et un maximum de dix mois (...) ».

L'article 49, paragraphe 1, du RAA prévoit que, « après accomplissement de la procédure disciplinaire prévue à l'annexe IX du statut, applicable par analogie, l'engagement peut être résilié sans préavis pour motif disciplinaire en cas de manquement grave aux obligations auxquelles l'agent temporaire est tenu, commis volontairement ou par négligence (...). Préalablement à la résiliation de l'engagement, l'agent peut faire l'objet d'une mesure de suspension (...) ».



Les faits

Le requérant a été engagé par la Commission en qualité d'agent temporaire dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Il était chargé de la protection personnelle de membres de la Commission et devait se soumettre régulièrement à des tests virologiques (« COVID-19 ») réalisés par le service médical de la Commission. À l'issue d'un de ces tests, en octobre 2021, le service médical a adressé une plainte au supérieur hiérarchique du requérant en affirmant que ce dernier se serait comporté de façon inadéquate, notamment en criant "ça suffit" et en frappant la main de l'infirmier. Il serait ensuite parti sans que le test ait pu être effectué. Le requérant a contesté ces accusations et a indiqué que le test avait été plus long et invasif qu'à

l'accoutumée, mais qu'il n'avait pas frappé l'infirmier. Il a par la suite présenté ses excuses à l'infirmier au cas où il l'aurait offensé ou aurait réagi d'une façon qui aurait pu lui donner une mauvaise impression. Après un autre test effectué en mars 2022, le requérant s'est à nouveau plaint auprès du service médical du fait que le test était lui aussi plus long et invasif qu'à l'accoutumée. Quelques jours plus tard, l'arme du requérant a été saisie par la direction de la sécurité et l'équipe des enquêtes internes de la direction a recueilli les témoignages écrits des infirmiers. L'infirmière en charge du deuxième test a déclaré que le requérant n'aurait pas arrêté de bouger la tête pendant le test PCR et qu'il lui avait été impossible de réaliser le test antigénique. La Direction a ensuite informé le requérant de son intention de solliciter, auprès de l'AIPN (ici l'autorité habilitée à

conclure les contrats d'engagement - AHCC), la résiliation de son contrat pour rupture du lien de confiance, en faisant référence aux plaintes émises par le service médical au sujet de la conduite du requérant. Une note écrite en ce sens a alors été adressée au requérant, l'invitant à présenter d'éventuelles observations dans un délai de cinq jours. Une semaine plus tard, l'AHCC a résilié le contrat du requérant avec un préavis de cinq mois. Dans le cadre de la procédure précontentieuse, le requérant a présenté un témoignage écrit du membre de la Commission (un vice-président) qui était présent lors du test et a déclaré que, d'après lui, le requérant ne s'était pas comporté de façon inappropriée.

Les arguments des parties et l'arrêt du Tribunal

Le requérant soulève essentiellement les moyens suivants : l'inexactitude matérielle des faits à l'origine de la décision attaquée, une erreur manifeste d'appréciation, un détournement de pouvoir, l'insuffisance de motivation ainsi que la violation du devoir de sollicitude, du principe de proportionnalité et des droits de la défense. La Commission soutient quant à elle que les comportements inappropriés du requérant ont été établis de façon objective et indépendamment du contenu des témoignages des infirmiers et que « les détails du comportement du requérant » ne constituaient pas l'élément décisif permettant d'établir une rupture du lien de confiance. Selon la Commission, le comportement agressif du requérant constituait un risque de sécurité. Par ailleurs, le requérant devait avoir la confiance de l'institution tout entière et non uniquement du membre qu'il protège.

Le Tribunal de l'Union a annulé la décision de la Commission de résilier le contrat du requérant car il a considéré que les faits qui sont à l'origine de la décision attaquée n'étaient pas établis. En raison de son large pouvoir d'appréciation, l'AHCC n'est pas obligée, en cas de faute susceptible de justifier le licenciement d'un agent temporaire sur la base de l'article 47, sous c), du RAA, d'engager une procédure disciplinaire. Ce n'est que dans l'hypothèse où l'AHCC entend licencier un agent temporaire sans préavis, en cas de manquement grave à ses obligations, qu'elle est tenue d'engager, conformément à l'article 49, paragraphe 1, du RAA, la procédure disciplinaire organisée à l'annexe IX du

statut (cette annexe est applicable par analogie aux agents temporaires). En principe, l'AHCC était donc habilitée à résilier le contrat du requérant sur le fondement de l'article 47, sous c), du RAA, en respectant la période de préavis et sans devoir procéder à l'ouverture d'une procédure disciplinaire. Dans ce cas, l'AHCC doit, d'abord, vérifier si l'absence ou la perte d'un lien de confiance est effectivement invoquée, ensuite, contrôler l'exactitude matérielle des faits tels qu'ils sont présentés et, enfin, s'assurer que, eu égard aux motifs avancés, la demande de résiliation n'est pas entachée d'une violation des droits fondamentaux ou encore d'un détournement de pouvoir. L'AHCC pourrait notamment estimer, au regard des observations fournies par l'intéressé, que des circonstances particulières justifient que soient envisagées d'autres mesures qu'un licenciement, par exemple l'affectation de l'intéressé à d'autres fonctions au sein de la Commission.

Le Tribunal se limite à contrôler si les faits à l'origine de la décision explicités par l'institution sont matériellement exacts. Le requérant a mis en doute les faits décrits par les deux infirmiers, conteste avoir été agressif et a fourni une déclaration écrite du Commissaire. En outre, la description des faits reprise par la Commission présente des contradictions. Selon la Commission, l'endroit où se trouvait exactement le vice-président lors des tests PCR litigieux n'était pas établi, à savoir s'il se trouvait dans une autre cabine que celle du requérant ou dans la zone située autour des dites cabines. La Commission en conclut pourtant que le vice-président ne pouvait pas être un témoin direct des faits. Le Tribunal a en outre relevé que la Commission n'expliquait pas comment les comportements du requérant avaient pu être établis « de façon objective et indépendamment du contenu spécifique » des témoignages, alors même que le seul autre élément de preuve disponible est une déclaration écrite de la part du vice-président.

En conclusion, l'AHCC n'a pu établir l'existence des comportements reprochés au requérant et qui sont à l'origine de la décision attaquée, prise sur le fondement d'une rupture du lien de confiance entre lui-même et la Commission. La décision de licenciement était donc entachée d'illégalité, la Commission ayant considéré qu'elle était suffisamment éclairée par les témoignages des infirmiers et n'ayant pas procédé à une vérification des faits.



COMMENTAIRES:

1. D'une manière générale, la stabilité des contrats à durée indéterminée et la nature de ce type de relation de travail empêche leur résiliation sans motivation. Le cas d'un agent exerçant ses fonctions auprès d'une personne remplissant un mandat électif (article 2, sous c), du RAA) fait exception : la simple rupture du lien de confiance peut alors suffire pour justifier un licenciement. C'est la motivation avancée par la Commission dans l'affaire en question.

2. Un contrat à durée indéterminée peut essentiellement prendre fin de deux manières :

a) sur le fondement de l'article 47, sous c), i), du RAA, la résiliation avec préavis, dont la durée dépend de la durée des services accomplis et

b) conformément à l'article 49, paragraphe 1, du RAA, la résiliation sans préavis. Dans le premier cas (résiliation avec préavis), il n'est pas nécessaire d'ouvrir préalablement une procédure disciplinaire. Le second cas (résiliation sans préavis) n'est possible qu'après une procédure disciplinaire et l'agent peut être suspendu avant la résiliation du contrat.

NB : il n'en va pas de même pour les fonctionnaires, qui ne relèvent pas du RAA mais du Statut.

3. Dans le cas des agents temporaires, l'AHCC peut librement décider soit de mettre fin à un contrat à durée indéterminée en respectant la durée de préavis prévue (article 47, sous c), du RAA) sans entamer de procédure disciplinaire, soit d'ouvrir une procédure disciplinaire. La différence réside dans la possibilité alors ouverte de résilier le contrat sans préavis (article 49 du RAA).

4. Lorsque l'AHCC décide de mettre fin à un contrat sur le fondement de l'article 47, sous c), du RAA, le contrôle du juge se limite à vérifier que la décision n'est entachée ni d'erreur manifeste d'appréciation ni de détournement de pouvoir. Lorsque l'administration fait référence à des faits spécifiques, le juge doit vérifier leur exactitude matérielle. Dans la présente affaire, le Tribunal a effectué un examen en trois étapes. Il a vérifié :

- si l'absence ou la perte d'un lien de confiance a effectivement été invoquée ;
- si les faits invoqués étaient établis ;
- si la demande de résiliation n'était pas entachée d'une violation des droits fondamentaux ou encore d'un détournement de pouvoir.

5. Enfin, le Tribunal a ajouté que l'AHCC peut estimer que des circonstances particulières justifient que soient envisagées d'autres mesures qu'un licenciement, par exemple l'affectation de l'intéressé à d'autres fonctions

au sein de la Commission. Cette approche, que le Tribunal avait adoptée dans une affaire précédente, T-160/17, RY / Commission, pourrait être considérée comme un quatrième critère, à savoir un « test de proportionnalité », même en cas de résiliation de contrats conclus sur le fondement de l'article 2, sous c), du RAA. La jurisprudence devra à l'avenir confirmer si l'AHCC est effectivement tenue d'envisager d'autres solutions que la résiliation du contrat, ce qui constituerait en quelque sorte un rééquilibrage par rapport au large pouvoir d'appréciation dont elle dispose pour soit licencier immédiatement soit entamer une procédure disciplinaire. Si c'est le cas, le pouvoir discrétionnaire de mettre fin à l'engagement d'un agent contractuel – même en avançant la rupture du lien de confiance – serait encadré par l'obligation d'envisager d'abord sa réaffectation à un autre poste au sein de l'institution.

6. Une institution ne peut s'épargner la vérification de l'exactitude matérielle des faits en choisissant de mettre fin au contrat sans engager de procédure disciplinaire. Dans tous les cas, les faits sur lesquels repose une décision doivent être vérifiés et précisément établis. Même lorsque l'AHCC opte pour l'ouverture d'une procédure disciplinaire (ce qui n'était pas le cas ici), elle doit établir clairement les faits, énoncer les raisons justifiant la mesure disciplinaire et entendre la personne concernée avant d'adopter la sanction. Le Tribunal l'a réaffirmé dans deux arrêts récents (T 49/23, Angelidis / Parlement et T 766/22, Canel Ferreira / Conseil).

7. En ce qui concerne la nécessité d'établir les faits et l'audition de témoins, on peut dresser ici un parallèle intéressant avec la logique appliquée par les tribunaux nationaux : lorsqu'un tribunal refuse d'entendre un témoin susceptible de confirmer certains faits, il ne peut jamais rejeter les faits en question. Au contraire, chaque fois qu'il refuse d'entendre un témoin, le tribunal doit présumer que les faits que devrait confirmer le témoin sont **avérés**. Dans le cas contraire, le tribunal supposerait (à tort) que le témoin n'est de toute façon pas digne de foi. C'est la logique que, dans la présente affaire, le Tribunal semble imposer à l'AHCC qui était tenue de vérifier l'exactitude des faits sur lesquels était fondée la décision de résiliation du contrat. Pour se sortir de cette situation, l'AHCC aurait dû entendre le témoin (le vice-président).