

Avril 2026

NEWSLETTER  
N° 35



# Staff Matters

Legal News from Union Syndicale

Dans cette lettre d'information, nous revenons sur un arrêt récent par lequel le Tribunal a annulé une nomination à un poste d'encadrement supérieur. La présidente de la Commission aurait dû soit mener elle-même l'entretien de sélection, soit (comme le prévoient les règles internes) justifier dûment la délégation de la conduite de cet entretien à son chef de cabinet en invoquant des « raisons impératives de service ». Le non-respect de cette obligation équivaut, selon le Tribunal, à une violation d'une forme substantielle qui rendait la nomination du concurrent du requérant susceptible d'être annulée.

*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)

Formes substantielles - Décision relative à la politique d'égalité  
- Sélection du personnel d'encadrement supérieur -  
Délégation de la conduite de l'entretien

**Annulation par le Tribunal d'une nomination à un poste de conseiller juridique principal : la délégation, par la présidente de la Commission, de la conduite de l'entretien a été jugée illégale**

Affaire T-613/23, James Flett c. Commission, arrêt du 23 juillet 2025

*Remerciements : cette traduction française réalisée avec le concours de l'[EPSU-CJ](#)*

## 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 de l'espèce

En mai 2022, la Commission a publié un avis de vacance pour un poste de conseiller juridique principal. Huit candidats, dont le requérant, ont posé leur candidature à ce poste. Ces huit candidats ont été reçus en entretien par le panel de présélection de la Commission, qui a retenu les trois candidats ayant obtenu les scores les plus élevés, dont le requérant. Ces trois candidats devaient par la suite participer aux épreuves du centre d'évaluation et à un entretien avec le comité consultatif sur les nominations (ci-après le « CCN »), dans le cadre de la seconde phase de la procédure de sélection. Le requérant a participé aux épreuves du centre d'évaluation, lesquelles comprenaient des exercices individuels et collectifs ainsi que des entretiens approfondis axés sur les compétences en matière d'encadrement. Un rapport a été établi sur cette base pour chaque candidat. Les trois candidats restants ont été conviés à un entretien avec le CCN. À l'issue de la seconde phase, le CCN a estimé que le requérant ne possédait pas le « bon dosage de compétences et d'expérience » et ne l'a pas retenu pour un entretien avec la présidente de la Commission. Seul A, un autre candidat, a été sélectionné pour cet entretien, qui a été mené par son chef de cabinet. En janvier 2023, la Commission a adopté la décision attaquée, par laquelle A (et non le requérant) a été nommé au poste de conseiller juridique principal. Après avoir vu sa réclamation rejetée, le requérant a introduit un recours visant à l'annulation de la décision de la Commission de nommer le candidat A au poste de conseiller juridique principal.

## La décision du Tribunal

Par son arrêt du 23 juillet 2025, le Tribunal a annulé la décision de nomination de la Commission. La Commission n'a pas respecté la décision relative à la politique d'égalité, ce qui constitue une violation des formes substantielles. La délégation donnée par la présidente de la Commission à son chef de cabinet pour conduire l'entretien de A a été jugée illégale. En effet, la Commission n'a pas justifié que la délégation de l'entretien par sa présidente à son chef de cabinet reposait sur des « raisons impératives de service » ayant empêché la présidente de recevoir A en entretien dans le mois ayant suivi la transmission du dossier de candidature de ce dernier par le secrétariat du CCN.

Le Tribunal estime que la Commission était tenue de se conformer à la fois à la « décision relative à la politique d'égalité »<sup>1</sup>, à la « décision concernant le personnel d'encadrement supérieur »<sup>2</sup> et aux « lignes directrices concernant les procédures de recrutement du personnel d'encadrement ». Ces trois documents contiennent des règles pour la sélection du personnel d'encadrement supérieur. Le point 5.2.7 de la décision concernant le personnel d'encadrement supérieur prévoit que les candidats présélectionnés doivent être reçus en entretien par le commissaire de tutelle (en l'occurrence, la présidente de la Commission). La décision relative à la

---

<sup>1</sup> Décision de la Commission relative à la politique d'égalité entre les hommes et les femmes, contenue dans le compte-rendu de la 2351<sup>e</sup> réunion de la Commission tenue à Bruxelles (Belgique) le 30 septembre 2020 [PV(2020) 2351 final du 11 novembre 2020]

<sup>2</sup> Décision SEC(2004) 1352/2 de la Commission, du 26 octobre 2004, établissant sa politique concernant le personnel d'encadrement supérieur, telle que modifiée en 2007.



politique d'égalité permet à la présidente de la Commission d'octroyer à son chef de cabinet une délégation pour conduire l'entretien mené à l'issue de la seconde phase afin de « garantir la fluidité et la rapidité des procédures » lorsque cela est justifié « par des raisons impératives de service ».

Le Tribunal constate que la décision relative à la politique d'égalité prévoit ainsi, en principe, une prérogative propre à la présidente de la Commission pour le choix des hauts fonctionnaires servant sous son autorité, afin d'établir avec ces derniers une relation de travail fondée sur la confiance, compte tenu du haut niveau de responsabilité qu'ils sont amenés à exercer. Au vu de cet objectif de la décision relative à la politique d'égalité, le Tribunal interprète celle-ci en ce sens qu'elle conditionne la délégation donnée par la présidente de la Commission à l'existence de « cas dûment justifiés par des raisons impératives de service », et qu'une telle délégation ne saurait donc être donnée sans que cette condition soit remplie. La présidente de la Commission a donné délégation à son chef de cabinet pour conduire l'entretien de A sans que cette délégation soit donnée par écrit ni autrement documentée. Cela signifie que le Tribunal n'est pas en mesure de vérifier, sur la base des éléments versés au dossier, l'existence et le bien-fondé des éléments relevant des « raisons impératives de service » ayant « dûment justifié » ladite délégation. La Commission n'a pas donné d'indications précises quant aux raisons impératives de service ayant empêché sa présidente de recevoir A en entretien.

Enfin, le Tribunal examine la question de savoir si une telle violation de la décision relative à la politique d'égalité est de nature à entraîner l'annulation de la décision attaquée. En contrepartie du large pouvoir d'appréciation reconnu à l'autorité investie du pouvoir de nomination dans le cadre d'une procédure de recrutement à un poste à pourvoir dont le grade est très élevé, la jurisprudence a reconnu l'obligation, pour l'autorité qui en dispose, de respecter les garanties conférées par l'ordre juridique de l'Union dans les procédures administratives et, parmi elles, l'obligation d'examiner avec soin et impartialité tous les éléments pertinents du cas d'espèce. Ce pouvoir doit donc s'exercer dans le respect le plus complet de toutes les réglementations pertinentes, c'est-à-dire non seulement de l'avis de vacance, mais également d'éventuelles règles

de procédure dont l'autorité se serait dotée pour l'exercice de son pouvoir d'appréciation. Le non-respect des règles de procédure relatives à l'adoption d'un acte, fixées par l'institution compétente elle-même, constitue une violation des formes substantielles. Cette violation des formes substantielles (dont le Tribunal a rappelé qu'elles sont essentielles à la sécurité juridique) a entraîné l'annulation de l'acte vicié, sans qu'il ait été nécessaire d'établir l'existence d'un préjudice.

Le requérant avait présenté un certain nombre d'autres moyens, que le Tribunal a rejetés. Il a notamment excipé de l'illégalité de la décision relative à la politique d'égalité. Premièrement, il a fait valoir qu'elle contrevenait à la règle selon laquelle la présidente de la Commission devrait recevoir elle-même en entretien les candidats présélectionnés par le CCN. Deuxièmement, il a prétendu que cette faculté de délégation ne présentait pas de lien avec l'objectif poursuivi par la décision relative à la politique d'égalité. Troisièmement, il a affirmé que la présidente de la Commission ne devrait pouvoir déléguer la conduite des entretiens à son chef de cabinet qu'en dernier recours, si les autres membres de la Commission ne peuvent pas recevoir cette délégation. Quatrièmement, le requérant a exposé que la présidente de la Commission ne pouvait pas déléguer la conduite des entretiens à un fonctionnaire qui ne possède pas de qualifications ou de légitimité politiques. Cinquièmement, le requérant a critiqué le fait que cette délégation de la présidente de la Commission, censée être octroyée prioritairement aux autres membres de la Commission et si des raisons impératives de service le justifient, soit octroyée de manière systématique à son chef de cabinet. Toutefois, le Tribunal a rejeté tous ces arguments dirigés contre la légalité même de la décision relative à la politique d'égalité.

Le Tribunal a également rejeté l'argumentation du requérant qui prétendait que la circonstance qu'il ait été sélectionné par le panel de présélection, puis par le CCN dans le cadre de la première phase, était contradictoire avec la décision du CCN de l'exclure de la liste restreinte à l'issue de la seconde phase. Le Tribunal justifie cette façon de procéder par la « nature progressive de la procédure de sélection ». La demande de dommages-intérêts (pour préjudice matériel et moral) du requérant a également été rejetée par le Tribunal.

## Commentaires :

1. Par cet arrêt, le Tribunal oblige la présidente de la Commission à conduire elle-même les entretiens pour les postes d'encadrement supérieur, sauf dans les cas où la délégation de cette tâche est dûment justifiée par des « raisons impératives de service ».
2. Trois aspects généraux de cette affaire comptent parmi les spécificités fondamentales du droit de la fonction publique de l'Union : (1) Une fois que l'administration se soumet à des règles

internes, le Tribunal tient à ce que celles-ci soient juridiquement contraignantes pour l'institution. Cela vaut non seulement pour les critères ou les procédures établis dans les avis de vacance, mais aussi pour ceux contenus dans d'autres lignes directrices ou politiques. (2) Plus le pouvoir d'appréciation accordé à l'autorité investie du pouvoir de nomination est large, plus celle-ci est tenue de respecter scrupuleusement les règles

- de procédure qu'elle a adoptées pour l'exercice de son pouvoir d'appréciation. (3) Lorsqu'il peut être démontré qu'il y a eu violation des formes substantielles, l'acte vicié doit être annulé, sans qu'il soit nécessaire d'établir l'existence d'un préjudice, ou d'établir que la procédure aurait pu aboutir à un résultat différent si l'acte n'avait pas été vicié.<sup>1</sup>
3. En-dehors du constat, par le Tribunal, du fait que la présidente de la Commission n'a pas été en mesure d'expliquer pourquoi elle avait donné délégation à son chef de cabinet pour conduire un entretien, cet arrêt a ceci de remarquable que le Tribunal, bien qu'il reconnaisse « une prérogative propre à la [présidente de la Commission] pour le choix des hauts fonctionnaires servant sous son autorité », y autorise un candidat à contester la nomination d'un concurrent qui a lui-même été privé d'un entretien avec la présidente.
  4. Méthodologiquement, ce niveau élevé de protection repose sur une conception du contrôle juridictionnel consistant à considérer que l'on doit pouvoir contester des circonstances qui ne sont objectivement pas conformes à certaines règles internes, indépendamment du fait que ces règles ont été initialement conçues pour protéger les droits des individus (ou, comme dans le cas présent, la prérogative de la présidente de la Commission). Il suffit pour cela que le Tribunal qualifie ces règles de procédure de « formes substantielles ».
  5. Le Tribunal a répondu à la Commission, qui faisait valoir que la conduite de l'entretien avec A par le chef de cabinet (au lieu de la présidente de la Commission) après la seconde phase n'avait pas produit d'effets juridiques à l'égard du requérant, sur le terrain de la recevabilité, en affirmant que la conduite de l'entretien de A par le chef de cabinet de la présidente de la Commission, et non pas par la présidente elle-même, était susceptible de porter préjudice au requérant en affectant sa situation juridique, de sorte que l'illégalité qui affecterait une telle conduite de l'entretien peut aboutir à l'annulation de la décision attaquée.
  6. Bien que la présidente de la Commission ne soit pas tenue de consigner par écrit une délégation, le fait que, dans le cas présent, la délégation n'ait pas été documentée a empêché le Tribunal de vérifier l'existence et le bien-fondé des éléments relevant des « raisons impératives de service » qui auraient pu justifier une délégation. Par cette exigence, le Tribunal introduit en fait une obligation exceptionnelle de consigner par écrit une délégation dans le cas d'entretiens pour des postes d'encadrement supérieur.
  7. Il est recommandé au personnel et aux candidats de se renseigner sur les règles internes institutionnelles applicables, les lignes directrices, etc. qui régissent, par exemple (comme ici), les processus de sélection et qui pourraient plaider pour le respect de garde-fous procéduraux spécifiques. La large marge d'appréciation accordée dans ces processus décisionnels et dans d'autres justifie d'autant plus le respect scrupuleux des règles de procédure. En revanche, lorsque des erreurs de procédure ont été commises par une institution disposant d'une marge d'appréciation réduite, ces erreurs sont moins pertinentes dans la perspective d'un éventuel recours car elles ont une incidence moins déterminante sur l'issue de la procédure.<sup>2</sup>
  8. C'est à juste titre que le Tribunal rattache la préservation des formes substantielles au principe général de sécurité juridique. Ce principe doit garantir que les règles applicables soient connues de toutes les parties prenantes dès le départ. Si, comme le montre la présente affaire, il existe des règles internes contenant des formes substantielles, ces règles doivent être portées à la connaissance de tous les candidats sur un pied d'égalité, ou du moins être accessibles à ceux-ci. Étant donné que les postes de direction de la Commission sont ouverts aux candidatures externes, ces règles, politiques, lignes directrices, etc. doivent donc être accessibles au public.

<sup>2</sup> Pour plus de détails, voir Mader, EU Civil Service Law <sup>[2024]</sup>, chapitre <sup>2</sup>, VII, <sup>2</sup>.



**Dr. Oliver Mader M.A. (KCL)** est un expert de premier plan en droit de la fonction publique européenne. Il conseille, donne des conférences et publie de nombreux articles sur le statut des fonctionnaires de l'UE, le droit collectif de la fonction publique européenne, le droit constitutionnel européen, les recours, les marchés publics, les relations extérieures et d'autres aspects liés au droit européen. En tant qu'avocat, Me Mader est le fondateur du cabinet [Kanzlei Mader | Mader Law](#), un cabinet qui promeut l'excellence en droit de l'Union européenne ainsi que dans les domaines liés au droit international et national. Le cabinet fournit des conseils juridiques et représente également des fonctionnaires européens devant la Cour.

<sup>1</sup> Mader, EU Civil Service Law <sup>[2024]</sup>, chapitre <sup>1</sup>, III, <sup>6</sup>.