



The Offici@l

NEWSLETTER JURIDIQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE EUROPEENNE

Dal & Veldekens

Contact theoofficial@dalvel.eu - Web www.dalveldekens.eu - Mensuel janvier 2015



Edito

Pour ce nouveau numéro de The Offici@l, notre équipe vous propose notamment de poursuivre notre étude sur les recours indemnitaires, voie de droit à la disposition des fonctionnaires et agents européens afin de demander réparation des potentiels dommages matériels ou moraux subis du fait de leur employeur.

Nous vous souhaitons une excellente lecture,

L'équipe de Dal & Veldekens

Focus

Le recours indemnitaire : la réparation du préjudice moral

Dans le cadre d'un recours indemnitaire, le fonctionnaire ou l'agent peut demander une compensation financière visant à la réparation d'un préjudice moral subi.

Toutefois, la condamnation d'une Institution de l'Union au paiement de dommages et intérêts au titre d'un préjudice moral subi par un fonctionnaire ne va pas de soi. En effet, conformément à une jurisprudence constante, « l'annulation d'un acte de l'administration attaqué par un fonctionnaire peut constituer, en elle-même, une réparation adéquate et, en principe, suffisante de tout préjudice moral que le fonctionnaire ou agent peut avoir subi »

Ce principe est assorti de certaines exceptions, à l'occasion desquelles le Tribunal de la fonction publique de l'Union pourra envisager la condamnation à la réparation financière du préjudice moral :

- lorsque l'acte illégal comporte une appréciation des aptitudes ou du comportement du fonctionnaire susceptible de le blesser (par exemple, pour les rapports d'évaluation) ;
- lorsque l'illégalité commise est d'une gravité particulière (par exemple, la durée excessive d'une procédure disciplinaire) ;
- lorsque l'annulation d'un acte, quand elle est privée de tout effet utile, ne pouvait constituer en elle-même la réparation adéquate et suffisante de tout préjudice moral causé par l'acte annulé. A titre d'exemple, le Tribunal de la fonction publique de l'Union a déjà condamné une Institution au paiement de 20.000 euros pour le préjudice moral subi par une personne s'étant vu opposer un avis illégal d'inaptitude au travail dans le cadre de son recrutement. En effet, le Tribunal a considéré que les éléments relatifs à la santé de la requérante dont l'Institution avait pris irrégulièrement connaissance étaient susceptibles de fonder des doutes rendant difficile une analyse objective de l'état de santé de l'intéressée par le service médical de cette institution. Malgré l'annulation de l'avis d'inaptitude, il était dès lors peu probable que l'Institution envisage de recruter la requérante, avec laquelle il n'a jamais eu de lien d'emploi, en qualité d'agent contractuel dans ses services.

En bref...

La liberté d'expression du fonctionnaire

Tenu au secret professionnel, l'article 17 garanti néanmoins au fonctionnaire européen une certaine liberté d'expression. N'étant pas absolue, celle-ci reste encadrée par « les principes de loyauté et d'impartialité » que le fonctionnaire se doit de respecter.

Ainsi, le fonctionnaire désirant publier ou faire publier un texte, quelle qu'en soit la forme, dont le sujet se rattache à l'activité des institutions de l'Union, devra au préalable en informer l'AIPN dont il dépend. Si celle-ci estime et arrive à prouver que la publication en question est susceptible de porter gravement atteinte aux intérêts de l'Union, elle doit en informer le fonctionnaire par écrit dans 30 jours ouvrables qui suivent la demande. En l'absence de notification d'une telle décision dans le délai précité, l'AIPN sera réputée ne pas avoir d'objection.

Jurisprudence

Licenciement du fonctionnaire stagiaire

Par un arrêt DH / Parlement Européen du 6 novembre 2014, le Tribunal de la fonction publique de l'Union a rappelé les principes applicables lors de la période d'accomplissement du stage par un futur fonctionnaire (aff. F-4/14).

Le requérant, lauréat du concours général EPSO organisé pour le recrutement d'assistants de grade AST 3, a accepté une offre d'emploi proposée par le Parlement. Il s'est vu licencier à l'issue de son stage de titularisation.

Le requérant demandait l'annulation de la décision de l'AIPN, prise à la suite de deux rapports d'évaluation et à la saisine du comité des rapports concluant à son licenciement avant la fin de sa période de stage. Il soutenait que l'AIPN avait manqué à ses devoirs de sollicitude et de bonne administration, dès lors qu'elle ne l'avait pas mis en mesure d'accomplir son stage dans des conditions normales et de faire la preuve de ses qualités pour être titularisé en lui assignant des tâches qui ne seraient pas en adéquation avec son profil.

Le Tribunal rappelle, en premier lieu, que le stage de titularisation, destiné à permettre d'apprécier l'aptitude et le comportement du fonctionnaire stagiaire, ne peut pas être assimilé à une période de formation, il n'en est pas moins impératif que l'intéressé soit mis en mesure, durant cette période, de faire la preuve de ses qualités.

Toutefois, les juges soulignent qu'une décision de licenciement à l'issue d'une période de stage constitue en réalité une décision de non-titularisation qui se distingue, de par sa nature, d'une décision de licenciement proprement dite d'une personne ayant bénéficié d'une nomination en tant que fonctionnaire titulaire. Alors que, dans ce dernier cas, s'impose un examen minutieux des motifs justifiant de mettre un terme à un rapport d'emploi établi, dans les décisions relatives à la titularisation des stagiaires, l'examen doit être davantage global et porter sur l'existence, ou non, d'un ensemble d'éléments positifs et/ou négatifs révélés au cours de la période de stage faisant apparaître la titularisation du stage comme étant ou non dans l'intérêt du service. Le contrôle du Tribunal quant à la légalité de cette décision se limite donc à l'erreur manifeste d'appréciation.

En l'espèce, le Tribunal constate l'absence d'erreur manifeste d'appréciation, dès lors que les rapports d'évaluation font bien état de défaillances répétées du requérant quant à son assiduité, sa communication et la qualité de ses prestations et que celles-ci ont bien fait l'objet de discussion avec le requérant.

Enfin, le Tribunal considère que, malgré la fragilité psychologique reconnue du requérant, les enseignements de la jurisprudence relative au devoir renforcé de sollicitude en cas de licenciement d'un fonctionnaire ayant des difficultés médicales ne peuvent s'appliquer en l'espèce. En effet, il ne s'agit pas en l'espèce d'une décision classique de licenciement mais d'une décision de non-titularisation. Le Tribunal rejette donc les demandes du requérant.

Au quotidien en Belgique

Les troubles de voisinage

Selon la Cour de cassation, un propriétaire d'un immeuble qui, par un fait, une omission ou un comportement quelconque, rompt l'équilibre entre les propriétés en imposant à un propriétaire voisin un trouble excédant la mesure des inconvénients ordinaires du voisinage, lui doit une juste et adéquate compensation, rétablissant l'égalité rompue.

Il peut s'agir, par exemple, d'inconvénients liés au bruit, aux odeurs, à l'humidité, à la poussière mais aussi d'un préjudice esthétique, d'une perte d'ensoleillement, etc.

Souvent, le juge saisi du litige ordonnera des mesures de nature à réduire ou à supprimer le trouble subi (isolation, abattage d'un arbre, interdiction d'effectuer certaines activités lors de certaines tranches horaires, etc.) mais n'octroiera que rarement une compensation financière.

L'on conseillera toutefois, avant d'introduire une action sur cette base, de privilégier le dialogue avec son voisin en commençant par l'avertir du trouble qu'il cause et d'ensuite avoir recours à l'action judiciaire si aucune solution amiable n'a pu être dégagée.

Notre équipe

Droit européen Thierry Bontinck, Anaïs Guillerme (avocats).
Droit belge Arnaud Gillard, Csilla Haringova (avocats).

The Offici@l