

Mort et résurrection de la procédure de sélection du chef de l'unité "Conseil juridique" à la direction "Soutien aux enquêtes" de l'OLAF

Du nouveau dans les procédures de sélection à la Commission européenne, l'impartialité des Comités de pré-sélection définie par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

U4U veillera à ce que, comme imposé par cet arrêt du Tribunal, l'impartialité devienne la pratique incontournable au sein de tous les services et départements de la Commission, pour éviter que son absence porte préjudice à la fois aux candidats et à l'administration"

1. La décision du 30 juin 2014, par laquelle le directeur général de l'OLAF avait nommé le chef de l'unité «Conseil juridique» de la direction «Soutien aux enquêtes» de l'OLAF, a été annulée par l'Arrêt du Tribunal UE (chambre des pourvois) du 5 décembre 2017 dans l'affaire [T-250/16 P](#).

La raison principale sur laquelle se base cet Arrêt est la violation de l'article 41, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, selon lequel toute personne a le droit, notamment, de voir ses affaires traitées impartialement par les institutions de l'Union.

Cette exigence d'impartialité, rappelle le Tribunal UE, recouvre notamment l'impartialité subjective, qui exige que les membres d'un panel de présélection ne doivent pas manifester de parti pris ou de préjugé personnel.

L'Arrêt en cause constitue, à cet égard, un véritable "leading case": d'une part, il applique directement l'article 41, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne à une procédure de sélection du "middle management" de la Commission européenne, et, d'autre part, il distingue de façon claire la notion de "conflit d'intérêts" de celle d' "impartialité subjective".

En ce qui concerne le premier aspect, il est fondamental de constater que les procédures de sélection à l'intérieur de la Commission sortent, définitivement, avec cet Arrêt, de l'espace "vide de droit" où elles semblaient être situées; en ce qui concerne le deuxième aspect, il est important de comprendre l'autonomie de la notion d' "impartialité subjective" par rapport à celle de "conflit d'intérêts".

En effet, relève à juste titre le Tribunal UE, les faits constatés n'étaient pas susceptibles de démontrer l'existence dans le chef de la Présidente du "panel" de pré-sélection, d'un conflit d'intérêts, à savoir une situation dans laquelle elle aurait été amenée, dans l'exercice de ses fonctions, à se prononcer sur une affaire au traitement ou à la solution de laquelle elle avait un intérêt personnel, notamment familial ou financier, de nature à compromettre son indépendance.

La Présidente du "panel" avait exprimé, quatre jours avant le lancement de la procédure de sélection, une préférence pour les candidats de nationalité allemande par rapport aux candidats de nationalité italienne, et, au cours de l'entretien avec le candidat de nationalité italienne, elle avait esquissé un sourire de politesse, de complaisance ou même railleur.

Ces propos et ces comportements ont été de nature à remettre en cause l'impartialité de la Présidente du "panel".

Par ces propos et ces comportements de la Présidente du "panel" de sélection il n'y a pas eu une manifestation de "conflit d'intérêts" dans le chef de la Présidente, mais un manque d'impartialité qui a affecté tout le "panel" et l'administration.

Ici, l'impartialité de l'administration de l'OLAF est mise en cause, ses endogamies et passe-droits qui lui permettent de fonctionner contre les règles et les bonnes pratiques.

2. Dans son arrêt du 5 décembre 2017, le Tribunal UE (chambre des pourvois) a également constaté une violation des droits de la défense du requérant de la part du Tribunal de la fonction publique. En effet le Tribunal de la fonction publique avait décidé de verser au dossier le document que la Commission avait annexé à la duplique, à savoir la grille d'évaluation concernant la fonctionnaire sélectionnée comme chef de l'unité "Conseil juridique" à la direction "Soutien aux enquêtes" de l'OLAF. Il ressortait de ce document que cette fonctionnaire avait obtenu des appréciations substantiellement plus élogieuses que celles obtenues par le requérant et une note plus élevée. Or, au cours de la procédure en première instance, le Tribunal de la fonction publique n'a pas donné l'occasion au requérant de se prononcer sur le contenu de celui-ci ; en particulier sur l'expérience d'encadrement de la dite fonctionnaire.

A cet égard, il faut remarquer que les grilles d'évaluation de deux fonctionnaires en cause, le requérant et la fonctionnaire sélectionnée, étaient acquises à la procédure.

Cela représente une nouveauté importante car, normalement, l'administration ne donne pas accès à ces documents.

Mais cette pratique est à reconsidérer: en effet, il ressort de [l'Ordonnance du Tribunal de la fonction publique du 7 avril 2016](#), que l'OLAF, en exécution de la décision du Contrôleur européen de données à caractère personnel (CEPD), avait transmis au requérant, le 28 juillet 2015, les deux grilles d'évaluation sollicitées, respectivement, la grille d'évaluation de sa candidature et celle relative à son entretien avec le panel de présélection, communiquant au requérant le détail du nombre de points qu'il avait obtenu pour chacune des rubriques figurant dans les deux grilles d'évaluation concernées.

Il s'agit d'un changement fondamental concernant l'accès aux données personnelles par les candidats soumis à une procédure sélection.

Les grilles d'évaluation, d'après le CEPD, doivent être entièrement accessibles au candidat concerné. Nous invitons tous les collègues à demander au CEPD copie de cette décision fondamentale et à l'administration de la Commission de bien vouloir conformer sa pratique à cette décision du CEPD.

Une nouvelle garantie de transparence et protection des droits personnels vient d'être mis à la disposition de nous tous.

3. Et maintenant? Suite à l'annulation de la décision de nomination du chef de l'unité "Conseil juridique" à la direction "Soutien aux enquêtes" de l'OLAF, l'administration doit, d'une part corriger les erreurs commises à l'égard du requérant, qui a continué et continue à être affecté au sein de la même unité de l'OLAF, sous l'autorité de l'ancienne présidente du "panel" et à l'égard de la fonctionnaire dont la nomination de chef d'unité a été annulée, pour laquelle l'administration a également le devoir de rechercher une solution équitable.

Il faut rester très vigilants car, pour le moment, une nouvelle procédure de sélection pour la position de chef d'unité est en cours. Elle n'est pas encore finalisée ; les conséquences sur le requérant et sur la position de la fonctionnaire dont la nomination de chef d'unité a été annulée n'ont pas encore été tirées.

Mars 2018