



Fonction publique européenne

Pour des droits de la défense renforcés.

Le Statut des fonctionnaires de l'UE n'est pas un contrat de travail mais un statut octroyé par l'employeur qui peut le modifier à tout moment.

Pour modifier le Statut, l'employeur doit utiliser la procédure législative ordinaire. Il est soumis à une procédure de consultation (art 10 du Statut et Commission de Concertation du Conseil) très peu contraignante et dans les faits, purement formelle. La jurisprudence limite la liberté d'action du législateur en reconnaissant quelques principes (droits acquis, confiance légitime), d'ailleurs interprétés très restrictivement. Ces principes ne s'appliquant pas aux nouveaux entrants, la conséquence en est la multiplication des particularités et donc des disparités statutaires.

On a vu en 2004 et en 2014 que l'employeur n'hésite pas à apporter des modifications très dommageables pour la fonction publique et qui constituent d'importantes régressions sociales.

Le mot « employeur » cache d'ailleurs le fait que les employés se trouvent face à une nébuleuse de responsabilités presque impossible à démêler. Les autorités administratives et politiques des différentes Institutions se cachent derrière le Conseil, qui se cache derrière les Etats membres, qui s'abritent derrière le Parlement, en excipant du droit « primaire » pour justifier les droits souverains du législateur à ignorer toute procédure de consultation et encore moins de concertation avec le personnel, au mépris d'ailleurs de la Charte des droits fondamentaux, rangée au rang de « principes » que l'on se garde bien d'appliquer.

Qui plus est, lorsque l'employé veut défendre ses maigres droits devant la Cour de Justice, il doit faire face à trois obstacles principaux.

Le premier est le principe de concordance entre la réclamation au titre de l'art. 90 du Statut (procédure interne à l'institution, mais obligatoire préalablement au dépôt d'une plainte) et la plainte ultérieure éventuelle devant le Tribunal de la Fonction publique (recours juridique). En fait, cela signifie que l'employé doit obligatoirement consulter un avocat spécialisé dans le droit de la Fonction publique européenne pour rédiger sa première réclamation, puisqu'il n'a plus le droit, ensuite, d'invoquer de nouveaux moyens. Il est évident que le coût d'une telle consultation (entre 1000 et 5000 euros selon le dossier) limite considérablement les possibilités concrètes de l'employé à faire valoir ses droits.

De plus, l'employé n'a pas, en fait, la possibilité de recourir préalablement à une procédure de médiation plus légère, notamment parce que les délais pour déposer un recours – très serrés – ne sont pas suspendus par une procédure de médiation.

Le second obstacle est une jurisprudence byzantine, presque incompréhensible par le commun des mortels¹, dont l'effet est de limiter très strictement les possibilités réelles d'obtenir justice. Un employé qui se sent lésé ne peut tout simplement pas exposer son cas de bonne foi, en des termes simples, et espérer obtenir gain de cause. Il lui faut obligatoirement recourir à un conseil juridique pointu, qui devra d'ailleurs souvent déconseiller une action judiciaire car la Cour juge en droit et non en équité.

Le troisième obstacle est la politique appliquée par la Cour aux dépens. La partie qui succombe est presque systématiquement condamnée à supporter les dépens des autres parties. Le montant de ces dépens peut être relativement limité si l'employeur utilise son service juridique interne mais grimpe très vite si ce n'est pas le cas ou si plusieurs institutions interviennent dans l'affaire.

L'employé devra donc supporter les coûts de son propre avocat pour le dépôt d'une réclamation puis d'une requête (entre 5000 et 10 000 euros pour les deux phases) et éventuellement faire face aux dépens de la partie adverse (du même ordre de grandeur, voire plus).

Bien sûr, il n'est pas illogique de pénaliser les procéduriers et les personnes de mauvaise foi.

Mais l'employé de bonne foi, enserré par un Statut sur la négociation duquel il a eu très peu d'influence, entièrement dans la main de l'employeur dans sa vie professionnelle doit faire face à des coûts exorbitants s'il veut faire valoir ses droits², avec de maigres chances de succès, d'ailleurs, compte-tenu d'une jurisprudence globalement hostile aux salariés.

C'est pourquoi deux mesures devraient être prises d'urgence par le pouvoir politique pour rétablir les droits effectifs de la défense des employés des Institutions :

- 1- Renoncer à l'application du principe de concordance pour permettre aux procédures « art. 90 » de devenir une occasion de traiter un dossier en équité plutôt qu'en droit.
- 2- Appliquer par défaut le principe selon lequel chaque partie supporte ses propres dépens, sauf dans les cas où la requête est évidemment abusive.

Avril 2015

1 On en trouvera un exemple des obstacles jurisprudentiels mis à l'exercice des droits syndicaux dans cet article : <http://graspe.eu/document/grasp23.pdf#page=32>

² En 2012, il y a eu 695 requêtes au titre de l'art 90.2, 62 au titre de l'art. 90.1 et 35 au titre de l'art 24 du Statut. Les requêtes auprès du TFP se montent à 68 seulement. Il y a eu 39 dossiers auprès du Médiateur.