

ROSANE MARTINS-PADILHA

COMPTRASEC UMR 5114 CNRS - Université Montesquieu-Bordeaux IV

<sup>1</sup> Aff. *Mejía Idrovo c/Équateur*, 5/7/2011. Série C, n° 228.

<sup>2</sup> Ci-après Convention.

<sup>3</sup> Compris comme « l'expression du droit d'accès à la justice lato sensu, c'est-à-dire le droit à la prestation juridictionnelle qui intègre par voie de conséquence de manière inéluctable les garanties du procès équitable ». Aff. *Massacre Pueblo de Bello*, 31/1/2006. Série C, n° 140, §28.

<sup>4</sup> Aff. *Baena Ricardo y otros c/Paranamá*, 28/11/2003. Série C, n° 104, §73.

<sup>5</sup> Aff. *Velasquez Rodriguez*, 29/7/1998. Série C, n° 4, §66.

Dans l'affaire *Mejía Idrovo c/ l'Équateur*<sup>1</sup>, l'Équateur a été condamné sous le visa des articles 25.1 et 25.2.c de la Convention interaméricaine relatifs aux Droits de l'Homme<sup>2</sup> : le droit à un recours effectif et à la garantie de l'exécution d'une décision de justice.

La Cour Interaméricaine des droits de l'homme (CIDH) estime que les décisions de justice doivent être capables de produire le résultat escompté et que l'État doit garantir un recours effectif<sup>3</sup> contre les actes de violation des droits fondamentaux<sup>4</sup>. L'intérêt de cet arrêt réside dans la réflexion qu'il suggère à propos du droit à une carrière professionnelle : ce faisant, dès lors que de réelles perspectives s'offrent au salarié portant sur des espoirs justifiés liés à sa carrière professionnelle, celui-ci dispose-t-il d'un droit légitime « à une expectative » de carrière professionnelle ?

## I – Sur les faits et le fond

En l'espèce, presque neuf ans se sont écoulés depuis la décision d'inconstitutionnalité des décrets d'exclusion d'un colonel de l'armée de l'Équateur révélant ainsi un retard injustifié et l'inefficacité du recours aux termes des articles cités. Pour la CIDH, le retard injustifié dans l'exécution d'une décision de justice peut caractériser une violation du droit au jugement dans un délai raisonnable<sup>5</sup>. Par conséquent, cela constitue un préjudice pour l'intéressé resté sans défense et placé en situation d'insécurité juridique.

À l'origine, l'intéressé a rejoint l'armée terrestre de l'Équateur en 1972, au grade de lieutenant.

En 1994, il atteint le grade de colonel et en 2000, la Commission des officiers généraux, au regard de son mérite et de ses compétences professionnelles, le qualifie et le recommande au grade de général. En décembre de la même année, la Commission des officiers revient sur son communiqué initial et lui refuse ladite promotion. Cet acte n'étant pas motivé, l'intéressé demanda à la Commission des officiers les raisons justifiant le refus en question ; obtenant pour toute réponse, la réitération de la communication précédente, sans aucune explication supplémentaire. À l'issue de ces événements, un décret d'exclusion des forces armées de l'Équateur a été notifié, en 2001, à l'intéressé. Arguant du défaut de motivation des actes susmentionnés (refus de promotion et décret d'expulsion), le requérant contesta alors leur constitutionnalité devant le Tribunal, qui le 13 février 2002 reconnaissait le bien-fondé de la prétention dans la mesure où les décisions susceptibles d'affecter les droits de l'homme, doivent être dûment justifiées, sous peine d'être arbitraires. Par conséquent, la CIDH a décidé sa réintégration au grade de colonel, dans les conditions qui étaient les siennes au moment des décrets litigieux, ainsi que le paiement des salaires et indemnités non perçus.

Le 8 octobre 2009, l'intéressé saisissait le tribunal en raison de la non-exécution de la décision de 2002 ; laquelle n'a été finalement exécutée qu'à compter du 18 octobre 2010.

## II – Le droit à une carrière professionnelle

Au-delà de la protection liée aux garanties judiciaires, cet arrêt semble rappeler la jurisprudence communautaire selon laquelle tout fonctionnaire a vocation à faire une carrière professionnelle au sein de son institution<sup>6</sup>, ainsi qu'au respect des promesses d'évolution professionnelle légitimement suscitées par l'employeur.

En l'occurrence, le requérant avait des espérances raisonnables et légitimes de progression dans sa carrière professionnelle. Donc, lorsqu'une autorité publique suscite chez un particulier des espoirs de nature à faire naître une attente légitime dans l'esprit de celui auquel ils s'adressent, et que cette attente est fondée sur des circonstances qui la rendent justifiée ou légitime, le non-respect par l'administration de ces promesses ou pratiques, s'il est invoqué par un tiers de bonne foi, peuvent engager la responsabilité de l'administration et ouvrir droit à réparation.

Le considérant 10 du Règlement (CE) n° 723/2004 affirme qu'« *Il est manifestement nécessaire de confirmer le principe d'évolution de carrière fondée sur le mérite et de renforcer le lien entre performance et rémunération en offrant davantage d'incitations en récompense des bonnes prestations au moyen de modifications structurelles du système des carrières, tout en assurant l'équivalence des profils de carrière moyens entre la nouvelle et l'ancienne structure dans le respect du tableau des effectifs et de la discipline budgétaire* »<sup>7</sup>. Il ressort de ce considérant que lorsque l'administration se prononce sur la situation d'un fonctionnaire, elle doit prendre en considération non seulement l'intérêt du service, mais aussi l'intérêt (subjectif) légitime du fonctionnaire concerné.

Cette décision semble s'orienter vers le développement d'une jurisprudence qui engage la responsabilité de l'employeur ne respectant pas ses promesses, dans la mesure où un tel comportement peuvent générer des attentes légitimes chez le salarié, reposant sur un projet de vie<sup>8</sup> personnelle et professionnelle ; à savoir, le droit à une carrière professionnelle.

Le projet de vie touche à l'essence de l'être humain. Il est intimement lié au concept de réalisation personnelle qui repose sur les choix dont disposent le sujet pour conduire sa vie et atteindre le destin qu'il s'est fixé<sup>9</sup>.

La CIDH semble observer la jurisprudence communautaire afin d'inviter l'employeur à évaluer l'impact des espoirs légitimes d'évolution de carrière suscités et négligés, ainsi que leurs effets sur le projet de vie de toute personne au sein de son institution.

<sup>6</sup> CJCE Arrêt *Roberto Di Tullio*, 29/112011. Aff. F-119/10. Disponible sur <http://eur-lex.europa.eu/>.

<sup>7</sup> Règlement (CE) 723, du 22/3/2004 modifiant le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents de ces Communautés, JO L124 du 27/04/2004, pp. 1-118.

<sup>8</sup> À ce propos : cf. R. Martins Padilha, « Actualités juridiques internationales : Cour Interaméricaine des Droits de l'Homme », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 2011/2, pp. 105-106.

<sup>9</sup> En termes stricts, les choix sont l'expression et la garantie de la liberté. Il serait difficile d'affirmer qu'une personne est véritablement libre si elle ne dispose pas des possibilités pour mener et conduire son existence à son aboutissement naturel. Ces choix possèdent, en eux-mêmes, une haute valeur existentielle; leur disparition ou leur diminution engendre une réduction objective de la liberté. Aff. *Loayza Tamayo c/ Pérou*, 27/11/1998, Série C, n° 42, §§147-148.

