

et renié 10 ans plus tard par certains d'entre eux pour des motifs qui continuent de nous laisser plus qu'interrogatifs.

Car la disparition de cette juridiction ne vise pas, par exemple à l'issue d'une étude approfondie, équilibrée, voire d'une étude d'impact, à remédier à des carences ou des dysfonctionnements. A sanctionner une juridiction qui aurait mal servi. Cette disparition s'inscrit davantage dans l'expression d'un rapport de forces, à plusieurs facettes, interne à l'institution de la Cour et externe, au sein des Etats membres (et de leur représentation dans la juridiction du Tribunal de l'Union).

Pourtant, le TFP avait servi au-delà de toute attente la mission, délicate, qui lui avait été confiée par la décision 2004/752 du 2 novembre 2004 du Conseil de l'Union européenne, à la suite du traité de Nice prévoyant la possibilité de créer des tribunaux spécialisés au niveau de l'Union européenne.

Chargé de l'entièreté du contentieux des agents des institutions de l'Union, avec un effectif réduit (7 juges), le TFP a rapidement démontré qu'il comptait certes appliquer le droit « administratif » mais qu'il entendait également exprimer sa jurisprudence à la lumière du droit social européen (et international).

Citons ici, « en vrac » et au terme d'une sélection toute subjective, le revirement de jurisprudence qu'il a opéré en imposant l'obligation de motivation à la décision de résiliation des contrats à durée indéterminée par l'invocation tout à la fois la Charte des droits fondamentaux de l'Union (avant l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne), la Charte sociale européenne et les conventions de l'Organisation internationale du travail (arrêt du 26 octobre 2006, Landgren/ETF, F1/05) ; les lettres de noblesse données au devoir de sollicitude (arrêt du 2 mai 2007, Giraudy/Commission, F-23/05 et, arrêt du 28 octobre 2010, U/Parlement, F-92/09), l'invocabilité des directives (arrêt du 30 avril 2009 (Aayhan e.a./Parlement, F-65/07 et arrêt du 4 juin 2009 et Adjemian e.a./Commission, F-134/07 et F-8/08 avec la consécration par la Cour de cette jurisprudence par l'arrêt en

réexamen du 19 septembre 2013, Commission/Strack, C-579/12 RX-II) ; le rôle central conféré au droit d'être entendu au titre de l'article 41 de la Charte des droits fondamentaux (arrêt du 12 décembre 2012, CH/Parlement, F-129/12) et à la motivation formelle qui a comme première fonction de diminuer le risque d'arbitraire (arrêt du 18 novembre 2015, Diamantopulos/SEAE, F-130/15); la définition du harcèlement et les obligations incombant à l'institution (arrêt du 9 décembre 2008, Q/Commission, F-52/05 et arrêt du 16 mai 2012, Skareby/Commission, F42/10) ; l'effectivité des droits fondamentaux, par référence à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (arrêt du 14 octobre 2010, W/Commission, F-86/09 ou, en matière de dépens, ordonnance du 17 mars 2016, Grazyte/Commission, F-76/11 DEP) ; ou encore son « activisme » dans l'administration de la preuve face à des parties institutionnelles peu enclines à y participer (arrêt du 11 juillet 2017, Wils/Parlement, F- 105/05). Sans oublier le rôle de « médiateur » du TFP dans sa recherche de règlements amiables.

Nous n'avons certes pas partagé toutes les interprétations ou lectures du droit par le TFP - mais rien que de très normal de la part d'avocats critiques du juge. Mais nous souhaitons saluer le travail de cette juridiction qui a montré qu'elle entendait définir « sa » jurisprudence, se démarquant souvent de celle du juge qui l'avait précédée, même si elle a été souvent remise en cause par le juge de pourvoi sollicité à l'envi par les institutions condamnées.

Le retour du contentieux de la fonction publique devant le juge d'avant 2005 interroge. Ne fût-ce qu'au regard de la continuité du droit et de la bonne administration de la justice. Défaire ce qui a été fait dans les circonstances évoquées plus haut ne rassure pas. Gardons toutefois l'espoir que les juges du Tribunal se sentiront investis comme leurs anciens collègues de l'importance de ce contentieux qui n'est à l'évidence pas marginal.



Par Stéphane RODRIGUES

Les choses se précisent donc pour le Brexit. Le 29 mars 2017, le Conseil européen a reçu la notification par le Royaume-Uni de son intention de se retirer de l'Union européenne et d'Euratom, conformément à l'article 50 du traité sur l'Union européenne. Le 29 avril qui suivait, le Conseil européen a adopté ses orientations de négociation, entérinant également les modalités de procédure énoncées dans la déclaration de 27 chefs d'État ou de gouvernement du 15 décembre 2016. Pour sa part, la Commission a adopté le 3 mai 2017 une recommandation de décision du Conseil pour l'autoriser à ouvrir et à mener les négociations qui pourraient durer deux ans.

De son côté, le Parlement européen a pris l'initiative d'une évaluation préliminaire de l'impact du Brexit qui est menée depuis le début de l'année au sein des différentes commissions parlementaires. On attirera l'attention en particulier sur le travail effectué par la commission des budgets qui s'intéresse au sort qui sera réservé aux fonctionnaires et agents de l'UE ayant la nationalité britannique (<https://drive.google.com/file/d/0B3jeKY5PJU8wLUtKNFh4QWx4RzQ/view>). Ces derniers seraient près de 1700 en activité (dont 1023 à la Commission, 285 au Parlement européen, 98 au SEAE et 88 au Conseil) et un peu plus de 1700 ressortissants britanniques bénéficieraient d'une pension, totale ou partielle, du budget de l'UE (soit environ 8% des anciens fonctionnaires/agents concernés).

Il peut être utile de rappeler qu'en principe le fonctionnaire qui cesse de satisfaire aux conditions fixées à l'article 28, alinéa a), du Statut des fonctionnaires et agents de l'Union (à savoir notamment la condition

d'être ressortissant d'un des États membres de l'Union) peut être démis d'office de ses fonctions (v. article 49 du Statut). Mais, outre le fait que l'autorité investie du pouvoir de nomination est autorisée à déroger à la règle ou que d'autres options pourraient être envisagées, comme celles du congé ou du retrait d'emploi dans l'intérêt du service (v. articles 42 quater et 50 du Statut, avec toutefois un champ d'application plus limité), il reste toujours la possibilité pour le fonctionnaire britannique d'acquérir la nationalité d'un autre Etat membre.

Pour autant, nul doute que l'accord de retrait dont la négociation va très certainement débuter après les élections législatives britanniques du 8 juin 2017 devrait inclure une ou plusieurs clauses pour aménager le sort des futurs ex-fonctionnaires/agents britanniques de l'UE.

Le sort des agents travaillant pour les missions internationales de l'UE

Par Audrey BLOT

L'affaire C-455/14 P¹ a donné à la Cour l'occasion de préciser l'étendue de sa compétence en ce qui concerne la politique étrangère et de sécurité commune (PESC) en matière d'emploi. La question qui lui était posée, sur pourvoi, était celle de savoir si le Tribunal de l'Union européenne était compétent pour connaître d'un recours en annulation visant des décisions adoptées par le chef de la Mission de police de l'Union européenne (MPUE) en Bosnie-Herzégovine, établie en vertu de la PESC.

Pour rappel, le traité de Lisbonne a abandonné la structure de l'UE fondée sur trois piliers et intégré les dispositions sur la PESC dans le cadre général de

¹ Arrêt de la Cour (grande chambre) du 19 juillet 2016, H / Conseil, Commission et Mission de police de l'Union européenne (MPUE) en Bosnie-Herzégovine, C-455/14 P.

l'Union, tout en maintenant des règles et des procédures spécifiques à cette dernière. En particulier, les compétences de la Cour dans le domaine de la PESC restent limitées puisque, selon l'article 24 du Traité sur l'Union européenne (TUE) et l'article 275 du Traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE), la Cour n'est, en principe, pas compétente en ce qui concerne les dispositions relatives à la PESC et les actes adoptés sur leur base. Cela étant, dans la mesure où ces dispositions introduisent une dérogation à la règle de la compétence générale qui lui est conférée en vertu de l'article 19 TUE, ces dispositions doivent être interprétées de manière restrictive.

En l'espèce, la Cour constate que les agents de la MPUE, selon qu'ils sont détachés par les Etats membres ou par les institutions de l'Union, ne se trouvent pas dans la même situation : ainsi, les premiers sont sous le commandement intégral de leurs autorités nationales alors que les seconds sont sous celui de l'UE ; les actions disciplinaires relèvent de la compétence des autorités nationales pour les premiers, de l'UE pour les seconds ; les dépenses (salaires, frais de voyage, couverture médicale, etc.) sont prises en charge par les Etats membres ou par l'UE ; les plaintes liées au détachement sont traitées par les Etats membres ou par l'UE selon leur auteur.

Cela étant dit, la Cour relève également que les agents détachés par les Etats membres et par l'UE sont soumis aux mêmes règles en ce qui concerne l'exercice de leurs fonctions (contrôle opérationnel des effectifs, respect des normes de sécurité, etc.) sur le théâtre des opérations.

Or, selon la Cour, *« si les décisions adoptées par les autorités compétentes de cette mission relatives à l'allocation des ressources humaines affectées à celle-ci par les États membres et les institutions de l'Union aux fins de l'accomplissement des activités menées sur le théâtre des opérations revêtent un aspect opérationnel relevant de la PESC, elles constituent également, par leur essence même, des*

actes de gestion du personnel, à l'instar de toute décision similaire adoptée par les institutions de l'Union dans le cadre de l'exercice de leurs compétences » (point 54). Ainsi la Cour estime-t-elle que le juge de l'Union est compétent pour contrôler *« des actes de gestion du personnel relatifs à des agents détachés par les États membres ayant pour objet de répondre aux besoins de ladite mission sur le théâtre des opérations »*, étant précisé que le juge de l'Union est, en tout état de cause, compétent pour contrôler de tels actes visant des agents détachés par les institutions de l'UE (point 55). Partant, le contrôle du juge de l'Union dans le domaine de la PESC s'étend aux actes de gestion du personnel.

Une autre décision concernant le personnel des missions internationales de l'UE a été rendue par le Tribunal de l'UE dans l'affaire T-602/15².

Il s'agissait, en l'espèce, d'un ressortissant irlandais employé en vertu d'une succession de contrats à durée déterminée (CDD), d'abord par la Mission de surveillance de l'Union européenne, puis par la Mission de police de l'Union européenne et enfin par la Mission Eulex Kosovo. Tous ces contrats contenaient une clause prévoyant expressément que les litiges y afférant relevaient de la compétence des tribunaux de Bruxelles. Un dernier CDD a été conclu entre Eulex Kosovo et le requérant pour la période allant du 15 octobre au 14 novembre 2014 et n'a pas été renouvelé. Ce dernier CDD prévoyait la compétence du juge de l'UE pour tout litige relatif au contrat. Le requérant demandait au juge de l'Union de requalifier sa relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée et de constater la violation par les parties défenderesses de leurs obligations contractuelles.

S'estimant *« manifestement incompétent »*, le Tribunal a rejeté sa demande. En effet, il rappelle que *« la compétence du Tribunal issue de l'article 272 TFUE étant dérogatoire au droit commun, elle doit être interprétée restrictivement*

² Ordonnance du Tribunal du 9 novembre 2016, Jenkinson / Conseil, Commission, Service européen pour l'action extérieure et Eulex Kosovo, T-602/15.

(...). Ainsi, le Tribunal ne peut statuer sur un litige contractuel qu'en cas d'expression de la volonté des parties de lui attribuer cette compétence (...) » (point 25). Or en l'espèce, tous les CDD conclus entre le requérant et les missions de l'UE, à l'exception du dernier, contenaient une clause prévoyant exclusivement la compétence du juge belge en cas de conflit, et la portée de la clause attributive de compétence au juge de l'Union européenne était expressément limitée aux litiges relatifs au dernier CDD.

Chroniques de jurisprudence

Du côté du Tribunal Administratif de l'OTAN

Par Nathalie FLANDIN

Dans un arrêt rendu le 17 novembre 2016 (affaire 2016/1071), le Tribunal administratif de l'OTAN (le « TAOTAN ») a rappelé le principe selon lequel si les agences de l'OTAN, comme en l'espèce l'Agence OTAN d'information et de communication (NCIA), peuvent adopter des règles différentes de celles du règlement du personnel civil (RPC), une telle dérogation n'est considérée légale que dans l'hypothèse où ces règles locales sont plus favorables aux agents et ne restreignent pas les droits que ces derniers tirent du RPC.

Dans l'affaire en cause, le droit en question était celui de recevoir un contrat à durée indéterminée. Le RPC prévoit ainsi l'obligation pour l'administration d'offrir un contrat à durée indéterminée aux agents ayant déjà servi au moins dix années à l'OTAN, avec cependant l'exception, que sont exclus de ce droit, les agents occupant un poste dit de « recherche dans un établissement scientifique ». Les règles de la NCIA prévoient de leur côté l'impossibilité de conclure un contrat à durée indéterminée pour les « scientists » ou les « scientific posts ».

Le TAOTAN a conclu que dès lors que les règles de la NCIA privaient de la possibilité de recevoir un contrat à durée indéterminée davantage d'agents que ne le prévoit le RPC, elles étaient

défavorables à ces agents et devaient être écartées.

Dès lors, en l'espèce, le requérant s'est vu accordé la possibilité de conclure un contrat à durée indéterminée, dès lors que les fonctions qu'il exerçait, à savoir celles de « technicien en informatique assistant des chercheurs scientifiques » ne rentraient pas dans le champ d'application de l'exception prévue par le RPC, qui exclut les fonctions de « recherche dans un établissement scientifique ».

Du côté du juge de l'Union

Par Alexandra TYMEN

Droit collectif (T-713/14)

À l'occasion d'un recours introduit par l'organisation des salariés auprès des institutions européennes et internationales en République fédérale d'Allemagne (IPSO) contre la BCE, le Tribunal de l'Union européenne a défini l'étendue du droit à l'information et à la consultation reconnu à cette organisation syndicale, notamment par l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Le Tribunal a rappelé qu'il s'agissait d'une forme des plus modestes de dialogue social puisqu'elle n'impliquait pas que l'administration donne suite aux observations du syndicat, mais seulement qu'elle lui donne la possibilité de se « faire entendre » avant l'adoption d'un acte de portée générale. Cette obligation doit néanmoins être respectée toutes les fois que l'intervention des représentants du personnel est de nature à influencer sur le contenu de l'acte.

Droit procédural (T-787/14 P)

À l'occasion d'un pourvoi, le Tribunal a validé une jurisprudence développée en premier lieu par le Tribunal de la fonction publique selon laquelle il est possible de soulever, pour la première fois au stade du recours contentieux, une exception d'illégalité. Il s'agit donc d'une exception à la règle dite de concordance qui exige que tous les moyens de droits soient soulevés au stade de la réclamation précontentieuse, sous peine d'irrecevabilité au stade du recours.

Cette exception est justifiée notamment par le fait que l'administration n'a pas la compétence de

retirer ou de laisser inappliqué un acte de portée générale dont elle n'est pas l'auteur, en raison de son illégalité. Seul le juge a la compétence pour ce faire. En ce qui concerne les actes de portée générale dont l'administration serait l'auteur, leur abrogation par l'administration n'aurait pas les mêmes effets, notamment sur la décision individuelle contestée, que ceux d'un constat d'illégalité par le juge, qui aurait un effet rétroactif.

Devoir d'assistance (T-557/15 P)

Après avoir rappelé les conditions et les contours du devoir d'assistance pesant sur l'administration, et notamment la possibilité pour l'administration de soutenir un fonctionnaire dans le cadre d'une instance pénale, devant les juridictions nationales, visant à établir le caractère illégal des faits dont il a été victime en raison de sa qualité ou de ses fonctions, le Tribunal considère que ce devoir d'assistance ne va pas jusqu'à imposer à l'administration de soutenir un fonctionnaire, soupçonné de manquements graves à ses obligations, dans le cadre d'une instance pénale intenté suite à la transmission d'informations par l'OLAF.

En effet, d'une part, l'OLAF n'est pas un tiers vis-à-vis de la Commission et, d'autre part, une telle transmission d'informations obtenue au cours d'une enquête interne par l'OLAF ne constitue pas une attaque injustifiée. Néanmoins, l'institution doit pouvoir revoir à tout moment les moyens qu'elle met en œuvre pour remplir son devoir d'assistance, notamment en cas de survenance de faits nouveaux.

Droit d'être entendu (T395/15 P)

La décision de résiliation d'un contrat à durée déterminée avant son échéance est une mesure individuelle qui affecte négativement son destinataire. Ce dernier doit donc être entendu, avant l'adoption de la mesure, même si la base juridique de la décision de résiliation ne le prévoit pas expressément. En outre, le Tribunal définit largement les contours de ce droit d'être entendu en considérant que le destinataire de la mesure doit être entendu non seulement quant aux manquements retenus contre lui par l'administration, mais également quant aux conséquences que l'administration entend tirer de ces manquements.

Ainsi, le fonctionnaire aurait dû pouvoir faire valoir ses observations tant sur les faits qui lui étaient reprochés, que sur les conséquences que l'institution entendait en tirer, en l'occurrence une décision de résiliation de son contrat.

Du côté du Tribunal administratif de l'Organisation Internationale du Travail (TAOIT)

Par Audrey BLOT

Lors de sa 123^{ème} session, le TAOIT était notamment appelé à se prononcer sur deux recours en révision formés par le Centre technique de coopération agricole et rurale (CTA) contre deux jugements rendus en 2015 par lesquels il avait annulé les décisions de résiliation des contrats de deux anciens agents du CTA et ordonné leur réintégration ou, à défaut, la réparation de leurs préjudices matériels. Le CTA soutenait que ces jugements étaient entachés d'erreurs matérielles.

Par ses décisions n°3718 et n°3719, le TAOIT rappelle que ses jugements sont « définitifs, sans appel et revêtus de l'autorité de la chose jugée » et qu'ils ne peuvent faire l'objet d'une révision que dans des cas exceptionnels et pour des motifs strictement limités (à savoir l'omission de tenir compte de faits déterminés, l'erreur matérielle, l'omission de statuer sur une conclusion ou la découverte de faits nouveaux), lesquels doivent avoir été de nature à exercer une influence sur le sort du litige.

Or en l'espèce, le TAOIT estime que les arguments du CTA ne peuvent s'analyser comme des griefs d'erreur matérielle mais visent en réalité à remettre en cause l'appréciation par le Tribunal des faits afférents au litige, ce qui est irrecevable dans le cadre d'un recours en révision. Il souligne également que lesdits recours n'ont été introduits que pour tenter de rouvrir le débat sur des questions déjà tranchées. Par conséquent, les recours en révision sont rejetés.