

Les minutes de LALLEMAND & LEGROS

Edition Fonction Publique européenne et internationale

Nous sommes heureux de vous livrer le deuxième numéro de notre Newsletter consacrée au droit de la fonction publique européenne et internationale.

Ce numéro met en évidence la notion d'aménagements raisonnables dans des situations de handicap, à l'aune de la nouvelle Charte de la diversité et de l'inclusion de la Commission européenne, de juillet dernier.

Vous retrouverez également la « Brexit box » ainsi qu'un relevé, certes sélectif, de la jurisprudence du Tribunal administratif de l'OIT, du Tribunal administratif de l'OTAN et du juge de l'Union.

On peut « sentir », quant au juge de l'Union, un certain regain d'activité depuis l'été et la rentrée de judiciaire de septembre 2017. Les arrêts « au fond » et non plus uniquement « en pourvoi » commencent, enfin, à être rendus.

Il aura fallu un an, depuis la fin du Tribunal de la fonction publique, pour que le justiciable fonctionnaire ou agent puisse espérer retrouver une justice « en marche ».

La notion d'aménagements raisonnables à l'aune de la nouvelle Charte de la diversité et de l'inclusion de la Commission européenne.

Par Annabel Champetier

Le 19 juillet 2017, une nouvelle Charte de la diversité et de l'inclusion a vu le jour, à l'initiative de la Commission européenne¹.



Ce texte est axé sur quatre groupes cibles, dont notamment les personnes en situation de handicap, et prévoit des mesures transversales mais également des mesures spécifiques : pour les personnes en situation de handicap, il s'agit de

les associer pleinement à la planification des équipements d'accès et de mobilité au sein des bâtiments de la Commission.

Ce n'est pas la première fois que la Commission fait de l'inclusion des personnes en situation de handicap un aspect de sa politique. En 2004 déjà, elle avait pris une décision relative à l'application de l'article 1er quinquies du Statut². Cet article énonce que toute personne handicapée est réputée remplir les conditions d'aptitude physique requise pour l'exercice de ses fonctions dès lors qu'elle est en mesure d'assurer, moyennant des aménagements raisonnables, les fonctions essentielles de l'emploi concerné.

Que recouvre donc cette notion d'aménagement raisonnable qui irrigue les textes précités ?

Il convient dans un premier temps de s'interroger sur la notion même de personne en situation de handicap.

Selon la jurisprudence, le concept de handicap doit s'entendre comme une limitation résultant, en particulier, de déficiences physiques, mentales ou psychologiques affectant la personne sur le long terme et qui, en interaction avec diverses barrières, peut entraver sa pleine participation à la vie professionnelle de façon égale avec les autres travailleurs³.

L'article 1er quinquies, paragraphe 4, du Statut précise que, par « aménagements raisonnables » en rapport avec les fonctions essentielles d'un emploi, on entend les mesures appropriées, en fonction des besoins, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

La notion d'aménagement raisonnable est incluse dans la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées⁴. Son article 2 fait référence à la discrimination fondée sur le handicap qui inclut explicitement le refus d'aménagement raisonnable. Il ressort de la jurisprudence que le quatrième alinéa de cet article préconise « une définition large de la notion d'aménagement raisonnable et que cette dernière doit être entendue comme visant l'élimination des diverses barrières qui entravent la pleine et effective participation des personnes handicapées à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs »⁵.

La directive 2000/78 du 27 novembre 2006 est venue préciser la notion d'aménagement raisonnable. Son article 5 énonce qu'« afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée ». Le texte ajoute que les aménagements raisonnables en question consistent en « des mesures appropriées, c'est-à-dire, des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement ».

La Cour a jugé dans l'arrêt *HK Danmark e.a*, précité, que la liste des mesures préconisées par la directive 2000/78 n'était pas exhaustive⁷. Ainsi, il faut entendre par aménagement raisonnables des aménagements aussi bien matériels qu'organisationnels. Partant, l'expression « rythme de travail » peut englober une réduction du temps de travail, mais également l'adoption d'une certaine souplesse afin d'autoriser des absences pour rendez-vous médicaux durant les plages fixes. De même, la mise en place d'un télétravail peut être octroyée à la personne en situation de handicap au titre d'un aménagement raisonnable. Il peut également s'agir de réaliser un entretien dans une salle accessible en chaise roulante, de faire en sorte qu'une personne malvoyante puisse circuler aisément d'un bâtiment à l'autre, de fournir un siège ergonomique...

En tout état de cause, ce qui peut relever d'un aménagement raisonnable ou non doit d'être apprécié au cas par cas. A cette fin la Commission européenne a adopté en février 2015 un Guide permettant de mieux cerner ce qui relève ou non des aménagements raisonnables et qui recense les bonnes pratiques⁸. Ainsi, une personne dont le poste recouvre essentiellement des fonctions de recherche et de rédaction, et qui se voit refuser son recrutement en raison du fait que son manque de mobilité empêcherait qu'il se rende à des réunions peut invoquer la notion d'aménagement raisonnable et invoquer le principe de non-discrimination. En effet, la participation à des réunions n'est pas une tâche « essentielle » de son poste et des solutions, telle que la visioconférence, peuvent être mises en place.

Le concept d'aménagement raisonnable découle donc du droit à l'égalité et à la non-discrimination. L'Union européenne a uniquement instauré jusqu'à présent un droit exprès d'aménagement raisonnable en faveur des personnes handicapées dans le cadre de l'emploi. Quid alors de l'éventuelle mise en place d'un droit à l'aménagement raisonnable en faveur de la liberté de religion? Il n'existe pas d'obligation d'aménagement raisonnable de ce type pour tenir compte de ces aspects. L'interdiction de discrimination indirecte pourrait néanmoins être interprétée par la Cour de justice ou par les juridictions d'un État membre comme exigeant de l'auteur d'une disposition ou d'une règle d'application générale qu'il adapte, dans certains cas, la mesure en question pour éviter de pratiquer une discrimination indirecte à l'égard de certaines personnes en raison de leur religion, de leur origine ethnique ou de leur âge.

La Cour européenne des droits de l'homme a implicitement suivi ce raisonnement dans son arrêt *Thlimmenos c. Grèce*⁹, en admettant que, conformément au principe de non-discrimination consacré par l'article 14 de la Convention, le législateur peut être invité, dans certaines circonstances, à introduire des exceptions appropriées dans la législation, afin de ne pas désavantager les personnes pratiquant une religion déterminée. Toujours est-il que faire de l'aménagement raisonnable le corollaire direct de l'interdiction de non-discrimination, au-delà des situations de handicap, soulèverait de nombreuses questions, notamment sur la détermination des valeurs nécessitant, ou non, d'être défendues au sein de nos sociétés.

1« A better workplace for all : from equal opportunities towards diversity and inclusion », 19 juillet 2007, C(2017) 5300 (https://ec.europa.eu/info/about-european-union/principles-and-values/equality-treatment_fr)

2 C (2004) 1318, 7 avril 2004, publiée aux Informations administratives no 69-2004 du 21 juin 2004

3 Cour de justice, arrêt du 1er décembre 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917.

4 Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées, 13 décembre 2006, (<http://www.un.org/french/disabilities/default.asp?navid=15&pid=605>). L'Union européenne est partie à cette Convention

5 Cour de justice, arrêt du 11 avril 2013, HK Danmark e.a, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222.

6 Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, 27 novembre 2000, (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078>)

7 Dans cet arrêt, la Cour a également souligné qu'une maladie curable ou incurable entraînant une limitation physique, mentale ou psychique peut être assimilée à un handicap.

8 Guide (2015) 981183 05.03.2015

9 CEDH, 6 Avril 2000, *Thlimmenos c. Grèce*, requête 34369/97.4 Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées, 13 décembre 2006, (<http://www.un.org/french/disabilities/default.asp?navid=15&pid=605>). L'Union européenne est partie à cette Convention.

BREXIT BOX

Par Stéphane Rodrigues

1. The European Commission has released on 13 July 2017 a Position paper on Issues relating to the Functioning of the Union Institutions, Agencies and Bodies. Three sensitive issues are identified to ensure that any residual continuation of the Union's activities in the United Kingdom after the withdrawal date would benefit a level of protection equivalent to the currently applicable rules. That shall imply compliance with : Protocol (No. 7) on the Privileges and Immunities of the European Union; the obligation of professional secrecy (see Article 339 TFEU and Article 37 of Protocol 4 on the Statute of the European System of Central Banks and of the European Central Bank) and access to documents requests and of EU classified information (under the same conditions as under, respectively, Regulation (EC) 1049/2001 and the Agreement of 4 May 2011 between the Member States, meeting within the Council, regarding the protection of classified information exchanged in the interests of the EU).

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/essential-principles-functioning-institutions-agencies-bodies_en_0.pdf

2. La compétition entre les Etats membres pour récupérer le siège des deux agences de l'Union fixé actuellement au Royaume-Uni (Agence européenne des médicaments - AEM et Autorité bancaire européenne - ABE) s'annonçait rude et l'a visiblement été. Petite rétrospective : après un appel à candidatures organisé par la Commission jusqu'au 31 juillet 2017, 23 candidatures ont été enregistrées (19 pour l'AEM et 8 pour l'ABE). Sur base des critères validés par le Conseil européen (dans sa configuration « article 50 TUE », i.e. à 27 Etats membres) du 22 juin 2017 (à savoir : opérationnalité à la date du retrait, accessibilité du site, établissements scolaires pour les enfants du personnel, accès au marché du travail et aux soins médicaux pour les familles du personnel, continuité de l'activité et équilibre géographique), la Commission a procédé ensuite à l'évaluation de ces candidatures qu'elle a rendue publique le 30 septembre 2017. Il n'en ressortait aucun classement ni aucune 'short-list' dans la mesure où il revenait au seul Conseil de prendre la décision finale, lors de sa session « Affaires générales » (dans sa configuration « article 50 TUE ») du 20 novembre 2017. And the winners are : Amsterdam, qui accueillera l'AEM et Paris, l'ABE.

La Commission doit désormais soumettre aux co-législateurs (Conseil et Parlement européen) les propositions de textes nécessaires pour rendre le transfert opérationnel. Elle devra aussi se préoccuper du sort des fonctionnaires et agents travaillant au sein de ces deux agences (890 à l'AEM et 189 à l'ABE), qui ne semble pas encore tout à fait scellé. Plusieurs questions peuvent se poser, notamment celle de savoir si un fonctionnaire/agent pourrait refuser de quitter Londres arguant d'une modification substantielle de ses conditions de travail. A cet égard, il sera intéressant de suivre l'issue du pourvoi devant le Tribunal de l'Union (affaire T-334/16 P) contre l'arrêt du Tribunal de la fonction publique du 11 avril 2016 dans l'affaire F-41/15 DISS II, impliquant plusieurs agents du Collège européen de police (CEPOL) qui contestent la décision de déménager le siège de cet organe de Bruxelles vers Budapest.

Pour aller plus loin:

<http://www.consilium.europa.eu/fr/meetings/gac-art50/2017/11/20/>

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-3583_fr.htm

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=1docid=176103&pageId=0&doclang=fr&moe=1st&dir=&rocc=first&part=1&cid=1185112>

Chroniques de Jurisprudence

Du côté du Tribunal Administratif de l'Organisation internationale du travail ("TAOIT")

Par Audrey Blot

Le TAOIT a tenu sa 124^{ème} session du 24 avril au 19 mai 2017 au Bureau international du Travail (« BIT ») à Genève, et a adopté pas moins de 80 jugements. Certains retiennent plus particulièrement notre attention.

Ainsi en est-il du **jugement n°3884**, mettant en cause l'Organisation Internationale du travail (« OIT ») elle-même. Dans cette affaire, la requérante contestait la décision de ne pas prolonger son engagement au-delà de l'âge statutaire de départ à la retraite. Après avoir souligné que *« le maintien en activité d'un fonctionnaire au-delà de la limite d'âge constitue une mesure dérogatoire de nature exceptionnelle relevant d'un large pouvoir d'appréciation du chef exécutif d'une organisation »* et que, par conséquent, une décision prise en cette matière ne fait l'objet que d'un contrôle restreint du Tribunal (autorité incompétente, vice de forme ou de procédure, erreur de fait ou de droit, erreur manifeste d'appréciation, détournement de pouvoir), le TAOIT annule la décision de refus de prolongation d'engagement aux motifs qu'elle se fonde sur l'application exclusive de critères fixés par l'OIT en violation du principe de non-rétroactivité.

Il relève en effet que *« Il n'y a [...] rien d'illégal à ce que le chef exécutif d'une organisation décide de prescrire, pour l'application de dispositions lui conférant une grande liberté d'appréciation [...], une règle visant à encadrer l'usage de son propre pouvoir discrétionnaire. Une telle démarche ne peut même qu'être saluée, dans son principe, en ce qu'elle vise à éliminer le risque d'arbitraire inhérent à la détention d'un pouvoir de cette nature, et la jurisprudence du Tribunal en admet tout à fait la validité »* ; cela étant, en l'espèce, *« le changement de pratique [...] quant au traitement des demandes de prolongation d'engagement ne pouvait, en tout état de cause, être mis en œuvre avant d'avoir été clairement annoncé aux fonctionnaires concernés »*. Cela ne signifie pas pour autant que la requérante a droit à ce que son engagement soit prolongé mais le TAOIT estime que l'intéressée a été *« privée d'une chance appréciable de voir son engagement prolongé, dont la perte appelle l'octroi d'une réparation »*.

Par son jugement n°3861, le TAOIT apporte sa pierre à l'édification de la notion d'aménagement des conditions de travail. Dans cette affaire, la requérante contestait le refus de son employeur, la Cour pénale internationale (« CPI ») d'aménager ses modalités de travail en

période d'allaitement. Le juge de Genève rappelle qu' *« il résulte du principe général de bonne foi et du devoir de sollicitude qui y est lié que les organisations internationales doivent avoir pour leurs fonctionnaires les égards nécessaires afin que leur soient évités des dommages inutiles; il appartient ainsi à l'employeur d'informer à temps le fonctionnaire de toute mesure susceptible de porter atteinte à ses droits ou de léser ses intérêts légitimes »*. En l'espèce, le TAOIT relève que la CPI a *« refusé d'aménager les conditions de travail de la requérante en ne prenant pas en compte son statut de femme allaitante, mais lui a plutôt suggéré de prendre un congé spécial sans traitement, alors qu'elle aurait pu maintenir la requérante en fonction en lui accordant, par exemple, l'autorisation de ne pas voyager dans les zones formellement déconseillées aux familles tout le temps de l'allaitement. En effet, il ressort du dossier que cette solution n'était pas d'emblée impossible, comme en témoigne le fait que, lors d'une nouvelle grossesse de la requérante en 2014, la Cour a procédé à une modification de ses responsabilités afin de lui éviter des déplacements dans les zones formellement déconseillées aux familles. En ne le faisant pas en 2013, la défenderesse a manqué à son devoir de sollicitude »*. De ce fait, la CPI est condamnée à verser à la requérante l'intégralité des rémunérations qu'elle aurait perçues pendant la période de son congé spécial, en plus d'un euro symbolique au titre du préjudice moral et professionnel subi.

Le jugement n°3871 est également intéressant en ce sens que le TAOIT insiste sur l'obligation qui pèse sur l'employeur de réintégrer un agent indument révoqué, ce malgré la suppression de son poste, l'employeur n'ayant alors pas le choix entre réintégration et indemnisation. En effet, dans cette affaire, le requérant contestait le refus de l'Organisation mondiale de la santé (« OMS ») de le réintégrer suite à l'annulation de la décision de révocation dont il avait fait l'objet. Le juge de Genève relève qu'en vertu de sa jurisprudence constante, *« une organisation internationale n'est pas en droit de résilier les rapports de service d'un agent privé de son poste, du moins s'il a été nommé pour une durée indéterminée, avant d'avoir pris les dispositions appropriées pour lui procurer un nouvel emploi (...) ». Lorsqu'elle est amenée à supprimer un poste occupé par un membre du personnel titulaire d'un contrat à durée indéterminée, elle doit s'efforcer, dans toute la mesure du possible, d'assurer la réaffectation prioritaire de l'intéressé à un autre emploi correspondant à ses capacités et à son grade. Dans l'hypothèse où la recherche d'un tel emploi s'avérerait infructueuse, il lui incombe, pour autant que l'agent concerné l'accepte, de chercher à le reclasser dans des fonctions d'un grade*

*inférieur et d'étendre ses investigations en conséquence (...). La jurisprudence précitée relative à la suppression d'un poste occupé par un membre du personnel titulaire d'un contrat à durée indéterminée est aussi applicable lorsqu'il s'agit d'examiner les possibilités de réintégrer un fonctionnaire qui a été irrégulièrement révoqué pour motif disciplinaire alors qu'il était au bénéfice d'un engagement continu ». En l'espèce, le TAOIT estime que l'OMS avait le devoir de rétablir le *statu quo ante* après avoir décidé d'annuler la décision de révoquer le requérant et, « sans qu'il importe que le poste occupé auparavant par le requérant eût été supprimé, la Directrice générale n'avait pas un libre choix entre réintégration et indemnisation ».*

Par son **jugement n°3849**, le TAOIT rappelle l'importance de clarté des actes administratifs adoptés par les organisations internationales. Dans cette affaire, le requérant, agent au sein de l'Organisation internationale pour les migrations (« OIM »), contestait le non-renouvellement de son contrat de durée déterminée. Après avoir rappelé qu'une notification par courriel peut constituer une notification en bonne et due forme, le TAOIT insiste sur l'importance, pour toute organisation, de signifier aussi clairement que possible qu'une communication vaut notification du non-renouvellement d'un contrat en utilisant des termes univoques à cette fin ; il estime même « souhaitable » que l'organisation précise qu'une telle communication contient une décision définitive dont le fonctionnaire peut faire appel conformément aux règles internes de l'organisation.

From the NATO Administrative Tribunal

Par Nathalie Flandin

In a judgment dated 28th October 2016 (Case No. 2016/1074 GK v. *NATO Joint Force Training Centre*), the NATO Administrative Tribunal (the "AT"), confirmed that where the Head of NATO body ("HONB") has broad discretion conferred by the Civilian Personnel Regulations ("CPR"), an internal Directive which has been adopted with the intention of guaranteeing that the staff members and other civil servants concerned will receive the same treatment, must be regarded as a rule of conduct which the HONB imposes on itself and from which it may not depart, since otherwise the principle of equal treatment would be infringed.

In this case, the renewal of a definite duration contract for an indefinite duration contract was at stake. The appellant had completed a three years of continuous service under a definite duration contract and, at the end of this period, his performance on the staff report had been qualified as "satisfactory". Therefore, on the

basis of point 10 of the ACT Directive which indicates that "*Following satisfactory performance during the period of their 3 year definite duration contract, a contract of indefinite duration will normally be offered in accordance with Article 5.5.3 [of the CPR] [provided three exceptions do not apply]*"¹, the appellant claimed having the right to be offered an indefinite duration contract.

However, referring to Article 5.5.3 of the CPR, the HONB refused to grant him a renewal of his contract for an indefinite duration. The HONB argued that in conformity with the powers conferred by Article 5.5.3 of the CPR, they had full discretion, on the basis of the assessment and recommendation of the staff member's staff report, to offer a definite or indefinite duration contract to that staff member. In addition, they argued that the exceptions listed by point 10 of the ACT Directive was not exhaustive.

The AT, rejecting entirely the HONB arguments, stated that given the wording of point 10 of the ACT Directive, in case of satisfactory performance of a staff member after a contract of three years' duration, the HONB concerned has to offer an indefinite duration contract to the same staff member. They can only depart from this and offer a definite duration contract when the contract of employment falls under the exceptions regime mentioned in point 10 of the ACT Directive. The AT note also that it results from the plain language of the ACT Directive that the list of exceptions provided in point 10 of the ACT Directive must be considered as being exhaustive.

In a judgment dated 11th January 2017 (Case No. 2016/1097, CH v. NATO International Secretariat), the AT, confirmed that there is no law or rule in force entitling appellant to the benefits, or to an alignment with the benefits, of a pension system of another international organisation, and a change in the pension scheme of another international organization cannot be grounds for annulling a decision validly taken under NATO's pension scheme.

In this case, after nine years, the appellant petitioned the NATO Secretary General, in order to clarify his formal status, to reconsider the termination of his contract which occurred in February 2006 and the granting of an invalidity pension per 1 March 2006 and to grant him a retirement pension as from 1 October 2014 with simultaneous award of a loss-of-job indemnity. The appellant explained his very late legal action by the fact that a new situation had arisen justifying a reversal of the February 2006 decision, i.e. a Dutch court referred, in a February 2015 judgment, to changes introduced in the pension scheme in the European Patent Office (EPO) in 2008.

The AT rejected the appellant arguments by stating that the EPO, like many international organizations, had its own independent social-security and pension system, which may well be different from that of NATO. NATO was part of the so-called Coordinated Organizations, which have a common pension scheme, details of which can be found in Annex IV to the CPR. These rules must be applied in a uniform manner to persons working at NATO and a special Administrative Committee on Pensions of the Coordinated Organizations was set up to ensure this. Therefore the pension system of another international organisation cannot apply to the case at stake.

¹Provided three exceptions listed by point 10 of the ACT Directive do not apply. These three exceptions did not apply in the present case. This point is not contested by the HONB.

Du côté du juge de l'Union

Par Laure Levi

Nous avons retenu les arrêts suivant, qui nous ont paru présenter un intérêt, soit parce qu'ils font le point sur l'état de la jurisprudence sur une question donnée soit parce qu'ils tranchent une question nouvelle.

Harcèlement – droits procéduraux du plaignant (T-607/16) (affaire sous pourvoi C-558/17 P)

Un arrêt du 13 juillet 2017 (OZ/BEI) donne l'occasion au Tribunal de rappeler la différence des droits procéduraux du plaignant des droits procéduraux de la personne mise en cause, dans le cadre d'une plainte pour harcèlement.

En effet, la situation d'un plaignant dans le cadre d'une plainte pour harcèlement moral ne peut pas être assimilée à celle de la personne qui fait l'objet de la plainte et les droits procéduraux qui doivent être reconnus à la personne accusée de harcèlement se distinguent de ceux, plus limités, dont dispose, dans le cadre de la procédure administrative, la prétendue victime d'un harcèlement. Cette dernière peut néanmoins se prévaloir, au titre du principe de bonne administration, du droit d'être entendue sur les faits la concernant, dans la mesure où une décision refusant de donner suite à une plainte pour harcèlement allégué est susceptible d'emporter de graves conséquences, les faits de harcèlement moral pouvant avoir des effets extrêmement destructeurs sur l'état de santé de la victime et la reconnaissance éventuelle par l'administration de l'existence d'un harcèlement moral étant, en elle-même, susceptible d'avoir un effet bénéfique dans le processus thérapeutique de reconstruction de la personne harcelée. Ces principes sont étendus aux situations de harcèlement sexuel (en

cause dans cette affaire) compte tenu de l'analogie entre un harcèlement sexuel et un harcèlement moral quant aux effets produits sur la victime.

Dans une procédure d'enquête administrative diligentée à la suite d'une plainte pour harcèlement, l'administration est tenue de mettre en balance deux droits qui peuvent être contradictoires, à savoir le droit pour la personne faisant l'objet de la plainte d'exercer ses droits de la défense et le droit du plaignant à ce que sa plainte soit examinée correctement. Ce droit du plaignant se traduit par un devoir de confidentialité incombant à l'administration, en vertu duquel celle-ci est tenue de s'abstenir de toute démarche de nature à pouvoir compromettre les résultats de l'enquête administrative. Ainsi, c'est à bon droit qu'un comité d'enquête n'a pas communiqué à la requérante les déclarations qu'il avait recueillies, au cours de son enquête.

Pension de survie (T-695/16 P)

Le juge de pourvoi annule, par un arrêt du 18 juillet 2017 (Commission/RN) un arrêt du TFP du 20 juillet 2016, RN/Commission (F104/15, EU:F:2016:163). Dans cet arrêt, le TFP s'était, une nouvelle fois, montré progressiste. Et, une nouvelle fois, il a été sanctionné par le juge de pourvoi. L'enjeu portait sur l'interprétation de l'article 20 de l'annexe VIII du statut. Ce dernier précise à quelle condition le conjoint survivant d'un ancien fonctionnaire peut de bénéficier d'une pension de survie lorsque le mariage avec ledit fonctionnaire a été contracté après la cessation d'activité de ce dernier. En vertu dudit article, dans une telle hypothèse, le bénéfice de la pension de survie est conditionné à une durée de mariage de cinq ans. Si le conjoint survivant a contracté mariage avec un fonctionnaire alors que celui-ci était encore en service, il bénéficie d'une pension de survie après un an de mariage (cf. articles 17 à 19 de l'annexe VIII du statut). Le conjoint survivant, requérante, s'était mariée deux fois avec le même fonctionnaire, une fois lorsque ce dernier était en service et, après divorce, une seconde fois après que le fonctionnaire ait cessé le service.

Le TFP avait retenu que la condition de durée minimale du mariage de cinq ans, figurant à l'article 20 de l'annexe VIII du statut, avait été introduite par le législateur de l'Union afin, d'une part, de lutter contre les fraudes au mariage, lesquelles seraient d'autant plus susceptibles de se produire que le mariage, lorsqu'il est contracté après la cessation de fonctions du fonctionnaire, l'est ainsi à une date proche du décès prévisible de l'ouvrant droit¹, et, d'autre part, de sauvegarder ainsi l'équilibre financier du régime de pension de l'Union.

Si la légitimité de ces deux objectifs d'intérêt général ne saurait raisonnablement être mise en doute, le TFP a considéré que l'article 20 de l'annexe VIII du statut, s'il devait être interprété en ce sens qu'il excluait du bénéfice d'une pension de survie le conjoint survivant d'un ancien fonctionnaire titulaire d'une pension d'ancienneté lorsque le mariage, contracté après la cessation d'activité de ce dernier, avait duré moins de cinq ans, sans que soit prise en compte une période de mariage avec ce même fonctionnaire antérieure à la cessation d'activité, irait au-delà de ce qui est nécessaire et approprié à la poursuite des objectifs invoqués pour justifier l'existence d'une différence de traitement entre conjoints survivants d'anciens fonctionnaires fondée sur le moment de célébration du mariage.

Le juge du pourvoi a considéré qu'il n'y avait pas lieu à interpréter l'article 20 car les dispositions de cet article sont claires et précises et exposent, sans ambiguïté, la condition à remplir pour bénéficier, dans ladite hypothèse, d'une pension de survie, à savoir une durée de mariage de cinq ans. En outre, l'interprétation donnée par le premier juge est « *particulièrement extensive* » alors que, selon la jurisprudence constante, les dispositions du droit de l'Union qui donnent droit à des prestations financières doivent être interprétées strictement, outre que cette interprétation est contraire au principe de sécurité juridique. Enfin, suivre le TFP serait contraindre l'administration à réserver des effets à un mariage pourtant dissous par un divorce.

1 On peut s'interroger sur la légalité de cette condition de durée au regard de cette justification. En effet, le droit national appliqué au mariage doit veiller à l'absence d'abus ou de fraude au mariage. Si le mariage est célébré, c'est qu'il est considéré, aux yeux des autorités nationales, comme valide et régulier. Et ce, depuis son premier jour. Pourquoi le législateur européen a-t-il (pu) remis (remettre) en cause la décision nationale ?

Droit d'être entendu (T-699/16 P)

Le Tribunal de l'Union, dans un arrêt du 19 juillet 2017, annule un arrêt du TFP (du 19 juillet 2016, Meyrl/Parlement (F147/15, EU:F:2016:157)), lequel avait annulé une décision de mettre fin au contrat de l'agent en raison de la violation de son droit d'être entendue.

Le TFP avait en effet constaté que le licenciement de la requérante avait été justifié non seulement par la réorganisation du secrétariat du groupe décidée après les élections au Parlement de mai 2014, mais également en faisant état des problèmes relationnels rencontrés par la requérante au sein de son département, tels que soulignés dans son rapport de notation pour l'année 2013, et qui n'auraient pas permis à l'AHCC d'envisager un changement de fonctions. Or, ces difficultés à travailler en équipe n'avaient pas été abordées au cours de l'entretien qui a précédé l'adoption de la décision

attaquée, de telle sorte que la requérante n'a pu être utilement entendue sur cet aspect, lequel, selon l'AHCC elle-même, a motivé sa décision de ne pas envisager la réaffectation de la requérante sur un autre emploi, ce qui lui aurait permis.

Le juge du pourvoi n'a pas été satisfait de cette argumentation.

Il rappelle que le juge de première instance ne peut pas annuler une décision en se fondant seulement sur un de ses motifs dont la requérante conteste la légalité, sans avoir examiné au préalable les autres motifs sur lesquels la même décision se fonde et auxquels la défenderesse se réfère afin de démontrer la légalité de ladite décision. Cela est également valable dans l'hypothèse où ledit motif a été adopté en violation du principe des droits de la défense. Or, dans l'hypothèse où une décision est fondée sur d'autres motifs valables, même s'il est regrettable que l'administration dans sa décision ait ajouté un motif sur lequel le destinataire n'a pas pu se prononcer, cette violation n'est pas susceptible d'entraîner l'annulation de la décision en cause, dont la légalité est assurée sur le fondement de ces autres motifs valables.

En l'espèce, le motif tiré de la réorganisation à la suite de l'élection du nouveau Parlement intervenue en mai 2014 a été discuté. Ce motif était suffisant pour que l'agent comprenne les raisons de son licenciement. Et la violation du droit d'être entendu à l'égard du motif de ses difficultés relationnelles n'aurait pas pu être susceptible d'invalider la décision attaquée, cette décision étant fondée sur un autre motif valable.

Le raisonnement du juge du pourvoi est d'une justesse académique certaine. Mais le raisonnement du TFP permettait une ouverture qui, à l'évidence, n'a été souhaitée ni par l'institution défenderesse ni par l'orthodoxie à certains égards peu progressiste du juge de pourvoi (maintenant juge de première instance). En effet, ce que disait le premier juge, avec un certain volontarisme, est que si l'agent avait été entendue sur le motif, certes additionnel, des difficultés relationnelles, elle aurait pu faire état d'éléments qui auraient pu éviter le licenciement (par la voie d'une nouvelle affectation). Le licenciement est en effet – sans que le TFP l'ait exprimé explicitement – l'*ultima ratio*. Le TFP s'était rattaché au fait que l'AHCC avait elle-même envisagé, de sa propre initiative, une réaffectation « *sans pour autant y donner suite en raison, précisément, des prétendues difficultés de la requérante pour travailler en équipe, ce qui a finalement conduit au licenciement de cette dernière.* » (point 28 de l'arrêt du TFP). Or, disait le TFP, elle ne pouvait conclure à l'impossibilité de réaffectation en raison de difficultés relationnelles – et donc au licenciement – sans avoir préalablement entendu l'agent sur cette question également.

L'approche du TFP était utile et son raisonnement solide. Il se situait en-dehors de l'articulation « motif principal et suffisant » et « motif additionnel ». Las : le juge du pourvoi n'en a pas voulu, nourrissant de la sorte le fameux large pouvoir d'appréciation de l'AIPN/AHCC dans le cadre d'une réorganisation des services, joker brandi sans véritable contrôle juridictionnel, même des droits procéduraux.

Ajustement annuel des salaires (affaires jointes T-504/16 et T-505/16)

Dans un arrêt du 14 septembre 2017 *Bodson e.a./BEI et Badiola e.a./BEI*), le Tribunal expose, de façon didactique, que la BEI est liée par les décisions qu'elle adopte, tant que celles-ci existent. Il en est en particulier ainsi de la décision adoptée le 22 septembre 2009 adoptée par le conseil d'administration et fixant une méthode d'ajustement annuel des salaires des agents de la BEI. Ladite méthode détermine, de façon précise et exhaustive, les critères permettant de calculer, chaque année, l'adaptation du barème des traitements de base, et ce pour une durée de sept ans. « *Ainsi, en adoptant cette méthode, le conseil d'administration a arrêté des dispositions concrètes visant à mettre en œuvre l'article 20, premier alinéa, du règlement du personnel ainsi que l'annexe I de ce règlement et ayant pour objet d'encadrer et, dès lors, de restreindre le pouvoir d'appréciation de la BEI lors de la fixation de l'adaptation annuelle du barème des traitements de base* » (point 54 de l'arrêt). La BEI s'est donc liée pour la durée de validité de cette décision à respecter la méthode en telle sorte que la BEI n'avait pas de marge d'appréciation allant au-delà des critères déterminés dans celle-ci. Cette décision n'a pas été modifiée par une décision du 18 décembre 2012 qui a adopté le plan d'activité de la BEI pour les années 2013 à 2015, en fixant, dans ce cadre, le taux d'augmentation du budget des dépenses de personnel pour le personnel en fonction pour une année déterminée, en l'espèce l'année 2013. Enfin, la BEI n'a pu démontrer aucun cas de force majeure, l'invocation d'une situation de crise économique ne suffisant pas à établir un tel cas, a fortiori alors que le contexte de crise économique avait été invoqué lors de l'adoption de la méthode.

Diplômes requis (T-572/16)

Cette affaire conduit le Tribunal à interpréter les niveaux d'enseignement et les diplômes délivrés aux fins de la condition d'admission à un concours (arrêt du 19 octobre 2017, *Brouillard/Commission*).

L'avis de concours définissait les « [q]ualifications » des « [j]uristes-linguistes (AD 7) de langue française » comme suit :

« Une formation juridique complète suivie dans un établissement d'enseignement supérieur belge, français ou luxembourgeois où les enseignements sont dispensés en langue française et sanctionnée par un diplôme correspondant au minimum, pour les diplômes obtenus avant l'entrée en vigueur de la réforme de 2004 harmonisant les diplômes d'enseignement supérieur en Europe, au niveau de la maîtrise en droit française (quatre années d'études) ou de la licence en droit belge (cinq années d'études) et, pour les diplômes obtenus après l'entrée en vigueur de ladite réforme, au niveau du master 2 (cinq années d'études).

Pour déterminer si le candidat a atteint un niveau correspondant à un cycle complet d'études universitaires, le jury tiendra compte des règles en vigueur au moment de l'obtention du diplôme. »

La Commission, pour justifier la décision de rejet de la candidature du requérant, soutenait que l'avis de concours requérait « une formation juridique "complète" en droit, [...] à savoir un cursus d'études juridiques intégral » ou « un cycle d'études générales en droit », soit une formation juridique entière couvrant plusieurs disciplines du droit. Le juge ne valide pas cette interprétation qu'il considère comme méconnaissant également la portée des dispositions pertinentes du code de l'éducation français, que le jury de concours était pourtant tenu de prendre en considération. Le Tribunal retient que l'utilisation cohérente de l'adjectif « complet » ou « complète » indique que le caractère complet de la formation ou des études est exclusivement lié au fait qu'elles aient été suivies dans un établissement d'enseignement supérieur belge, français ou luxembourgeois où les enseignements sont dispensés en langue française, ainsi qu'à la durée minimale du curriculum universitaire en cause, telle que sanctionnée par le diplôme, et non au contenu de ladite formation ou desdites études, à l'exception du fait que celles-ci doivent relever du domaine de droit.

On peut saluer ce « rappel à l'ordre » du juge dans certaines dérives d'interprétation des avis de concours, rappel à l'ordre qui n'a pas toujours lieu (arrêt du 15 septembre 2017, *Commission/FE, T-734/15 P* sur le pouvoir de l'AIPN de « réformer » une décision d'un jury de concours dans l'appréciation de la satisfaction d'une condition d'admission (en l'occurrence de durée d'expérience professionnelle)).