



Edito

Chers lecteurs,

A l'occasion de ce nouveau numéro de The Offici@l, nous vous proposons notamment de faire le point sur vos droits en cas de mise en disponibilité, de détachement et de congé dans l'intérêt du service. Un arrêt récent de la CJUE concernant la circulation des données à caractère personnel des abonnés téléphoniques dans l'ensemble de l'Union mérite également l'attention.

Nous vous souhaitons une excellente lecture,

L'équipe DALDEWOLF

Focus

Détachement, disponibilité ou congé dans l'intérêt du service : quels sont vos droits ?

Certains fonctionnaires européens peuvent se voir placés, pendant leur carrière, dans certaines positions administratives qui impliquent des droits différents en termes de rémunération et d'avancement de carrière.

• Détachement dans l'intérêt du service

Conformément à l'article 38 du Statut, un fonctionnaire peut, tout d'abord, être détaché dans l'intérêt du service, principalement pour occuper un emploi en dehors de son Institution, pour assister la présidence d'une Institution européenne ou une personne remplissant un mandat au niveau de l'Union.

Le fonctionnaire détaché dans l'intérêt du service doit continuer à bénéficier du même niveau de rémunération. Si la rémunération dans son emploi de détachement est inférieure à celle de son Institution d'origine, un traitement différentiel doit lui être octroyé. Il continue à contribuer au régime de pensions de son Institution d'origine. Cependant, selon le lieu de son détachement, le droit à l'indemnité de dépaysement et à l'application des coefficients correcteurs peut changer.

Le fonctionnaire a aussi droit au remboursement de la totalité des charges supplémentaires qu'entraîne pour lui son détachement. Toutefois, la suppression de l'indemnité de dépaysement et l'application du coefficient correcteur du pays d'affectation ne peuvent être entendues comme des charges supplémentaires. Seules les dépenses peuvent être qualifiées de charges supplémentaires entraînées par le détachement.

A l'expiration de chaque période de six mois, le fonctionnaire détaché dans l'intérêt du service peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement. En tout état de cause, à l'expiration du détachement, le fonctionnaire réintègre immédiatement l'emploi qu'il occupait antérieurement.

Le fonctionnaire détaché conserve son emploi, ses droits à l'avancement et sa vocation à la promotion. C'est d'ailleurs son Institution d'origine qui doit établir ses rapports d'évolution de carrière.

Attention, il existe également une possibilité pour le fonctionnaire de demander un détachement (article 39 du Statut). Dans ce cas, ses droits ne sont pas identiques, notamment en termes de rémunération, d'avancement et de promotion ainsi que de réintégration (à lire dans le prochain numéro de The Offici@l).

• Disponibilité et congé dans l'intérêt du service

Selon l'article 41 du Statut, en cas de réduction du nombre des emplois dans son institution, un fonctionnaire peut être mis en disponibilité. Il cesse alors d'exercer ses fonctions. Durant cette période, le fonctionnaire concerné possède pendant deux ans un droit de priorité pour être réintégré et continue, pendant cinq ans, à acquérir des droits à pension. Le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à la rémunération et à l'avancement d'échelon mais bénéficie d'une indemnité dégressive oscillant entre 100% et 60% de son traitement de base, pour une durée qui varie selon son âge et son ancienneté.

Par exemple, un fonctionnaire âgé de 40 ans qui possède 12 années d'ancienneté pourra bénéficier d'une indemnité pendant une durée de 69 mois. Cette indemnité sera égale à 100% de son traitement de base pendant les trois premiers mois, à 85% de son traitement de base du 4^{ème} au 6^{ème} mois, à 70% du septième au 67^{ème} mois et à 60% pour les derniers mois.

A l'issue de cette période, l'intéressé est démis d'office.

Enfin, le fonctionnaire peut faire l'objet d'une mise en congé dans l'intérêt du service, conformément à l'article 42 quater. Il s'agit d'un congé spécial, institué lors de la réforme du Statut de 2014, pour faire face aux « besoins organisationnels liés à l'acquisition de nouvelles compétences au sein des institutions ». Ce congé vise les fonctionnaires qui comptent au moins dix années d'ancienneté et à moins de cinq années de la retraite. Le fonctionnaire est alors mis en congé jusqu'à l'âge de la retraite, et bénéficie de l'indemnité calculée de la même façon qu'en cas de mise en disponibilité.

Jurisprudence

A suivre : le Tribunal de l'Union Européenne va examiner la légalité des modalités de recrutement des agents temporaires hors processus de sélection

Par un arrêt du 15 mars 2017 (T-455/16 P), le Tribunal de l'Union Européenne a annulé l'arrêt du Tribunal de la Fonction Publique de l'Union Européenne (« TPFUE ») du 14 juin 2016 relatif à la demande d'annulation de la décision de la Commission Européenne portant rejet de la candidature de la requérante à un poste vacant d'agent temporaire relevant de l'article 2 b) du Régime applicable aux autres agents de l'Union Européenne (« RAA »). La requérante était un agent temporaire engagé sur base de l'article 2 c) du RAA en vue d'exercer des fonctions de secrétaire auprès de cabinets de commissaires européens.

La Commission avait refusé la candidature de la requérante, car cette dernière ne remplissait pas la condition posée par une note interne du 28 juillet 2005 qui prévoyait qu'en l'absence de processus de sélection organisé, un ancien agent relevant de l'article 2 c) du RAA ne pouvait être recruté sur un poste d'agent relevant de l'article 2 b) du RAA que s'il n'avait pas conclu de contrat avec la Commission pendant une durée d'au moins six mois.

Par son arrêt du 14 juin 2016, le TPFUE avait conclu à la légalité de la note du 28 juillet 2005 fondant le rejet de la candidature de la requérante. En effet, le TPFUE avait considéré que la règle du recrutement d'agents temporaires sur base d'un processus de sélection et la règle de recrutement prévue par la note du 28 juillet 2005 s'appliquaient de façon alternative, selon la nature spécialisée ou non du poste à pourvoir. Partant, la note du 28 juillet 2005 ne pouvait pas être considérée comme visant à contourner le principe d'un recrutement des agents temporaires à l'issue d'un processus de sélection.

Par son arrêt du 15 mars 2017, le Tribunal de l'Union Européenne constate que le TPFUE ne s'est pas effectivement prononcé sur l'exception d'illégalité de la note du 28 juillet 2005 soulevée par la requérante. Le Tribunal a estimé que les arguments avancés par le TPFUE ne permettaient pas de conclure à l'absence d'illégalité de ladite note et, par conséquent, de la décision de rejet de la candidature de la requérante.

Par conséquent, le Tribunal de l'Union Européenne annule l'arrêt et renvoie l'affaire à une autre chambre du Tribunal afin qu'il soit statué sur la légalité de la note du 28 juillet 2005, et au regard notamment de l'article 8 alinéa 3 du RAA concernant l'engagement des agents temporaires. Une affaire à suivre...

En bref

Circulation des données à caractère personnel des abonnés téléphoniques dans l'ensemble de l'Union Européenne

Aux termes de la Directive 2002/22/CE concernant le service universel et les droits des utilisateurs au regard des réseaux et services de communications électroniques, les entreprises qui attribuent des numéros de téléphone à des abonnés doivent répondre à toutes les demandes raisonnables de mise à disposition, aux fins de la fourniture de services de renseignements téléphoniques accessibles au public et d'annuaire, des données relatives à leurs abonnés.

Par un arrêt du 15 mars 2017 (C-536/15), la CJUE a déclaré que cette directive couvrirait également toute demande faite par une entreprise établie dans un État membre autre que celui dans lequel les entreprises qui attribuent des numéros de téléphone à des abonnés sont établies.

La CJUE a, en outre, considéré que la transmission de ces mêmes données à une autre entreprise visant à publier un annuaire public sans qu'un nouveau consentement ait été donné par cet abonné ne portait pas atteinte à la substance même du droit à la protection des données à caractère personnel.

La CJUE justifie une telle approche dès lors, quel que soit son lieu d'établissement dans l'Union, l'entreprise qui fournit un service de renseignements téléphoniques accessibles au public et d'annuaire opère dans un cadre réglementaire largement harmonisé permettant d'assurer dans l'ensemble de l'Union le même respect des exigences en matière de protection des données à caractère personnel des abonnés.