



The Offici@l

NEWSLETTER JURIDIQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE EUROPEENNE

DALDEWOLF

Contact theofficial@daldewolf.com - Web www.daldewolf.com - Octobre 2017

Cette newsletter est distribuée avec la collaboration de **Renouveau & Démocratie**

Edito

Chers lecteurs,

Dans ce nouveau numéro, nous vous proposons de faire le point sur le principe de non-discrimination homme/femme dans la fonction publique européenne.

Côté jurisprudence, dans un récent arrêt que nous vous présentons, le Tribunal de l'Union Européenne a rappelé les obligations de motivation des institutions en matière de refus de promotion.

Nous vous souhaitons une excellente lecture,

L'équipe DALDEWOLF

Jurisprudence

Désignation de non-promotion et obligation de notification

Focus

La discrimination homme/femme dans la fonction publique européenne

Jurisprudence

Décision de non-promotion et obligation de motivation

Dans un arrêt du 26 octobre 2017 (T-601/16), le Tribunal de l'Union Européenne a accueilli le recours d'un fonctionnaire qui contestait la décision du directeur du Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle (Cedefop) de ne pas le promouvoir au grade A12 au titre de l'exercice de promotion 2015.

Le 4 novembre 2015, l'AIPN a établi la liste des fonctionnaires promus sur laquelle le nom du requérant ne figurait pas. Dans son recours, le fonctionnaire invoquait, entre autres, la violation par l'AIPN de son obligation de motivation.

En vertu d'une jurisprudence constante, si l'AIPN n'est pas tenue de motiver une décision de promotion ni à l'égard de son destinataire ni à l'égard des candidats non-promus, elle est obligée de motiver sa décision portant rejet d'une réclamation introduite, sur la base de l'article 90 §2 du Statut, par un candidat non promu. En l'espèce, l'AIPN n'a motivé ni la décision de promotion, ni la décision implicite de rejet de la réclamation.

Cependant, le Tribunal précise que même le rejet implicite d'une réclamation est susceptible d'être regardé comme suffisamment motivé, à titre exceptionnel, si elle est intervenue dans un contexte connu du fonctionnaire lui permettant de comprendre la portée de la mesure prise à son égard.

Analysant le contexte dans lequel la décision de non-promotion litigieuse a été adoptée, le Tribunal constate que ni la connaissance, par le fonctionnaire, des critères pris en compte pour attribuer une promotion, ni celle des éléments critiques émis à son encontre sur le plan professionnel ne lui permettait de comprendre la manière dont les critères de l'article 45 du Statut, régissant les règles en matière de nomination, ont été appliqués à sa situation.

En l'occurrence, les rapports d'évaluation contenaient également des appréciations positives. Quant à la circonstance que le requérant ait postulé à un poste au Conseil un mois avant l'adoption de la décision, elle n'établit pas, selon les juges, qu'il avait acquis la certitude qu'il ne serait pas promu, mais tout au plus qu'il se doutait que les critiques émises à son encontre étaient susceptibles d'avoir une influence. Ces derniers considèrent ainsi que le fonctionnaire n'a pas été mis en mesure de comprendre, avant l'introduction du recours, la manière dont ces critiques avaient été prises en compte dans le cadre de l'examen de comparaison des mérites, et en conséquence, ils constatent que l'AIPN n'a pas apporté ne serait-ce qu'un début de motivation sur la décision de ne pas lui accorder de promotion.

Pour ces raisons, le Tribunal annule la décision de non-promotion du requérant pour défaut de motivation et condamne le Cedefop à lui verser une indemnité d'un montant de 2 000 euros.

La discrimination homme/femme dans la fonction publique européenne

L'article premier quinquies §1 du Statut des fonctionnaires de l'Union européenne interdit toute discrimination fondée sur le sexe.

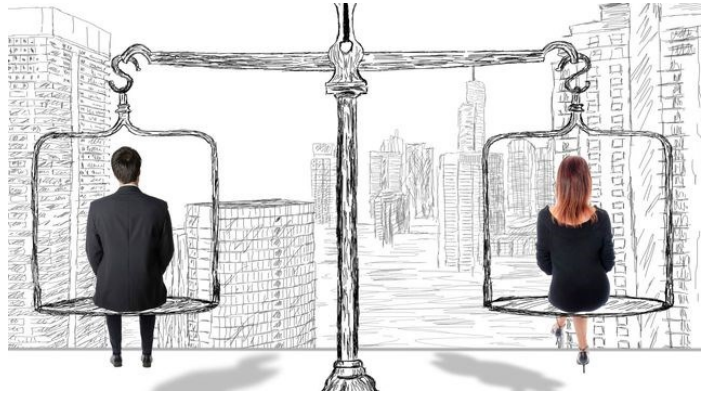
La Cour de Justice protège, en vertu d'une jurisprudence bien établie le principe d'un traitement égal des sexes au sein la fonction publique européenne, tant à l'égard des fonctionnaires que des agents. Ce principe constitue un droit fondamental, prévu à l'article 21 de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne.

Il découle de ce droit fondamental que les institutions de l'Union, comme tout employeur, ne peuvent pas discriminer une femme enceinte. La Cour a ainsi déjà jugé, dans un arrêt du 8 novembre 1990 (C-177/88), que le refus d'embaucher un travailleur féminin en raison de sa grossesse constituait une discrimination directe fondée sur le sexe. Dans une décision du 28 janvier 1992 (T-45/90), le Tribunal a considéré qu'il en est de même du licenciement d'une employée en raison de sa grossesse. Pour cette raison, l'article 47 du Régime Applicable aux Autres Agents de l'Union Européenne prévoit qu'en cas de résiliation du contrat de l'agent par l'institution, le début du préavis ne peut commencer à courir pendant la grossesse de celui-ci et si le préavis court déjà au début de la grossesse, il doit être suspendu.

En matière de droits à pension, la Cour a jugé dans un arrêt du 11 septembre 2007 (C-227/04 P) que l'utilisation de facteurs différenciés selon le sexe aux fins du calcul des bonifications d'annuités en cas de transfert au régime de l'Union Européenne des droits à pensions acquis par le fonctionnaire au titre d'activités professionnelles antérieures constitue une discrimination directe. Les dispositions correspondantes du Statut ont évidemment été modifiées en conséquence.

L'article premier quinquies, paragraphe 5, du Statut précise qu'il appartient à la personne s'estimant lésée par le non-respect du principe de l'égalité de traitement d'établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. L'institution devra ensuite prouver qu'il n'y a pas eu violation dudit principe. Dans un récent arrêt du 26 octobre 2017 (T 706/16 P), le Tribunal a ainsi rejeté le recours d'une fonctionnaire contre une décision de non-promotion car elle n'avait pas apporté d'indice permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe. En l'espèce, la requérante n'avait pas été promue au titre de l'exercice de promotion 2014. Or, son rapport de notation de l'année 2013 indiquait qu'il n'existait pas suffisamment d'exemples pour apprécier la période d'évaluation en raison d'une absence de longue durée, en l'occurrence pour un congé maternité. Pour autant, selon le Tribunal, l'existence de ce rapport ne constituait pas un indice suffisant permettant de présumer que le refus de promotion ait été adopté en raison de la grossesse de la requérante. Les juges ont notamment souligné que l'examen comparatif des mérites de la requérante pour la promotion n'était pas restreint à l'année 2013 mais portait également sur les 2011 et 2012.

Enfin, l'article premier quinquies, paragraphes 2 et 3, permet aux AIPN d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinées à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle dans les domaines couverts par le présent Statut. Sur ce sujet, le Tribunal a précisé que l'adoption de mesures positives n'est pas une obligation pour l'AIPN, mais une simple faculté, ne créant ainsi aucun droit dans le chef des fonctionnaires et des agents (T-137/03). De plus, cette faculté est soumise à certaines conditions. Par exemple, il a été jugé en matière de recrutement que l'AIPN ne peut privilégier une candidature de sexe féminin que si celle-ci se trouve à égalité de mérites avec les candidats de sexe masculin (T-181/01).



Notre équipe

Droit européen Thierry Bontinck, Anaïs Guillerme et Marie Forgeois (avocats), Lauren Burguin (élève-avocat).
Droit belge Kévin Munungu, Yaël Spiegl, Sarah Honincks, Olivier Bertin (avocats).

Cette Newsletter est diffusée avec la collaboration de Renouveau et Démocratie.