



## Edito

Chers lecteurs,

Votre intérêt pour *The Official* ne cesse d'augmenter. Chaque mois, nous accueillons de nouveaux lecteurs. C'est un honneur pour nous et une belle marque de confiance.

Dans ce numéro, nous vous proposons d'examiner un arrêt intéressant du Tribunal de l'Union européenne portant sur la légalité d'une disposition statutaire introduisant une discrimination fondée sur l'âge, à la lumière notamment de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Dans l'actualité du droit belge, nous reprenons rapidement quelques points essentiels de la réforme de l'état civil.

Enfin, notre focus est consacré à la procédure disciplinaire.

Excellente lecture à tous !

L'équipe DALDEWOLF

## Jurisprudence

### Légalité d'une discrimination fondée sur l'âge à la lumière de la Charte des droits fondamentaux

Dans un arrêt T-11/17 du 7 février 2019, le Tribunal de l'UE s'est interrogé sur la légalité de l'article 42 *quater* du Statut, en ce qu'il instituerait une discrimination fondée sur l'âge prohibée par l'article 21, paragraphe 1<sup>er</sup> de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. La disposition contestée a été introduite par le règlement n° 1023/2013 portant modification du Statut et prévoit dorénavant la possibilité de mise en congé dans l'intérêt du service.

Ainsi, la requérante, ancienne fonctionnaire au sein du Conseil de l'Union européenne, a porté son action devant le TUE après rejet, par l'AIPN, de la réclamation qu'elle avait introduite contre la décision de la placer en congé dans l'intérêt du service sur la base de la disposition contestée.

Avant toute chose, le Tribunal énonce les dispositions à l'aune desquelles il convient d'examiner la légalité de l'article 42 *quater*. Le Tribunal a tout d'abord relevé à cet égard la pertinence de l'article 21, paragraphe 1<sup>er</sup> de la Charte énonçant l'interdiction de toute discrimination fondée, notamment, sur l'âge. Ensuite, le Tribunal estime opportun en l'espèce de tenir compte des dispositions de la directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Cette directive peut, en effet, servir de source d'inspiration pour déterminer les obligations du législateur européen en matière de fonction publique européenne.

Les juges précisent ensuite que, dès lors que ce principe de non-discrimination constitue une expression particulière du principe d'égalité de traitement, il convient de déterminer si la disposition contestée institue une différence de traitement fondée sur l'âge et si cette différence de traitement, à supposer qu'elle existe, respecte les divers critères prévus à l'article 52, paragraphe 1<sup>er</sup> de la Charte, à savoir (i.) une limitation prévue par la loi, (ii.) une limitation qui respecte le contenu essentiel des droits et libertés reconnus par la Charte, ainsi qu'(iii.) une limitation qui respecte la proportionnalité avec l'intérêt général poursuivi. Le Tribunal se livre à un ample examen de cette dernière disposition.

Au regard de la première question, le Tribunal conclut que la disposition contestée établit bien une différence de traitement fondée sur l'âge, entre, d'une part, les fonctionnaires qui entrent dans la tranche d'âge comprise entre 55 et 66 ans et, d'autre part, les fonctionnaires qui n'atteignent pas cette tranche d'âge.

Au regard de la seconde question, et dès lors qu'il a été établi que la disposition contestée institue une différence de traitement, il revient encore au Tribunal de déterminer la conformité de cette différence de traitement avec la «norme supérieure», soit l'article 21, paragraphe 1<sup>er</sup> de la Charte. À l'appui d'un tel examen, les juges examinent le respect des critères prévus à l'article 52, paragraphe 1<sup>er</sup> de la Charte.

Les juges remarquent que la différence de traitement fondée sur l'âge est bien prévue par la loi, de même qu'elle respecte le «contenu essentiel» du principe de non-discrimination.

Encore faut-il toutefois que la différence de traitement qu'instaure la disposition contestée réponde à un des objectifs d'intérêt général reconnus par l'Union Européenne et qu'elle soit proportionnée à la poursuite de celui-ci.

Le Tribunal est d'avis que la différence de traitement répond au moins à un objectif d'intérêt général, à savoir l'objectif d'optimisation des dépenses des institutions dans le cadre de la formation professionnelle. Le Tribunal reprend ici la directive 2000/78 qui, elle, énonce que l'objectif de la formation professionnelle justifie une différence de traitement fondée sur l'âge.

Le Tribunal conclut donc à la proportionnalité de ladite différence de traitement par rapport à l'objectif d'intérêt général poursuivi. L'examen de la proportionnalité dans cette affaire nécessite de vérifier si la différence de traitement fondée sur l'âge est appropriée pour atteindre l'objectif d'intérêt général d'optimisation des dépenses institutionnelles dans le cadre de la formation professionnelle, et si elle ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.

Le Tribunal rappelle ici son contrôle restreint au regard de la large marge d'appréciation du législateur européen «dans la définition des mesures susceptibles de réaliser un objectif d'intérêt général dans le cadre de la politique du personnel». Ce n'est que lorsqu'il s'avère qu'il est déraisonnable de considérer que la différence de traitement est appropriée pour atteindre cet objectif et qu'elle ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire à cette fin que le juge européen tranchera en faveur d'une entrave au principe de proportionnalité. *Quod non* en l'espèce, particulièrement au regard du contexte de restrictions budgétaires et de réduction des effectifs auxquels doivent faire face les institutions.

Partant, le Tribunal ayant également écarté les autres moyens introduits par la requérante, celle-ci est déboutée de l'ensemble de son recours.

## Focus

### La procédure administrative et disciplinaire

L'article 86 du Statut prévoit qu'un fonctionnaire ou agent de l'UE qui manquerait aux obligations qui s'imposent à lui s'expose à une sanction disciplinaire. Cette sanction est prise au terme d'une procédure disciplinaire, prévue à l'Annexe IX du Statut. Reprenons ici les principales étapes, à la lumière de la jurisprudence récente en la matière.

La procédure disciplinaire, nécessairement précédée d'une enquête administrative (voy. ci-dessous), a pour objectif de vérifier l'existence d'un manquement par un fonctionnaire ou agent à ses obligations. L'enquête administrative vise notamment à première vue à apprécier la matérialité des faits reprochés. À cet égard, le Tribunal de l'UE s'est récemment penché sur le cas d'un agent auquel il était reproché d'avoir manqué à ses obligations professionnelles (faits de harcèlement). Il était demandé au Tribunal de contrôler la régularité de l'enquête administrative. À l'appui de l'un de ses moyens, la requérante invoquait notamment le non-établissement de la matérialité des faits reprochés. Le Tribunal a considéré dans cette affaire que la matérialité des faits ne pouvait être établie à partir de questionnaires à choix multiples correspondant à des catégories *générales et abstraites* de comportements susceptibles de constituer du harcèlement moral. Le Tribunal a ainsi considéré que la réalité des faits aurait pu être établie à partir d'autres moyens plus appropriés, notamment des entretiens bilatéraux avec les personnes qui avaient transmis une plainte pour harcèlement moral (arrêt du TUE du 25 octobre 2018, *KF / CSUE*, T-286/15, pts. 198-201).

Si l'enquête administrative constitue un préalable nécessaire pour lequel l'institution ou l'agence dispose d'une large marge d'appréciation, il ressort de la jurisprudence que cette enquête ne peut toutefois être ouverte qu'à condition qu'il existe un «suspçon raisonnable» que le fonctionnaire ou agent ait commis une infraction disciplinaire (arrêt du TFPUE du 13 janvier 2010, *A et G / Commission*, F-124/05 et F-96/06, pts. 173, 188).

Une fois l'enquête menée à son terme, l'AIPN peut décider de ne retenir aucune charge en l'absence de manquement établi ou, dans le cas contraire, se contenter d'adresser une mise en garde à la personne concernée. L'AIPN peut également décider, en cas de manquement, d'ouvrir une procédure disciplinaire à l'encontre du fonctionnaire ou de l'agent concerné. Il ressort clairement de la jurisprudence que si les délais visés à l'Annexe IX ne sont pas péremptoires, il revient à l'administration de «mener avec diligence la procédure disciplinaire et d'agir de sorte que chaque acte de poursuite intervienne dans un délai raisonnable par rapport à l'acte précédent» (Arrêt du TFPUE du 8 mars 2012, *Kerstens / Commission*, F-12/10, pts. 124-126). Ce devoir de diligence et de respect du délai raisonnable s'applique tant à l'égard du déroulement de la procédure disciplinaire qu'en amont, lors de l'ouverture de l'enquête disciplinaire. En pratique toutefois, l'AIPN a tendance à retarder la décision d'ouvrir une procédure disciplinaire.

Enfin, au terme de la procédure disciplinaire, après transmission par le conseil de discipline de son avis, l'AIPN est tenue d'entendre la personne concernée avant de rendre sa décision quant à l'existence d'un manquement et quant à l'établissement d'une sanction disciplinaire. Il en va du respect des droits de la défense. Toutefois, l'absence d'audition n'entraîne pas nécessairement l'annulation de la décision de sanction, lorsque l'AIPN a invité la personne concernée à plusieurs reprises à se présenter à une audition et que l'absence d'audition est imputable à ladite personne (arrêt du TUE du 13 décembre 2018, *CX / Commission*, T-743/16 RENV, pt. 148.). Il en est ainsi, par exemple, dans le cas où l'intéressé repousse répétitivement l'invitation à l'audition, sans raison valable.

Le respect des droits de la défense, et plus particulièrement du droit d'être entendu, s'applique également en cas de suspension du fonctionnaire ou agent de ses fonctions. Aussi, la jurisprudence récente a rappelé que lorsque l'AIPN décide de suspendre un fonctionnaire ou un agent soupçonné d'avoir commis une faute grave, la suspension – qui constitue une mesure temporaire et non une sanction disciplinaire – doit être précédée de la possibilité pour la personne concernée de faire connaître utilement son point de vue sur les faits retenus à sa charge (arrêt du TUE du 25 octobre 2018, *KF / CSUE*, T-286/15, pts. 235-237).

La procédure disciplinaire n'est, pour l'heure, soumise à aucun délai de prescription. Des discussions sont toutefois en cours à ce sujet, notamment dans le cadre du projet de DGE de la Commission relatives à la conduite des enquêtes administratives et des procédures disciplinaires. Il est ainsi envisagé de prévoir une disposition empêchant l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un certain délai.

## Au quotidien en Belgique

### Réforme de l'état civil et passage à l'ère du numérique

La réforme de l'état civil, dont les modifications devaient prendre effet au 1<sup>er</sup> janvier dernier, a été reportée au 31 mars 2019, date de l'entrée en vigueur de la loi du 21 décembre 2018. Cette dernière est venue apporter des modifications à la «loi de modernisation» initiale du 18 juin 2018.

Sans prétendre à l'exhaustivité, on retiendra, parmi ces modifications, l'abrègement du délai au terme duquel les actes de l'état civil deviennent publics et donc accessibles à chacun. Si ce délai est d'ordinaire fixé à 100 ans, il a toutefois été raccourci pour certains actes, notamment les certificats de décès (50 ans) et de mariage (75 ans).

Certaines modifications affectent également les actes dressés à l'étranger ou les actes concernant des personnes disposant de plusieurs nationalités.

Ainsi, lorsque l'acte de l'état civil est dressé sur le modèle d'un acte étranger, la loi précise désormais les diverses informations que doit contenir la copie de l'acte belge.

En cas de plurinationalité, il est également possible de choisir laquelle de ces nationalités déterminera le droit applicable aux noms et prénoms.

L'on relèvera encore d'autres modifications, comme la rectification des erreurs matérielles, qui pourra dorénavant être faite directement par l'officier de l'état civil par requête adressée au tribunal de la famille. En outre, les actes de changement de nom et les actes de divorce doivent désormais reprendre les lieu et date de naissance de la (des) personne(s) concernée(s).

Pour le surplus, précisons également ici que la date du 31 mars 2019 marque également le passage de l'état civil à l'ère du numérique, dès lors que l'établissement des actes de l'état civil se fera désormais uniquement électroniquement. En outre, l'établissement de ces actes se fera sur la base de modèles, reprenant certaines mentions obligatoires, certaines facultatives, repris dans des arrêtés royaux du 30 janvier 2019 et du 3 février 2019.

