



**DALDEWOLF**



the



**FFICIAL**

legal newsletter on european civil service law  
newsletter juridique de la fonction publique européenne

avril / mai 2023 - numéro 85 - 10<sup>e</sup> année

contact : [theofficial@daldewolf.com](mailto:theofficial@daldewolf.com) — [www.daldewolf.com](http://www.daldewolf.com)

## ÉDITO

Chers lecteurs,

Notre numéro d'avril et mai est consacré au mécanisme de transfert des droits à pension d'un système national vers le régime de pension de l'Union, ou vice-versa, ainsi qu'à l'analyse d'un important arrêt concernant l'octroi de l'indemnité d'expatriation en cas de télétravail du fonctionnaire en dehors de son lieu d'affectation.

Dans notre rubrique «Droit belge», nous aborderons l'interdiction générale des clauses abusives et l'impact pour le particulier.

Rappelez-vous, cette newsletter est aussi la vôtre et nous sommes ouverts à toutes vos suggestions pour nos prochains numéros. Contactez-nous sur la présente adresse mail : [theofficial@daldewolf.com](mailto:theofficial@daldewolf.com)

Nous vous souhaitons une excellente lecture !

L'équipe **DALDEWOLF**

## NOTRE ÉQUIPE

DALDEWOLF :

- Droit européen et droits humains  
THIERRY BONTINCK,  
ANAÏS GUILLERME,  
THAÏS PAYAN,  
MARIANNE BRÉSART,  
LAUREN BURGUIN &  
WADII MIFTAH
- Droit belge  
DOMINIQUE BOGAERT

En partenariat avec le cabinet  
PERSPECTIVES :

- Droit de la famille  
CANDICE FASTREZ

## FOCUS

### LES TRANSFERTS DES DROITS À PENSIONS DES FONCTIONNAIRES ET AGENTS EUROPÉENS

Le Statut des fonctionnaires de l'Union européenne permet aux fonctionnaires et agents ayant travaillé préalablement dans un État membre, de transférer leurs droits de pensions acquis de la ou des caisses nationales de pensions vers le régime de pensions de l'Union européenne, ou vice-versa (cf. article 11 de l'Annexe VIII du Statut).

Ainsi, un fonctionnaire qui a travaillé dans le secteur public ou privé au niveau national (ou même dans une autre organisation nationale ou internationale) peut, entre le moment de son entrée en fonction et le moment où il obtient le droit à une pension d'ancienneté (en principe après 10 années de service), demander de transférer à l'Union l'équivalent actuariel de ses droits à pension acquis au niveau national.

Inversement, un fonctionnaire ou agent des institutions européennes qui cesse ses fonctions pour rejoindre un employeur au niveau national (ou organisation nationale ou internationale) afin d'exercer une activité dans le cadre de laquelle il va acquérir des droits à pension, a le droit de transférer l'équivalent actuariel de ses droits à pension d'ancienneté qu'il a acquis auprès de l'Union vers une caisse de pension nationale.

La *ratio legis* de cette disposition est de faciliter la libre-circulation des travailleurs au sein des institutions nationales et supranationales, telle que les institutions européennes, et de permettre à l'Union européenne de pouvoir bénéficier de personnel ayant une expérience au préalable (ONEM / Marie-Rose Melchior, C-647/13).

Le montant qui sera transféré du régime des pensions national vers celui de l'Union est défini par l'autorité compétente de l'État membre. Ce montant sera converti en annuité par l'Institution européenne. Si le fonctionnaire ou agent accepte le montant à transférer tel que calculé, les droits à pension correspondants seront transférés par les autorités nationales vers le régime de pension de l'UE.

Ces annuités seront ensuite additionnées aux droits à pension accumulés par le fonctionnaire ou agent lors de sa carrière au sein des Institutions. La totalité de ces annuités sera en principe prise en compte pour le calcul et l'octroi de la pension du fonctionnaire européen.

Avant de décider de procéder à un transfert de droits à pension, chacun doit bien évaluer l'opportunité d'un tel transfert en vue de la préparation de sa retraite. Notamment, il est important d'être conscient que le montant des annuités déterminé par les institutions européennes ne doit pas nécessairement correspondre à la période d'activité effective des fonctionnaires ou agents auprès de leurs employeurs nationaux (Celant / Commission, 118/82). Si cette évaluation n'est pas intéressante, un fonctionnaire ou agent n'a peut-être pas intérêt à procéder au transfert. De même, pour les fonctionnaires ou agents situés en bas de la grille de rémunération, l'opportunité de transférer leurs droits à pension nationaux vers le régime de pensions de l'Union n'est pas toujours évidente.

Les fonctionnaires et agents peuvent en effet s'apercevoir que, dans certains cas, en raison de l'application de la règle du minimum vital, la pension qu'ils perçoivent de la part de l'Union est (presque) la même, qu'ils aient transféré ou non leurs droits à pension nationaux. En effet, selon cette règle, le montant de la pension ne peut être inférieur à 4% par année du traitement de base d'un fonctionnaire au premier échelon du grade AST 1.

Dans le cadre de plusieurs affaires, des requérants ont plaidé que le refus de restituer la partie non bonifiée des droits à pension constituerait un enrichissement sans cause de l'Union. Toutefois, dans un récent arrêt (KY / Cour de Justice de l'Union européenne, C-100/22 P), la Cour de Justice a confirmé qu'on ne pouvait voir dans une telle situation un enrichissement sans cause dans le chef de l'Union européenne, dès lors que la règle du minimum vital en matière de pension ne s'applique qu'à titre subsidiaire et par exclusion, lorsque l'application des règles de calcul du montant de la pension d'ancienneté après transfert des droits à pension nationaux ne permet pas au fonctionnaire d'atteindre le montant résultant de la règle du minimum vital. Le Tribunal a ajouté également que le système de pension européen ne repose pas sur une application à la carte desdites règles de calcul, avec la possibilité de ne prendre en compte qu'une fraction du capital transféré, en fonction du montant qui pourrait être obtenu pour bénéficier de la règle du minimum vital.

Attention donc à ne pas prendre de décisions précipitées de transferts. Il existe notamment un outil « calculette de pension » mis à disposition sur l'Intracomm qui peut s'avérer bien utile pour évaluer chaque situation individuelle.

## JURISPRUDENCE

### TÉLÉTRAVAIL EN DEHORS DU LIEU D'AFFECTATION ET INDEMNITÉ D'EXPATRIATION

Dans un arrêt du 19 avril 2023 (PP et al. / Parlement européen, T-39/21) le Tribunal de l'Union européenne s'est prononcé sur le point de savoir si, dans le cadre de la pandémie de Covid-19, un fonctionnaire travaillant dans une institution européenne pouvait voir son indemnité de dépaysement suspendue lorsqu'il effectuait du télétravail en dehors de son lieu d'affectation.

Plus particulièrement, en l'espèce, lors de la période de confinement obligatoire liée à la pandémie de Covid-19, le Parlement européen avait autorisé les fonctionnaires et agents qui souhaitaient s'occuper de proches ne résidant pas sur leur lieu d'affectation, de travailler en dehors de leur lieu d'affectation, à partir de n'importe quel État membre en fonction de la résidence de leurs proches.

En contrepartie, le Parlement a suspendu le paiement de l'indemnité d'expatriation de ces fonctionnaires durant cette période de travail en dehors du lieu d'affectation.

Plusieurs fonctionnaires ont alors contesté cette décision, invoquant notamment l'illégalité de la décision du Parlement, laquelle ne serait pas compatible avec les dispositions statutaires encadrant l'octroi de l'indemnité d'expatriation.

Dans son arrêt, le Tribunal note, dans un premier temps, que les dispositions du Statut ne prévoient pas expressément la possibilité de réexaminer le droit d'un fonctionnaire à l'indemnité de dépaysement au cours de sa carrière. Cela étant, le Tribunal estime que cela ne signifie pas que le droit à l'indemnité de dépaysement est acquis.

Selon la jurisprudence européenne, l'indemnité de dépaysement vise à compenser les charges et inconvénients particuliers résultant de l'entrée en fonction auprès des institutions de l'Union européenne pour les fonctionnaires et autres agents tenus de transférer leur résidence du pays de leur domicile au pays d'affectation et de s'intégrer

dans un nouveau milieu (Herta Adam / Commission européenne, C-211/06 P). Plus particulièrement, cette indemnité vise à compenser les dépenses matérielles et les inconvénients d'ordre moral résultant du fait que le fonctionnaire est éloigné de son lieu d'origine et qu'il maintient généralement des relations familiales avec sa région d'origine.

En l'espèce, le Tribunal vérifie donc si, à la suite d'une demande du fonctionnaire d'effectuer du télétravail à partir d'un autre État membre que son lieu d'affectation, ce dernier a continué à supporter les charges et désavantages particuliers résultant de sa prise de fonctions auprès de l'UE.

Dans ce contexte, le Tribunal note que les requérants ont travaillé en dehors de leur lieu d'affectation pendant une brève période, prévue pour être seulement de nature temporaire, au cours de laquelle ils ont continué à supporter des charges financières sur leur lieu d'affectation, telles que le loyer, les factures d'énergie ou le remboursement d'emprunts, ainsi que les inconvénients moraux résultant de l'exercice de ses fonctions au sein d'un autre pays de l'Union.

Dès lors, le Tribunal conclut que dans les circonstances de l'espèce, le versement de l'indemnité de dépaysement aux requérants n'avait nullement perdu sa raison d'être et ne devait pas être suspendue par le Parlement européen.

Pour finir, le Tribunal prend soin de préciser que ce raisonnement trouve à s'appliquer en raison des circonstances exceptionnelles liées à la pandémie de Covid-19, lorsque les règles internes relatives au télétravail et à la présence physique des membres du personnel dans les locaux des Institutions ne trouvaient temporairement plus à s'appliquer. Il souligne que, en principe, l'octroi de l'indemnité de dépaysement est intrinsèquement lié à l'obligation de résidence des fonctionnaires sur leur lieu d'affectation (ou à une distance telle de celui-ci qu'ils ne soient pas gênés dans l'exercice de leurs fonctions) et de rester à tout moment à disposition de l'institution où ils travaillent, ce qui signifie qu'ils doivent être en mesure de se rendre sur leur lieu de travail à tout moment.

## L'ADOPTION D'UNE INTERDICTION GÉNÉRALE DES CLAUSES ABUSIVES – QUEL IMPACT POUR LE PARTICULIER ?

Dans son article 5 :52 du nouveau Code civil, le législateur belge introduit pour la toute première fois une interdiction générale des clauses abusives dans les rapports entre consommateurs, comblant ainsi le vide laissé par les régimes spéciaux en vigueur.

En effet, cela fait plusieurs années que les clauses abusives sont interdites dans toutes relations entre un consommateur et une entreprise (B2C) ainsi que dans les relations entre entreprises (B2B). Cependant, aucune disposition jusqu'à ce jour ne permettait une protection couvrant les relations contractuelles de manière générale, telles que celles entre particuliers.

Bien qu'il s'agisse d'une protection à caractère général, il faut souligner que cette disposition s'appliquera à tout accord n'entrant pas dans le champ d'application des lois spéciales (mentionnées ci-dessus).

### *Quid de la protection ?*

L'article 5 :52 du nouveau Code civil vise à protéger la partie faible dans tout rapport contractuel lorsqu'une clause (défavorable à ladite partie) n'a pas fait l'objet de négociations préalables entre les parties et engendre également un déséquilibre manifeste entre les droits et obligations de celles-ci.

L'objectif de cette interdiction est directement pensé pour le particulier afin de le protéger dans toutes ses relations contractuelles, allant d'une simple vente de meubles à la location de terrain entre voisins. Elle s'applique également à un contrat de prêt.

La disposition ouvrira également son champ d'application aux contrats portant sur les services financiers dans les relations B2B qui avaient été expressément exclus des dispositions applicables entre entreprises.

En prévoyant ce libellé, la liberté contractuelle des parties est respectée en limitant le contrôle du juge aux seules clauses non négociables du contrat et dont le caractère abusif sera apprécié sur base du déséquilibre manifeste créé par cette clause.

Au regard de cette interdiction générale, il serait intéressant de se questionner sur les conséquences qu'une telle adoption puisse avoir sur les législations spéciales et la nécessité de leur existence.

À suivre...