

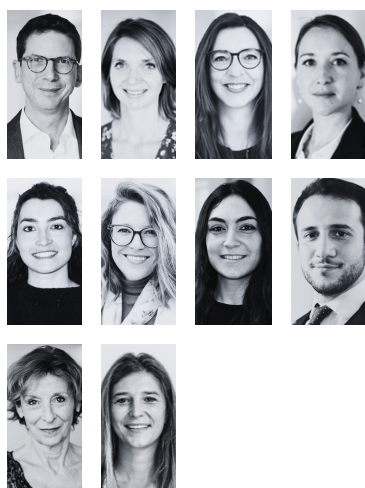


the FFICI@L

legal newsletter on European civil service law
newsletter juridique de la fonction publique européenne
Décembre 2025 – numéro 107 – 12^{ème} année

contact : theofficial@daldewolf.com

www.daldewolf.com



NOTRE ÉQUIPE

DALDEWOLF :

*Droit de l'Union
européenne et droits
humains :*

Thierry BONTINCK
Anaïs GUILLERME
Marianne BRÉSART
Lucie MARCHAL
Celia ANDRÉ
Pauline BAUDOUX
Sabrina NAPOLITANO
Federico PATUELLI

Droit belge :
Dominique BOGAERT

En collaboration avec
le cabinet PERSPECTIVES :

Droit de la famille :
Candice FASTREZ

ÉDITO

Chères lectrices, chers lecteurs,

Pour ce dernier numéro de l'année, nous vous proposons une édition qui clôt le chapitre sur le devoir d'indépendance des fonctionnaires.

Le focus de ce numéro porte sur la prévention en matière de conflits d'intérêts, notamment via l'interdiction de détenir des intérêts dans les entreprises soumises au contrôle de son institution et de traiter des affaires dans lesquelles le fonctionnaire a un intérêt personnel.

L'arrêt analysé pour notre rubrique jurisprudence concerne quant à lui, le régime d'interdiction des conflits d'intérêts dans le cadre des enquêtes disciplinaires.

Enfin, curieux de découvrir si les nouvelles mesures annoncées dans l'accord sur le budget belge va avoir des conséquences sur vos achats ou investissements ? C'est l'objet de notre rubrique « Droit belge ».

Toute l'équipe DALDEWOLF vous souhaite une bonne lecture, mais surtout de très belles fêtes et une année 2026 pleine d'énergie et d'inspiration.

PS: la présente newsletter est aussi la vôtre et nous sommes ouverts à toutes vos suggestions pour nos prochains numéros. N'hésitez pas à nous contacter par mail : theofficial@daldewolf.com.

L'équipe DALDEWOLF

- 01 FOCUS – LES CONFLITS D'INTÉRÊTS : LES OBLIGATIONS DE DÉCLARATION ET LE RÉGIME D'INTERDICTION
- 02 JURISPRUDENCE – T-159/20 RENV (H/CEDEFOP)
- 03 DROIT BELGE – ACCORD SUR LE BUDGET : CE QUI VA CHANGER POUR VOUS

Focus – Les conflits d'intérêts : les obligations de déclaration et le régime d'interdiction

Comme nous l'avons rappelé lors du numéro précédent, l'obligation d'indépendance est un pilier de la déontologie de la fonction publique européenne (Zavvos/Commission, T-21/01), qui se décline au travers de l'article 41 de la Charte des droits fondamentaux consacrant le principe de bonne administration, et des articles 11, 11bis, 12ter, 13 et 16 du Statut des fonctionnaires, qui imposent quant à eux une obligation d'indépendance et d'impartialité des fonctionnaires et des agents européens.

Les conflits d'intérêts

Alors que ces dispositions encadrent la prévention des conflits d'intérêts, elles n'apportent pas de définition de ce dernier.

L'article 11bis du Statut exige des fonctionnaires qu'ils adoptent, en toutes circonstances, une attitude guidée exclusivement par les intérêts de l'Union, et interdit donc toute conduite — qu'elle soit ou non liée à la violation d'une règle spécifique — qui, au vu des faits de l'espèce, montre que le fonctionnaire a eu l'intention de favoriser un intérêt particulier au détriment de l'intérêt général de l'Union.

Un conflit d'intérêts désigne une situation où il existe un conflit entre le devoir public d'une personne et ses intérêts privés, ou ceux des membres de sa famille proche dans laquelle cette personne détient des intérêts privés susceptibles d'influencer indûment l'exercice de ses fonctions et responsabilités officielles, ou de compromettre son indépendance ou son impartialité subjective (CQ / CESE, T-117/24, §§ 63-65) ou objective (Hamers / Cedefop, T-159/20, §§ 53-55 et UZ/Parlement, C-894/19P, §55).

L'objectif principal est donc de protéger l'impartialité, l'objectivité et l'indépendance du fonctionnaire.

Cependant, le risque de conflit d'intérêts doit être réel et non purement abstrait. Il appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN), compte tenu de l'obligation déclarative imposée au fonctionnaire, d'apprécier la réalité du conflit

d'intérêts, et non au fonctionnaire lui-même (HI/Commission, F-133/15).

La CJUE a confirmé à plusieurs reprises que l'AIPN dispose d'un large pouvoir d'appréciation, mais que ce pouvoir doit être exercé dans des limites raisonnables (SN/Commission, T-689/22, §39).

Un exemple parlant est celui d'un fonctionnaire en congé pour convenance personnelle auprès de la DG Concurrence qui souhaitait continuer son activité de vice-président d'un cabinet de conseil économique. L'institution a refusé l'autorisation, considérant que cette activité pouvait être perçue comme créant un conflit d'intérêts, compte tenu des contacts, des informations privilégiées et de la visibilité publique du poste proposé. La Cour a confirmé cette position, estimant que même l'apparence d'un conflit d'intérêts suffit à justifier un refus d'exercer une activité extérieure (SN/Commission, T-689/22, §41).

Il est nécessaire d'établir si, dans le cas particulier, il existe un élément objectif, tel qu'un conflit d'intérêts de la part des fonctionnaires et agents agissant pour le compte des institutions, organes et agences de l'Union, susceptible de susciter un doute légitime, aux yeux des tiers, quant à l'impartialité de la procédure en question (Chronopost et La Poste/UFEX e.a., C341/06 P et C342/06 P, § 54, et Weissenfels/Parlement, T684/15 P, § 17).

L'absence de conflits d'intérêts tout au long de la carrière

L'article 11 du Statut précise la nécessité pour l'institution de mettre en œuvre des mesures de prévention des conflits avant de recruter ou de réintégrer, après un congé pour convenances personnelles, un fonctionnaire. Ainsi, il appartient à l'AIPN de vérifier l'absence de tout intérêt de nature à compromettre son indépendance ou tout autre conflit d'intérêts, sur base du formulaire de déclaration d'une potentielle situation de conflit d'intérêts : celui-ci doit être complété par le fonctionnaire à titre préventif, c'est-à-dire avant la matérialisation du conflit d'intérêts.

[...]

Au cours de la carrière du fonctionnaire ou de l'agent, l'article 11bis du Statut interdit expressément de traiter une affaire dans laquelle le fonctionnaire ou agent a, directement ou indirectement, un intérêt personnel, notamment de nature familiale ou financière, susceptible de compromettre son indépendance.

Si une telle affaire lui est attribuée, il doit immédiatement en informer l'AIPN, qui prendra les mesures qu'elle juge nécessaires, y compris le dessaisissement du fonctionnaire de la responsabilité du dossier en question.

Il convient de noter que la simple existence de relations professionnelles entre un fonctionnaire et un tiers ne peut, en principe, impliquer automatiquement une compromission ou un semblant de compromission de l'indépendance du fonctionnaire - lorsque ce fonctionnaire est appelé à statuer sur une affaire impliquant ce tiers (Garcia Dominguez/Commission, F-155/12, §§34-37).

A titre d'exemple, dans le cas où un membre d'un jury de sélection et un candidat sont liés par des liens familiaux, le membre du jury et le candidat aspirant à servir l'Union sont soumis à une obligation de déclaration (le premier en vertu de l'article 11a du Statut et le second en vertu de l'article 27 du Statut) (Gioria/Commission, F-82/14, §§36-38). Il convient de le distinguer du cas où le membre du jury et le candidat sont de simples collègues, unis uniquement par un lien professionnel. Dans ce cas, il leur appartient toujours de déposer une déclaration. Néanmoins, alors que le lien familial sera analysé comme un risque de conflit d'intérêts, le lien professionnel quant à lui ne le sera pas forcément (Garcia Dominguez/Commission, F-155/12 ;

Giannini/Commission, T-100/04, point 223).

Les règles en matière de prévention des conflits d'intérêts s'appliquent également dans le cadre des enquêtes administratives lorsque des investigateurs ont plusieurs casquettes (AF /Commission, T-1047/23, §§ 36-66 et CQ / CESE, T-117/24, §§ 63-65).

L'interdiction de détenir des intérêts importants dans les entreprises soumises au contrôle de l'institution à laquelle le fonctionnaire appartient

En vertu de l'article 11, paragraphe 3, du statut, les fonctionnaires ne peuvent détenir des intérêts au sein des entreprises soumises au contrôle de l'institution à laquelle ils appartiennent.

Ces « intérêts » peuvent prendre plusieurs formes. La Commission, dans ces lignes directrices sur la prévention du Conflit d'intérêt dans la gestion des fonds européens (C 121/20, J.O.U.E., 9.4.2021) indique que même le fait de détenir des parts ou des actions dans une société, indépendamment du montant de ces actions, pourrait être perçu comme un risque de situation de conflit d'intérêts. Chaque situation est en réalité analysée au cas par cas.

Il convient également de noter, dans le cadre des marchés publics, que lorsqu'un fonctionnaire a cherché à obtenir, en utilisant les prérogatives conférées par sa position au sein de la Commission, qu'un avantage soit accordé par un contractant tiers de cette institution à un membre de sa famille, la conduite du fonctionnaire était susceptible d'apparaître, aux yeux des tiers, comme de nature à créer une confusion quant aux intérêts poursuivis par l'Union, qu'il était censé servir (CX/Commission, T-143/16, §128).

Jurisprudence – T-159/20 RENV (H/Cedefop)

Faits

Mme H, agent temporaire au Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) depuis 1995, a occupé le poste de cheffe du service « Budget et finances » de 2001 à 2007. En 2005, à la suite d'un audit interne diligenté par la Commission européenne, des irrégularités graves ont été relevées dans les procédures d'appel d'offres et d'adjudication des marchés publics, impliquant Mme H. L'OLAF a alors ouvert une enquête contre six personnes, dont Mme H,

concluant en 2007 à l'existence d'une fraude organisée portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union européenne.

Le rapport de l'OLAF a été transmis aux autorités judiciaires grecques et au Cedefop. Une enquête pénale a été menée, le Cedefop s'est constitué partie civile, et la procédure a abouti à l'acquittement de Mme H et des autres personnes concernées en juillet 2018. Par la suite, Mme H a sollicité une indemnisation auprès du Cedefop pour les préjudices subis (préjudice moral, atteinte à la

santé, frais d'avocat), mais sa demande a été rejetée par le directeur exécutif faisant fonction, qui avait également témoigné à charge contre elle lors des procédures précédentes.

Après une réclamation et une décision partiellement favorable de la commission de recours (uniquement sur les frais d'avocat), Mme H a introduit un recours devant le Tribunal de l'Union européenne, qui a dans un premier temps, rejeté la requête. Cependant, la Cour de justice, saisie sur pourvoi, a annulé partiellement l'arrêt initial, estimant qu'un doute légitime quant à l'impartialité de l'auteur de la décision de rejet de la demande indemnitaire subsistait, et a renvoyé l'affaire devant le Tribunal.

Appréciation du Tribunal

Le Tribunal devait examiner si la décision de rejet de la demande indemnitaire de Mme H était entachée d'un vice d'impartialité, au sens de l'article 41 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Il rappelle que l'exigence d'impartialité comporte une dimension subjective (absence de parti pris ou de préjugé personnel) et objective (absence de doute légitime quant à un éventuel préjugé). Afin de démontrer que l'organisation de la procédure administrative n'offre pas de garanties suffisantes pour exclure tout doute légitime quant à un éventuel préjugé, il suffit qu'un doute légitime à cet égard existe et ne puisse pas être dissipé.

Le Tribunal constate que le directeur exécutif faisant fonction, qui a statué sur la demande d'indemnisation, avait été impliqué en tant que témoin à charge lors des procédures administrative (enquête OLAF) et judiciaire (en Grèce) contre Mme H. Il avait notamment déclaré à l'OLAF que la requérante avait connaissance des irrégularités, ce qui, selon le Tribunal, était de nature à faire naître

un doute légitime sur son impartialité.

Le Tribunal rejette les arguments du Cedefop selon lesquels le témoignage du directeur exécutif faisant fonction n'aurait pas eu d'incidence ou que la requérante aurait dû signaler elle-même un risque de partialité. Il souligne que l'obligation d'impartialité incombe à l'institution et non à la requérante. De plus, aucune modalité d'organisation de la procédure administrative n'a permis de dissiper ce doute légitime, la commission de recours en charge de traiter la réclamation n'ayant pas remplacé la décision initiale.

En conséquence, le Tribunal conclut à la violation du droit de Mme H à une procédure impartiale et annule la décision du Cedefop. Sur la demande d'indemnisation, le Tribunal estime que l'annulation de la décision ne suffit pas à réparer le préjudice moral subi. Il fixe ex æquo et bono le montant de l'indemnité à 5 000 euros, tout en rejetant les autres demandes, faute de preuve suffisante du lien de causalité ou de la réalité des autres préjudices allégués.

Conclusions

Cette affaire illustre de manière exemplaire l'importance du respect de l'exigence d'impartialité dans le traitement des affaires administratives au sein des institutions européennes. Le Tribunal rappelle que l'impartialité ne se limite pas à l'absence de parti pris manifeste, mais implique également que l'organisation de la procédure exclut tout doute légitime quant à l'indépendance du décideur. Le fait qu'un agent ayant témoigné à charge soit ensuite amené à statuer sur une demande d'indemnisation concernant la même affaire peut constituer une situation objectivement susceptible de porter atteinte à la confiance dans l'administration.

Droit belge – Accord sur le budget : ce qui va changer pour vous

Le gouvernement fédéral belge a conclu, le 24 novembre 2025, un accord budgétaire majeur visant à rétablir l'équilibre des finances publiques. Cet accord intervient dans un contexte de pressions européennes sur la discipline budgétaire et de défis socio-économiques internes.

L'objectif affiché est clair : réduire le déficit, qui menaçait de devenir l'un des plus élevés d'Europe, tout en préservant la compétitivité et le pouvoir d'achat. Pour y parvenir, la Belgique mise sur une combinaison de mesures d'économies et de

nouvelles recettes, réparties à hauteur de soixante pour cent pour les premières et quarante pour cent pour les secondes, sans augmentation globale des impôts.

Dans le présent article, nous vous proposons de passer en revue les changements fiscaux les plus significatifs pour vous.

TVA

La TVA reste fixée à 21% pour cent pour le taux

standard, mais plusieurs reclassements sont prévus.

Habités du food delivery après une longue journée de travail ? Cela va devenir plus cher : le taux de la TVA sur les plats à emporter, en plus de l'hôtellerie, les campings ainsi que certaines activités sportives et de loisirs passeront de 6 à 12 %. Les pesticides, quant à eux, verront leur taux grimper de 12 à 21 %.

Taxes et accises sur carburants, colis et vols à courte durée

À cela s'ajoute une hausse des accises sur le gaz naturel et les carburants, compensée par une baisse limitée sur l'électricité, ce qui pourrait influencer les dépenses énergétiques des ménages, ainsi que le coût de production et livraison de vos plats préférés. Une nouvelle taxe frappera les colis provenant de pays hors Union européenne, tandis que la taxe sur les vols de courte distance sera relevée de 5 à 10 euros.

Fiscalité des patrimoines

D'autres mesures sont susceptibles d'intéresser les titulaires d'investissements en Belgique.

La fiscalité patrimoniale évolue également. La taxe sur les comptes-titres sera doublée, passant de 0,15 à 0,30 %- pour les avoirs supérieurs à un million d'euros. Le précompte mobilier sur les dividendes et les réserves de liquidation augmentera de 15 à 18 %.

Sur le plan social, l'accord introduit des ajustements notables. L'indexation des salaires sera maintenue intégralement jusqu'à 4 000 euros brut, mais au-delà, elle prendra la forme d'un montant forfaitaire en 2026 et 2028, estimé à environ 80 euros, au lieu

d'un pourcentage. Cette réforme vise à contenir la masse salariale tout en préservant les revenus les plus modestes.

Le salaire minimum bénéficiera d'une augmentation de 50 euros dès avril 2026 grâce au bonus à l'emploi. Concernant les pensions, l'âge légal restera fixé à soixante-six ans jusqu'en 2029 avant de passer à soixante-sept ans en 2030. Les périodes de maladie seront désormais comptabilisées pour le calcul du malus pension, une mesure qui répond à des préoccupations d'équité.

Conclusion, en l'attente d'un vote du parlement

En conclusion, l'accord budgétaire belge pour 2025 marque une étape importante dans la stratégie de consolidation des finances publiques. Il s'inscrit dans une logique de convergence avec les objectifs européens de discipline budgétaire, tout en introduisant des mesures qui auront des effets concrets sur la vie quotidienne de nous tous, à l'intérieur comme à l'extérieur des institutions et agences de l'UE à Bruxelles.

Ces changements méritent une attention particulière, car ils traduisent une volonté de réformer sans rompre l'équilibre entre rigueur et pouvoir d'achat, dans un contexte où la Belgique cherche à rester crédible sur la scène européenne. Néanmoins, il ne faut pas oublier que cet accord budgétaire, bien qu'annoncé comme un compromis majeur, n'a pas encore force de loi. Il doit être soumis au vote du Parlement belge dans les prochaines semaines. Ce processus législatif pourrait donner lieu à des amendements ou des ajustements, en fonction des débats et des négociations politiques.