



DALDEWOLF



the

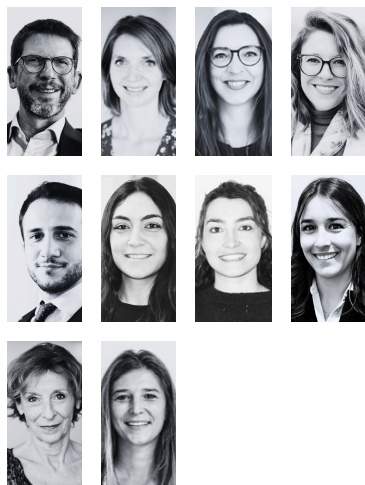


FFICI@L

legal newsletter on European civil service law
newsletter juridique de la fonction publique européenne
Avril 2026 – numéro 110 – 13^{ème} année

contact : theofficial@daldewolf.com

www.daldewolf.com



NOTRE ÉQUIPE

DALDEWOLF :

Droit de l'Union européenne et droits humains :

Thierry BONTINCK
Anaïs GUILLERME
Lucie MARCHAL
Celia ANDRÉ
Pauline BAUDOUX
Telma BONNENFANT
Sabrina NAPOLITANO
Federico PATUELLI

Droit belge :
Dominique BOGAERT

En collaboration avec le cabinet PERSPECTIVES :

Droit de la famille :
Candice FASTREZ

ÉDITO

Chère lectrice, Cher lecteur,

Pour ce numéro 110 de notre newsletter, nous vous proposons un focus consacré au sujet sensible, bien au-delà de la fonction publique européenne, des aménagements raisonnables.

En jurisprudence, notre attention a été attirée par une ordonnance récente du Tribunal de l'Union européenne concernant le conflit d'intérêt et le régime de sanction disciplinaire.

Enfin, les conséquences ainsi que les voies de recours permettant de contester les décisions de retrait ou de refus d'habilitation de sécurité des agents de l'Union seront traitées dans notre section « Droit belge ».

Avez-vous un sujet qui vous intéresse ou vous questionne ? Partagez-le avec nous : le prochain numéro de The Offici@l pourrait l'explorer et vous offrir un éclairage unique !

Nous attendons vos suggestions à notre adresse mail : theofficial@daldewolf.com.

L'équipe DALDEWOLF

01

FOCUS – LES AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE EUROPÉENNE

02

JURISPRUDENCE – SANCTION DISCIPLINAIRE ET EXERCICE NON AUTORISÉ D'ACTIVITÉS EXTÉRIEURES : CE QU'IL FAUT RETENIR (ORDONNANCE DU TRIBUNAL DE L'UNION EUROPÉENNE (TROISIÈME CHAMBRE), T 214/25, 10 FÉVRIER 2026).

03

DROIT BELGE – RETRAIT OU REFUS D'HABILITATION DE SÉCURITÉ POUR UN AGENT DE L'UNION EUROPÉENNE : QUELS IMPACTS PROFESSIONNELS ET QUELS RECOURS ?

Focus – Les aménagements raisonnables dans la fonction publique européenne

Le droit de l'Union consacre le principe d'égalité de traitement et interdit toute discrimination, notamment fondée sur le handicap, aux articles 20 et 21 de la Charte des droits fondamentaux. L'article 26 reconnaît en outre le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures favorisant leur autonomie et leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté.

L'engagement des institutions en faveur de l'inclusion des personnes handicapées s'inscrit de longue date, notamment à travers le Code de bonne conduite pour l'emploi des personnes handicapées (PE 282.903/BUR), qui vise à garantir l'égalité des chances tout au long de la carrière. Il est aujourd'hui renforcé par la stratégie de l'Union européenne en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030. (COM(2021)0101), qui encadre des orientations concrètes visant à améliorer durablement l'accès et la participation des personnes handicapées à l'emploi, y compris au sein des institutions européennes. (voy. également la résolution du parlement européen du 27 novembre 2025 sur la stratégie de l'UE en faveur des droits des personnes handicapées après 2024 (2025/2057(INI))).

Dans ce contexte, l'article 1er quinquies du Statut des fonctionnaires de l'Union européenne, ainsi que le régime applicable aux autres agents, interdit toute discrimination fondée sur le handicap (par. 1) et consacre un droit spécifique aux aménagements raisonnables (par. 4). Ce cadre est précisé par les dispositions générales d'exécution adoptées par les institutions de l'Union, qui détaillent les procédures applicables, le rôle du service médical et les modalités concrètes de mise en œuvre des aménagements (notamment Décision du Conseil n° 12/2019, Décision de la Commission C(2004) 1318, Règlement interne du Parlement de 2015, Décision du SEAE PROC EEAS(2011) 013).

Les aménagements raisonnables sont définis comme des mesures appropriées permettant à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si elles imposent à l'institution une charge disproportionnée (article 1^{er} quinquies, § 4, Statut, article 5 de la directive

2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 établissant un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303); Trib., arrêt du 13 décembre 2018, UP/Commission, T-706/17, point. 25). Cette notion couvre tant des adaptations matérielles que des mesures organisationnelles et s'applique notamment à la promotion, aux conditions de travail, à la formation ainsi qu'à l'accès aux avantages sociaux liés à l'emploi (Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, Aménagements raisonnables sur le lieu de travail – Lignes directrices et bonnes pratiques, Office des publications de l'Union européenne, 2024.)

Concrètement, ces aménagements raisonnables sont appréciés au cas par cas, en fonction des besoins concrets de la personne concernée et des fonctions exercées. Le service médical, en coopération avec un spécialiste pour l'emploi des personnes handicapées, examine la possibilité de mettre en place ces aménagements et en précise la nature. À titre d'exemples, les aménagements raisonnables peuvent consister en :

- l'adaptation des locaux ou de l'environnement de travail;
- la fourniture d'aides techniques ou d'équipements spécifiques ;
- la réorganisation de certaines tâches ou responsabilités ;
- l'adaptation des horaires de travail ou le recours au temps partiel ;
- l'accès à des formations adaptées ou à un accompagnement spécifique ;
- la sensibilisation à la stigmatisation, la communication et la formation.

La jurisprudence de l'Union européenne rappelle que les aménagements raisonnables doivent être effectifs et pratiques (Trib., arrêt du 15 septembre 2011, Esders/Commission, F-62/10, point 70 ; Trib., arrêt du 11 avril 2013, HK/Danmark, C-335/11 et C-337/11, point 55; considérant 20 de la Directive 2000/78), afin de permettre aux personnes handicapées d'exercer les fonctions essentielles de leur emploi (Trib., arrêt du 13 décembre 2018, UP/Commission T-706/17, point. 24). Elle précise

également qu'un manquement à l'obligation de fournir des aménagements raisonnables équivaut à un traitement discriminatoire (CJUE arrêt du 18 janvier 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, pt. 42).

Il y a lieu de souligner que l'obligation de fournir des aménagements raisonnables n'est pas absolue. Une institution peut refuser une mesure si elle entraîne une charge disproportionnée dépassant ce qu'elle peut raisonnablement s'attendre à supporter, au regard notamment de son coût, des ressources disponibles, de l'organisation du service, ainsi que des exigences de santé et de sécurité. Un

tel refus doit être motivé et fondé sur une analyse concrète.

Pour le personnel des institutions, les aménagements raisonnables ne constituent pas une faveur, mais un outil essentiel d'égalité réelle, qui ne devrait pas se limiter au seul respect de la loi, mais devrait englober le bien-être, l'autonomisation, l'accessibilité et la reconnaissance de la diversité des situations de handicap, au bénéfice tant de la personne concernée que du bon fonctionnement du service public européen.

Jurisprudence – Sanction disciplinaire et exercice non autorisé d'activités extérieures : ce qu'il faut retenir (Ordonnance du Tribunal de l'Union européenne (troisième chambre), T-214/25, 10 février 2026).

L'Ordonnance illustre les principes et critères à prendre en considération dans l'application d'une sanction disciplinaire et rappelle que le Tribunal peut adopter une ordonnance en cas de moyen manifestement non fondé.

Faits

Le requérant est fonctionnaire d'une institution européenne depuis 2008, classé AST 4 et affecté à une unité de traduction. À la suite de soupçons relatifs à l'exercice d'activités extérieures sans autorisation, tant l'AIPN que l'OLAF ont ouvert des enquêtes portant sur d'éventuelles violations des articles 12 et 12 bis du Statut ainsi que de la décision interne de l'institution relative aux activités extérieures.

Il était notamment reproché au fonctionnaire concerné d'avoir fourni des services de traduction contre rémunération, d'avoir été propriétaire d'une société établie dans un autre État membre, et d'avoir participé activement, moyennant rémunération, à deux projets financés par l'Union européenne pour le compte de deux organisations. À l'issue de la procédure disciplinaire, l'AIPN a adopté, le 18 juillet 2024, une sanction de rétrogradation de deux grades dans le même groupe de fonctions, sur le fondement de l'article 10

de l'annexe IX du Statut.

Après le rejet de sa réclamation administrative (article 90, paragraphe 2 du Statut), le fonctionnaire concerné a saisi le Tribunal d'un recours en annulation. À l'appui de son recours, le requérant invoquait principalement une erreur manifeste d'appréciation des faits et une violation du principe de proportionnalité, estimant la sanction de rétrogradation excessive.

1. Sur l'appréciation de l'erreur manifeste

Le Tribunal rappelle que, en matière disciplinaire, l'AIPN dispose d'un large pouvoir d'appréciation, le contrôle du juge de l'Union étant limité à la recherche d'une erreur manifeste et d'un détournement de pouvoir (Trib., arrêt du 5 juin 2019, Bernaldo de Quirós/Commission, T-273/18, point 125).

En l'espèce, le Tribunal constate que les activités extérieures ont été exercées sans autorisation préalable, les faits sont établis sur la base d'éléments précis, notamment issus du rapport de l'OLAF, le requérant n'a pas démontré en quoi l'AIPN aurait dénaturé les faits ou tiré des conclusions manifestement erronées.

[...]

Dorénavant, le requérant reconnaît les faits qui lui sont reprochés, tant liés à l'existence d'activités extérieures qu'à l'absence d'autorisation à cet égard en dépit de l'obligation qui lui incombait.

Le moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation est donc rejeté.

2. Sur la proportionnalité de la sanction

Le Tribunal rappelle que l'appréciation de la proportionnalité d'une sanction disciplinaire relève d'une évaluation globale par l'AIPN de l'ensemble des faits et circonstances propres à chaque cas, le Statut ne prévoyant aucun lien automatique entre la nature des manquements et les sanctions possibles et ne précise pas dans quelle mesure l'existence de circonstances aggravantes ou atténuantes doit intervenir dans le choix de la sanction.

En l'espèce, le requérant contestait tant l'existence de circonstances aggravantes, notamment les reproches sur ses performances professionnelles étaient la conséquence de ses activités extérieures ou encore le fait qu'il aurait effectué des travaux de traduction privés pendant ses heures de travail, que la prise en compte insuffisante, selon lui, de circonstances atténuantes liées à sa situation personnelle et financière. Toutefois, le Tribunal relève que l'AIPN a examiné l'ensemble des neuf critères pertinents énoncés à l'article 10 de l'annexe IX du statut ainsi que de deux autres considérations supplémentaires, à savoir les regrets que le requérant avait exprimés ainsi que le fait que ce dernier avait à plusieurs reprises changé sa version des faits au cours de la procédure. Plus précisément, la durée et la gravité des manquements ont été prises en compte et, l'AIPN a examiné les

circonstances atténuantes et aggravantes pour se prononcer en faveur d'une sanction intermédiaire parmi celles exposées dans le Statut.

L'AIPN a pris aussi en compte les raisons qui l'avaient porté à se rendre coupable d'un manquement à savoir ses difficultés financières et personnelles.

Toutefois, elle a conclu qu'un manquement aux obligations dont est tenu un fonctionnaire, ne peut pas être justifié par de telles difficultés.

Selon le Tribunal, la rétrogradation dans le même groupe de fonctions n'apparaît ni punitive au-delà de ce qui est nécessaire, ni manifestement inadaptée au comportement reproché. L'AIPN aurait pu décider d'une sanction aux conséquences financières plus sévères comme le permet l'annexe IX du statut, mais elle a cherché à imposer une sanction équilibrée, compte tenu de l'ensemble des faits en cause. Ainsi, le Tribunal conclut que la sanction respecte le principe de proportionnalité.

Conclusion

Le recours est jugé manifestement dépourvu de tout fondement en droit et est rejeté par voie d'ordonnance motivée, conformément à l'article 126 du règlement de procédure du Tribunal. Cette procédure constitue un mécanisme de filtrage procédural permettant au Tribunal de rejeter rapidement un recours, sans instruction complète (pas de phase écrite approfondie ni d'audience), par ordonnance motivée, lorsque le défaut est évident dès la lecture du dossier. Ce mécanisme vise à assurer la bonne administration de la justice et à éviter l'encombrement du Tribunal par des recours voués à l'échec.

Droit belge – Retrait ou refus d'habilitation de sécurité pour un agent de l'Union européenne : quels impacts professionnels et quels recours ?

L'obtention d'une habilitation de sécurité constitue souvent le sésame indispensable pour accéder à des fonctions sensibles au sein des institutions ou agences de l'Union européenne. Mais que se passe-t-il lorsque cette précieuse habilitation est retirée ou refusée par l'Autorité nationale de sécurité (ANS) ? L'agent concerné se retrouve alors face à une multitude d'interrogations : quelles sont les conséquences concrètes d'un tel retrait ou refus ?

Existe-t-il des moyens pour contester cette décision et faire valoir ses droits ?

Examinons les conséquences de telles décisions et les recours disponibles.

Concernant les conséquences d'un refus ou d'un retrait d'habilitation de sécurité, conformément aux règles internes de l'institution ou de l'agence,

lorsque le poste nécessite une habilitation de sécurité, le retrait ou le refus de celle-ci peut, en principe, entraîner la résiliation du contrat de l'agent avec préavis. Toutefois, si les règles internes et les besoins du service le permettent, l'administration peut envisager un transfert vers un poste ne requérant pas d'habilitation de sécurité, à condition que ce poste soit compatible avec le profil de la personne concernée.

Cependant, la jurisprudence de l'Union a confirmé que l'administration dispose d'une large marge d'appréciation. Ainsi, lorsqu'une enquête menée par l'ANS conclut à un risque pour la loyauté ou l'intégrité, l'administration est habilitée à mettre fin au contrat de travail de l'agent concerné (TFP, arrêt du 21 novembre 2013, Arguelles Arias/Conseil, [E-122/12](#)).

Un refus ou un retrait d'habilitation de sécurité peut donc avoir des conséquences importantes pour l'agent concerné.

Différentes possibilités de recours sont disponibles.

Lorsque l'agent souhaite contester la **décision de retrait ou de refus d'habilitation de sécurité rendue par l'ANS**, il doit saisir l'autorité ou le juge national compétent en matière d'habilitation de sécurité. Dans le cas où l'ANS ayant pris cette décision est belge, le recours peut également être introduit auprès de l'Organe de recours en matière d'habilitation de sécurité. Cette juridiction administrative détient une compétence exclusive pour traiter ce type de litige. Elle a été instaurée par la [loi](#) du 11 décembre 1998 relative à la création d'un organe de recours en matière d'habilitations, d'attestations et d'avis de sécurité.

Le recours doit être introduit dans un délai de 30 jours à compter de la notification de la décision en cas de refus ou de retrait de l'habilitation de sécurité. Il doit respecter certaines formalités.

Cette procédure est gratuite et nécessite la présence du requérant à chaque étape de la procédure. Bien que la représentation par avocat ne soit pas obligatoire, elle demeure recommandée afin d'aider l'agent à préparer son recours, en exposant les différents moyens de fait et de droit susceptibles de soutenir sa défense et de contester efficacement la légalité de la décision de l'ANS.

Après le dépôt du recours, l'Organe de recours demandera à l'ANS la transmission du dossier administratif relatif à l'agent concerné, comprenant

le rapport d'enquête, la décision originale motivée, une copie de la notification de cette décision à l'agent, ainsi que, le cas échéant, le dossier d'enquête. L'agent peut consulter le dossier ou rapport d'enquête auprès du greffe de l'organe de recours cinq jours ouvrables avant l'audience. Toutefois, l'accès peut être limité si le dossier contient des informations confidentielles, notamment liées à une enquête en cours, à la protection des sources, à la vie privée de tiers ou aux missions des services de renseignement.

L'agent, accompagné de son avocat, expose ses arguments lors d'une audience. L'Organe de recours statue à la majorité sous soixante jours après sa saisine. Il peut soit confirmer la décision de l'ANS, soit demander un complément d'enquête et un nouvel examen de la décision de l'ANS, ou encore retirer la décision de l'ANS et exiger l'octroi de l'habilitation. Les décisions de l'organe de recours doivent être motivées et sont notifiées, par lettre recommandée, au requérant et à l'ANS.

Bien que la loi du 11 décembre 1998 établissant l'Organe de recours stipule que ses décisions ne peuvent faire l'objet d'un recours, il est en pratique possible d'introduire un pourvoi en cassation auprès du Conseil d'État belge, comme l'ont confirmé la Cour Constitutionnelle et le Conseil d'État eux-mêmes (voy. notamment C.C., arrêt n° [157/2024](#) du 19 décembre 2024, B.59.1-B.59.2). Toutefois, le Conseil d'État, lorsqu'il statue en cassation, ne prend pas en compte les éléments factuels du dossier et se prononce exclusivement sur les arguments de droit.

La résiliation du contrat de travail de l'agent, résultant de la décision de l'ANS, peut être contestée par l'agent auprès de son administration. L'agent dispose d'un droit de réclamation (Article 90(2) du Statut) qu'il doit exercer dans un délai de trois mois suivant la notification de la fin de contrat. Si cette réclamation est rejetée, il a la possibilité de saisir le juge de l'Union dans un délai de trois mois à partir de la notification de la décision de rejet, conformément à l'article 91 du Statut.

Cependant, la Cour constitutionnelle de Belgique a précisé dans un arrêt du 27 février 2025 que l'absence de contestation par l'agent de la décision de licenciement prise par l'administration ne semble pas faire obstacle à la saisine de l'organe de recours en matière d'habilitation de sécurité (C.C., arrêt n° [36/2025](#) du 27 février 2025). En d'autres termes, l'agent n'est pas obligé de contester la décision de résiliation de son contrat pour justifier d'un intérêt à

agir devant l'organe de recours.

Par ailleurs, après analyse de la jurisprudence du juge de l'Union, il apparaît que les perspectives de succès pour contester une décision de résiliation suite au refus ou au retrait d'habilitation de sécurité par l'ANS sont limitées.

Le juge de l'Union a précisé que la résiliation d'un contrat, conformément à l'article 47, sous c) du RAA, relève d'un large pouvoir d'appréciation de l'administration. Le Tribunal ne peut contrôler le bien-fondé de cette décision qu'en présence d'irrégularités, notamment en cas d'erreur manifeste d'appréciation. Ce moyen d'annulation demeure toutefois complexe à mettre en œuvre, car il incombe à l'agent de fournir des éléments de preuve suffisamment probants pour remettre en cause la plausibilité des appréciations retenues par l'administration. En outre, selon la réglementation interne, l'administration ne serait pas obligée de suivre les conclusions d'une enquête de sécurité ou d'un organe de recours et pourrait refuser une

habilitation même si le résultat est favorable à la personne concernée (TFP, arrêt du 21 novembre 2013, Arguelles Arias/Conseil, [F-122/12](#), points 59, 104, 122 et jurisprudence citée).

En conclusion, le retrait ou le refus d'une habilitation de sécurité n'est jamais un simple incident administratif : il peut bouleverser la trajectoire professionnelle d'un agent de l'Union, jusqu'à entraîner la fin du contrat lorsque le poste exige un accès à des informations sensibles. Face à ce risque, l'agent dispose toutefois de leviers concrets. D'une part, la décision de l'ANS peut être attaquée devant les voies de recours nationales compétentes — en Belgique, via l'Organe de recours en matière d'habilitation de sécurité (dans un délai bref de 30 jours), avec la possibilité de contester la décision négative de l'organe de recours dans le cadre d'un pourvoi en cassation devant le Conseil d'État pour les questions de droit. D'autre part, la résiliation du contrat décidée par l'administration peut être contestée, même si les chances de succès sont limitées.