



Edito

Chers lecteurs,

Ce nouveau numéro de *The Official* est le dernier que vous recevrez avec cette présentation. Dès le prochain numéro, une nouvelle maquette vous sera proposée.

C'est l'occasion pour nous de remercier chaleureusement Marc et Isabelle Coufopandelis de la société IBIS advertising (ibis-advertising.com) qui, depuis le début, s'occupait de notre newsletter. Une nouvelle aventure commence, mais elle ne doit pas nous empêcher de nous féliciter de la précédente.

Dans ce numéro, nous retenons, en jurisprudence, l'arrêt du Tribunal de l'UE relatif aux conditions d'octroi de l'indemnité de dépaysement et nous reviendrons dans notre focus sur la notion de harcèlement et ses conditions, ainsi que sur quelques exemples de comportements qui ne tombent pas sous cette notion.

Enfin, last but not least, nous commentons dans notre rubrique *Au quotidien en Belgique*, la « loi Brexit » qui vient d'être publiée au *Moniteur belge*.

Excellente lecture à tous !

L'équipe DALDEWOLF

Focus

Retour sur la notion de « harcèlement »

L'article 12 bis du Statut interdit toute forme de harcèlement moral ou sexuel.

La jurisprudence de la Cour de Justice de l'UE (CJUE) est florissante en matière de harcèlement, et pour cause : certains faits qui peuvent être perçus par certains fonctionnaires ou agents comme du harcèlement sont rapportés comme tels auprès de la hiérarchie, alors qu'ils n'atteignent pas le seuil de gravité requis pour la qualification d'un comportement comme harcèlement. Quelques explications s'imposent donc.

Concernant la qualification de harcèlement moral, il est constant que deux conditions cumulatives sont requises pour pouvoir qualifier des faits comme tels. La première condition, plutôt objective, requiert l'existence, dans le chef du fonctionnaire contre qui des faits de harcèlement sont allégués, de « comportements, paroles, actes, gestes ou écrits qui se manifestent «de façon durable, répétitive ou systématique» ». Ceci implique nécessairement l'écoulement d'un certain laps de temps dans lequel s'inscrit un comportement répété et intentionnel. La seconde condition est plutôt subjective, dans la mesure où le comportement reproché doit avoir « pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne » (voy. notamment TFPUE du 18 mai 2009, *Meister / OHMI*, aff. Jointes F-138/06 et F-37/08, pts. 102, 104-108, 111-113).

L'introduction de ces deux conditions cumulatives a pour conséquence qu'un comportement perçu par un fonctionnaire ou agent comme du harcèlement, mais qui ne remplit pas les conditions reprises ci-dessus, ou seulement l'une de ces conditions, ne pourra être qualifié de harcèlement moral et ne pourra être puni comme tel.

Ainsi, par exemple, l'isolement professionnel pourrait être qualifié de harcèlement moral. Encore faut-il toutefois que le fonctionnaire ou l'agent qui allègue cet isolement soit en mesure de le démontrer à la lumière des deux conditions reprises supra, ce qui s'avère être une tâche difficile, d'autant plus que le comportement reproché doit être répétitif. Ce dernier critère implique encore qu'un fonctionnaire ou agent contre qui un supérieur hausse la voix de temps à autre ou qui fait parfois l'objet de brimades ou de propos « déplacés » ne peut se retrancher derrière l'interdiction reprise à l'article 12bis du Statut.

En outre, un fonctionnaire ou agent ne pourrait se contenter de soulever les remarques négatives formulées à son encontre dans un rapport de notation pour alléguer des faits de harcèlement moral. En effet, la jurisprudence européenne est constante à cet égard : les remarques contenues dans le rapport de notation ne peuvent venir appuyer une quelconque forme de harcèlement moral dès lors que ces remarques « ne franchissent pas, par leur contenu (...), la frontière de la critique désobligeante ou blessante envers la personne » qui invoque des faits de harcèlement (en ce sens, TFPUE du 9 mars 2010, *N / Parlement*, F 26/09, pt. 86).

Par contre, concernant la qualification d'un comportement comme harcèlement sexuel, l'existence d'un acte isolé suffit, à condition qu'il réponde à la définition de harcèlement sexuel, qui s'entend comme « un comportement à connotation sexuelle non désiré par la personne à l'égard de laquelle il s'exerce et ayant pour but ou pour effet de l'atteindre dans sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, offensant ou embarrassant » (voy. récemment TUE du 13 juillet 2018, *SQ / BEI*, aff. T-377/17, pts. 91-92).

Jurisprudence

Conditions d'octroi de l'indemnité de dépaysement

Par un arrêt du 28 février 2019 (affaire T-216/18), le Tribunal de l'UE s'est penché sur les conditions d'octroi de l'indemnité de dépaysement, reprises à l'article 4, § 1^{er} de l'annexe VII du Statut.

En l'espèce, le requérant a bénéficié de l'octroi d'une indemnité de dépaysement lors de son entrée en fonctions à la Cour des Comptes de l'UE à Luxembourg en 2005. En 2017, lors de son transfert au Parlement européen à Luxembourg, l'Unité Droits individuels et Rémunérations du Parlement s'est interrogée sur les raisons de l'octroi de cette indemnité. En effet, le requérant était sous contrat luxembourgeois depuis 1997 avant d'intégrer la Cour des comptes en 2005. Partant, il ne remplissait pas le critère de la période de référence pour percevoir l'indemnité de dépaysement, ayant exercé une activité professionnelle principale sur le territoire de l'Etat du lieu d'affectation (en l'espèce, le Luxembourg) de façon habituelle pendant la période de cinq années expirant six mois avant son entrée en fonction.

À la date du transfert du requérant au Parlement, la décision a donc été prise de lui accorder une indemnité d'expatriation en lieu et place d'une indemnité de dépaysement. Le requérant a introduit une réclamation contre la décision d'octroi de cette indemnité. Le rejet de cette réclamation a amené le requérant à introduire un recours devant le Tribunal.

Dans son arrêt, le Tribunal rappelle deux critères simples et objectifs sur lesquels se fonde l'octroi d'une indemnité de dépaysement. Ainsi, le fonctionnaire qui veut bénéficier de l'indemnité de dépaysement ne peut ni avoir exercé son activité principale ni avoir eu sa résidence habituelle sur le territoire de l'Etat du lieu d'affectation pendant la durée de la période de référence reprise ci-dessus.

En l'espèce, le Tribunal ne peut que constater que le requérant a exercé une activité professionnelle au Luxembourg pendant toute la durée de la période de référence. Il ne peut donc bénéficier d'une quelconque indemnité de dépaysement. La circonstance que le requérant a néanmoins conservé sa résidence habituelle et effective en Belgique n'y change rien, dès lors que les critères précités sont alternatifs et non cumulatifs. Il en est de même de la circonstance que le requérant a conservé en Belgique le centre permanent et habituel de ses intérêts.

S'il ressort effectivement de la jurisprudence antérieure du Tribunal que le critère de la résidence habituelle est primordial, il ne l'est qu'au regard du critère de la nationalité énoncé à l'article 4, § 1^{er} de l'annexe VII du Statut. Cela n'implique donc pas pour autant que le critère de l'exercice de l'activité professionnelle principale dans l'Etat d'affectation soit sans pertinence.

Les juges réfutent encore la thèse soutenue par le requérant selon laquelle le refus par l'AIPN de l'octroi d'une indemnité de dépaysement implique une réduction des deux conditions négatives reprises dans la disposition litigieuse à une seule. Il est clairement établi en jurisprudence qu'il suffit que l'un des deux critères repris supra ne soit pas concrétisé pour faire obstacle à l'octroi de l'indemnité de dépaysement (par exemple, arrêt du TUE du 16 mai 2007, *F / Commission*, aff. T-324/04, pt. 54). En outre, cette conclusion n'aboutit pas nécessairement et automatiquement à l'exclusion des travailleurs frontaliers du bénéfice de cette indemnité. Ces derniers peuvent en effet encore en bénéficier lorsqu'ils ont exercé leur activité principale sur le territoire de l'Etat du lieu d'affectation pendant une partie seulement de la durée de la période de référence reprise ci-dessus.

Partant, et à la lumière des éclaircissements exposés ci-dessus, le Tribunal a rejeté le recours introduit par le requérant.

Au quotidien en Belgique

Belgique et Brexit

Ce 10 avril 2019, la loi relative au retrait du Royaume-Uni de l'Union Européenne (loi du 3 avril 2019 ou « loi Brexit ») a été publiée au *Moniteur belge*, en exécution des accords européens du 13 décembre 2018.

La loi Brexit reprend une série de mesures en préparation aux conséquences d'un scénario « no-deal » entre le Royaume-Uni et l'Union Européenne. Ces mesures ont vocation à s'appliquer en Belgique pendant une période transitoire qui expire le 31 décembre 2020 et au cours de laquelle le droit européen demeurerait applicable aux ressortissants du Royaume-Uni.

Parmi ces diverses mesures, l'on peut retenir la conservation du droit de séjour en Belgique des ressortissants britanniques et des membres de leur famille, qui peuvent faire renouveler leurs documents de séjour jusqu'à expiration de la période transitoire.

En matière d'emploi, la loi Brexit maintient les droits des jeunes travailleurs britanniques (moins de 26 ans) dans les liens d'un contrat de premier-emploi jusqu'au terme de la période transitoire.

La loi Brexit contient également un certain nombre de mesures en matière de sécurité sociale. Ainsi, le Royaume-Uni, en ce compris l'Irlande du Nord, demeure un Etat membre de l'Union Européenne jusqu'à l'expiration de la période transitoire. Par ce biais, les droits des ressortissants britanniques en matière de sécurité sociale restent garantis. Ce statut s'applique à diverses branches de la sécurité sociale, notamment aux indemnités dues en cas de maladie, aux prestations du chef d'accidents du travail et de maladies professionnelles, aux allocations de chômage ou encore aux pensions de retraites et de survie.

Une spécificité a été introduite en matière de fiscalité. Ainsi, la période transitoire a été raccourcie en cette matière, de sorte que le Royaume-Uni, en ce compris l'Irlande du Nord, n'est assimilé à un Etat membre de l'Union Européenne que jusqu'au 31 décembre 2019.

La loi Brexit reprend encore diverses mesures dans les matières touchant à l'énergie, aux finances, à l'économie, à la justice ou encore aux services de polices et affaires intérieures.

Cette loi n'entrerait toutefois en vigueur qu'en cas de réalisation du scénario « no-deal ».



Notre équipe

Droit européen Thierry Bontinck, Anaïs Guillerme, Marie Forgeois et Livia Dubois (avocats).
Droit belge Kévin Munungu, Yaël Spiegl, Olivier Bertin, Arnaud Piens, Julien Colson (avocats).

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