



Edito

Chers lecteurs,

Dans ce nouveau numéro de The Offici@l, nous poursuivons notre étude des positions administratives des fonctionnaires avec un focus sur le congé de convenance personnelle et le détachement sur demande du fonctionnaire. Un arrêt récent de la Cour de justice de l'UE, concernant la réparation du préjudice moral subi par un fonctionnaire européen suite à la mauvaise instruction d'une plainte par le Médiateur européen, mérite également une attention particulière.

Nous vous souhaitons une très bonne lecture,

L'équipe DALDEWOLF

FOCUS

Congé de convenance personnelle ou détachement sur demande du fonctionnaire : quels sont vos droits ?

Nous avons passé en revue, le mois dernier, les droits des fonctionnaires lorsque ceux-ci se voient imposer un détachement, une mise en disponibilité ou un congé dans l'intérêt du service. Mais quels sont les droits des fonctionnaires lorsque le détachement ou le congé relève de leurs choix respectifs ?

• Congé de convenance personnelle

Prévu à l'article 40 du Statut, le congé de convenance personnelle (CCP) permet au fonctionnaire de prendre congé pendant une période pouvant aller jusqu'à un an. Ce congé peut être renouvelé, sur demande du fonctionnaire, et la durée maximale du CCP est, en principe, de douze ans sur l'ensemble de sa carrière. Il peut ainsi permettre au fonctionnaire d'exercer une autre activité professionnelle, mais aussi d'aider un membre de sa famille atteint d'un lourd handicap ou de s'engager dans des activités associatives.

Si un fonctionnaire prend un CCP et travaille durant cette période, il ne bénéficie plus du système de sécurité sociale de l'UE et ne cotise plus au fond de pension européen. De même, la carrière (promotion et avancement d'échelon) du fonctionnaire en CCP n'évolue pas durant cette période.

A l'issue du CCP, une demande de réintégration n'offre pas un droit à être réintégré sur le même poste que celui qui a été quitté. L'obligation de réintégration vise simplement un emploi dans le même groupe de fonction, au même grade et correspondant aux qualifications professionnelles du fonctionnaire concerné.

En outre, une réintégration peut prendre un certain temps, surtout si le fonctionnaire n'accepte pas la première offre de poste de l'Administration. Dans cette attente, le fonctionnaire reste en CCP sans rémunération.

En cas de demande de réintégration, si le fonctionnaire refuse deux postes proposés par l'Administration (et qui correspondent à son groupe de fonction, à son grade et à ses qualifications), l'Administration peut prononcer une démission d'office, ce qui signifie que le fonctionnaire est radié. Dans cette hypothèse, la Commission Paritaire (COPAR) de l'Institution doit impérativement être consultée.

• Le détachement sur demande du fonctionnaire

Conformément aux articles 37 et 39 du Statut, un fonctionnaire peut être détaché sur sa propre demande pour être mis à la disposition d'une autre Institution de l'Union européenne ou d'un organisme consacré à la poursuite des intérêts de l'Union. Une telle position peut être attrayante, mais il convient d'être conscient que le fonctionnaire détaché sur sa demande ne bénéficiera pas des mêmes droits que le fonctionnaire détaché dans l'intérêt du service (voir *The Offici@l*, mars 2017).

Ainsi, le fonctionnaire détaché sur sa demande ne bénéficie pas d'un droit à garder le même niveau de rémunération que dans son Institution d'origine. Le Statut ne prévoit donc pas l'octroi d'un traitement différentiel pour combler une éventuelle baisse de rémunération.

Le fonctionnaire détaché continue à contribuer au régime de pensions de son Institution d'origine, sur base de sa position dans l'Institution d'origine.

Le fonctionnaire détaché sur sa demande conserve ses droits à l'avancement d'échelon, mais contrairement au détachement dans l'intérêt du service, pas sa vocation à la promotion.

En ce qui concerne la réintégration, le fonctionnaire ne conserve pas son emploi mais doit être réintégré dans un emploi correspondant à son groupe de fonctions. Comme pour le CCP, dans l'attente d'une réintégration, le fonctionnaire peut rester en position de détachement sans rémunération. En outre, si le fonctionnaire refuse deux postes proposés par l'Administration (et qui correspondent à son groupe de fonction, à son grade et à ses qualifications), l'Administration peut prononcer une démission d'office. Dans ce cas, la Commission Paritaire (COPAR) doit également être consultée.

Jurisprudence

Réparation du préjudice moral subi suite à la mauvaise instruction d'une plainte par le Médiateur Européen

Par un arrêt du 4 avril 2017 (C-337/15 P), la Cour de Justice de l'Union Européenne (« CJUE ») a partiellement annulé l'arrêt du Tribunal de l'Union du 29 avril 2015 (T-217/11) relatif au traitement par le Médiateur Européen de la plainte d'une lauréate à un concours général alléguant de la mauvaise gestion par le Parlement Européen de la liste d'aptitude sur laquelle elle figurait. La requérante reprochait notamment au Médiateur de ne pas avoir été impartial, d'avoir manqué d'objectivité et d'indépendance, et d'avoir commis plusieurs erreurs manifestes d'appréciation lors de l'examen du bien-fondé de la plainte. En effet, le Médiateur, avait conclu à une absence de mauvaise administration de la liste d'aptitude par le Parlement Européen.

A l'inverse du Tribunal, la Cour relève que la violation de l'obligation de diligence, à laquelle est tenue le Médiateur, n'est pas automatiquement de nature à constituer un comportement illicite propre à engendrer une responsabilité de l'Union. La Cour rappelle que le Médiateur bénéficie d'une large marge d'appréciation en ce qui concerne, premièrement, le bien-fondé des plaintes reçues et les suites à leur réserver, deuxièmement, la manière de conduire les enquêtes ouvertes et de mener les investigations et, troisièmement, l'analyse des données recueillies ainsi que les conclusions à tirer de cette analyse.

Toutefois, en l'espèce, la Cour constate que le Médiateur a commis un ensemble de violations caractérisées, consistant notamment en une enquête manifestement déficiente, un manque de soin et de prudence, ainsi qu'une méconnaissance grave et manifeste des limites s'imposant à son pouvoir d'appréciation, de nature à engager la responsabilité de l'Union.

Ainsi, la Cour reproche au Médiateur de ne pas avoir instruit la question de savoir quand et comment l'inscription de la requérante sur la liste d'aptitude avait été communiquée aux autres institutions, organes et organismes de l'Union. En effet, le Médiateur s'est satisfait de la seule communication, par le Parlement, d'un document dit « pooling » datant de 2007 et laissant apparaître que seul un candidat aurait encore été inscrit sur la liste d'aptitude, alors que ce document ne permettait pas de déterminer quand et comment l'inscription de la requérante, censée être intervenue dès 2005, avait été communiquée par le Parlement auxdites institutions, organes et organismes.

En outre, la Cour reproche au Médiateur d'avoir affirmé qu'au vu de l'inspection du dossier du Parlement, la candidature de la requérante avait bien été mise à la disposition de toutes les directions générales du Parlement, tout en demeurant en défaut soit d'avoir fait référence, de manière plus précise, aux documents permettant d'étayer ladite affirmation, soit d'être en mesure de l'étayer autrement que par une pure supposition.

Par ailleurs, s'agissant de l'allégation de discrimination de la requérante relative à la durée de son inscription sur la liste d'aptitude par rapport à celle des autres lauréats du même concours général, la Cour reproche au Médiateur de s'être contenté de l'explication donnée par le Parlement sans même avoir cherché à obtenir des informations plus détaillées permettant de vérifier que les faits ainsi invoqués à sa propre décharge par l'Institution étaient avérés.

Partant, si la Cour refuse la réparation du dommage moral lié à une perte de confiance dans l'office du Médiateur, elle reconnaît le sentiment d'« atteinte psychologique » éprouvé par la requérante en raison de la manière dont le Médiateur a traité sa plainte et le condamne à lui verser une indemnité de 7000 euros.