

The Offici@l

Mensuel
N°1

NEWSLETTER JURIDIQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE EUROPÉENNE


Décembre 2013/1

 NOTRE ÉQUIPE
 Dal & Veldekens

 Droit européen : Thierry Bontinck, Stephania Greco, Anaïs Guillerme (avocats), Agathe Esch (élève-avocat)
 Droit belge: Arnaud Gillard et Justine Thiry, avocats

 Nous contacter : theofficial@dalvel.eu

EDITO



Vous prenez connaissance du n°1 de "The Offici@l", la première newsletter juridique destinée aux fonctionnaires et agents des institutions de l'Union européenne. Le cabinet Dal & Veldekens s'associe avec grand plaisir avec Renouveau et Démocratie pour vous proposer, chaque mois dans un premier temps, une newsletter qui fait le point sur un sujet d'actualité en droit de la fonction publique, sur la jurisprudence des juridictions de l'Union et sur quelques actualités récentes. Nous consacrerons également dans chaque numéro une question pratique de droit belge susceptible d'intéresser les fonctionnaires et agents résidant en Belgique.

Nous vous souhaitons une excellente lecture de ce n°1. Nous attendons avec intérêt vos suggestions ou observations :

theofficial@dalvel.eu

L'équipe de Dal & Veldekens

Focus

L'intérêt à agir et le délai pour introduire une demande d'assistance pour harcèlement

L'article 24 du Statut relatif au devoir d'assistance des Institutions de l'Union envers son personnel reste encore méconnu, malgré l'intérêt certain qu'il présente.

Pour rappel, l'article 24 du Statut prévoit que :

« Les Communautés assistent le fonctionnaire, notamment dans toute poursuite contre les auteurs de menaces, outrages, injures, diffamations ou attentats contre la personne et les biens, dont il est, ou dont les membres de sa famille sont l'objet, en raison de sa qualité et de ses fonctions ».

Les conditions d'introduction de la demande d'assistance ont été régulièrement précisées par le Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne.

Ainsi, concernant l'intérêt à agir des fonctionnaires souhaitant introduire une demande d'assistance pour un cas de harcèlement moral de la part d'un collègue, la personne concernée garde son intérêt à agir même si l'auteur présumé des faits a été mis entre-temps à la retraite ou si une procédure disciplinaire a déjà été ouverte à son encontre.

Concernant, ensuite, le délai d'introduction d'une demande d'assistance, il convient d'appliquer un délai de 5 ans, comme pour une demande indemnitaire fondée sur l'article 340, alinéa 2, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

Dans le cadre d'une demande d'assistance pour harcèlement, ce délai commence uniquement à courir à compter du dernier acte de l'auteur présumé du harcèlement, le fonctionnaire concerné ayant alors le temps de prendre conscience de la situation et de se dégager de l'emprise de son harceleur.

Au quotidien en Belgique

Droit du bail :

« Le point sur l'état des lieux d'entrée et de sortie »

Afin d'optimiser les chances de récupération de la totalité de la garantie initialement versée, quelques petits conseils de prudence s'imposent...

De façon générale, l'état des lieux devra être le plus clair et le plus détaillé possible. Réalisé au plus tard un mois après la prise de possession des lieux (et de préférence avant l'entrée dans les lieux et l'installation des meubles), il doit être effectué pièce par pièce de façon contradictoire, c'est-à-dire en présence simultanée du bailleur et du locataire.

Il sera souvent effectué de commun accord, à l'entrée et à la sortie du bien, afin de comparer les éventuels dégâts. Si les parties ne s'entendent pas, il faudra faire appel à un expert commun qui sera chargé d'établir un état des lieux

Les parties se partageront les frais de son intervention et accepteront de se plier à son avis. En cas de désaccord persistant, le juge de paix du lieu de situation de l'immeuble pourra être saisi par requête par la partie la plus diligente.

Notons encore qu'en l'absence d'état des lieux, le preneur sera présumé avoir reçu le bien dans le même état que celui dans lequel il se trouvera en fin de bail (1731 C.civ.) et le bailleur devra lui restituer la garantie locative dans son entièreté...

Jurisprudence

Jurisprudence harcèlement moral

Dans un arrêt F-46/11 du 11 juillet 2013, le TFP a eu l'opportunité de préciser Différents éléments autour de la notion du harcèlement prévu à l'article 12 bis du statut.

Le TFP confirme la jurisprudence Q/Commission, au titre de laquelle l'intention malveillante n'est pas un critère de définition du harcèlement moral. Il précise aussi que l'adoption d'un comportement identique à l'égard de plusieurs fonctionnaires est une circonstance aggravante de la violation de l'article 12 bis du Statut et non un élément disqualifiant juridiquement le harcèlement.

Le TFP apporte aussi des précisions sur la durée raisonnable de l'enquête administrative : si un délai de trente-deux mois n'est pas en principe déraisonnable, une inaction de l'institution de 11 mois l'est et est contraire au devoir de sollicitude qui pèse sur l'institution. Ceci a permis à la requérante d'obtenir réparation de son préjudice moral.

L'arrêt est enfin intéressant du point de vue de l'obligation de motivation des actes faisant grief. Le TFP effectue un rappel à l'ordre de l'institution en rappelant que toute exception à l'obligation de motivation de la décision faisant grief, doit s'interpréter strictement et trouver une justification objective.

En l'espèce, la décision faisant grief de classer sans suite l'enquête administrative doit comporter une motivation complète au risque d'être incompatible avec l'obligation des institutions d'agir avec célérité et sollicitude.

En bref...

Accord final sur la réforme du Statut

Après le Parlement européen cet été, le Conseil de l'Union a définitivement approuvé la seconde proposition de réforme du Statut des fonctionnaires et du RAA le 10 Octobre dernier.

Cette réforme vise à réaliser des économies budgétaires via l'augmentation du temps de travail hebdomadaire, le recul de l'âge de la retraite à 66 ans, le gel des salaires pendant 2 ans, l'embauche facilitée des agents contractuels, les plafonnements de carrière ou la réduction des avantages sociaux.

Ce texte entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Dans cet intervalle, des négociations sont en cours entre les institutions et leurs représentants du personnel concernant les Dispositions Générales d'Exécution