



Edito

Chers lecteurs,

Le 24 mai dernier, le cabinet DALDEWOLF organisait sa 2^{ème} édition du *The Official's Day* consacrée aux actualités en droit de la fonction publique européenne. Six présentations et de nombreux échanges ont fait de cette journée une grande réussite.

Trois sujets étaient abordés : le droit d'être entendu dans les différentes procédures concernant les fonctionnaires et agents, la protection des données personnelles des fonctionnaires et agents et la procédure d'invalidité avec un focus plus particulier sur le burn-out.

Nous vous attendons plus nombreux encore l'année prochaine pour notre troisième édition. La date et les détails pratiques suivront. Nous serions très heureux de recevoir vos suggestions pour les sujets que vous souhaiteriez voir traités. D'ici-là, nous ferons dans ces colonnes échos des différentes interventions. Dès ce numéro, vous retrouverez notre focus sur la question de la procédure d'invalidité.

Bonne lecture à tous. Nous nous retrouvons en septembre. Bonnes vacances.

Focus

L'invalidité : une procédure importante et complexe, souvent mal maîtrisée

Les conditions de la reconnaissance de l'invalidité sont au nombre de trois : être âgé de moins de 66 ans, se trouver dans une situation permettant d'exiger des droits à la pension et être reconnu par une commission d'invalidité comme atteint d'une invalidité permanente considérée comme totale qui place l'agent ou le fonctionnaire dans l'impossibilité de continuer à exercer ses fonctions.

Le choix crucial du deuxième médecin

La commission d'invalidité est composée de trois médecins. Le premier, désigné par l'institution, le deuxième par la personne concernée et le troisième de commun accord des deux premiers médecins. Le choix du médecin par le fonctionnaire ou l'agent est crucial. Celui-ci doit disposer d'une indépendance absolue et doit pouvoir résister aux éventuels pressions exercées pour le choix du troisième médecin. La relation de confiance médecin-patient est particulièrement importante dans ce type de procédure.

La commission d'invalidité peut être saisie soit par le fonctionnaire ou l'agent s'estimant dans cette situation, soit par l'AIPN si les congés cumulés de l'intéressé excèdent 12 mois sur les trois dernières années.

Invalidité et origine professionnelle

Une fois saisi, le mandat de la commission d'invalidité est triple. Elle doit constater l'incapacité de travail et donc l'invalidité. Celle-ci est atteinte si la personne examinée présente une incapacité de travail d'au moins 2/3 au regard d'un emploi du groupe de fonctions (i). La commission d'invalidité doit, le cas échéant, si cela est demandé soit par l'intéressé, soit par l'AIPN, se prononcer sur la question de l'origine de l'incapacité. S'il est reconnu que l'origine de l'invalidité est professionnelle, l'allocation ne pourra être inférieure à 120% du minimum vital (ii). Enfin, la commission d'invalidité déterminera la nécessité et la fréquence des examens de contrôle. Si l'invalidité est considérée au moment de son diagnostic comme permanente, elle n'est pas forcément irréversible. En cas de disparition, l'agent ou le fonctionnaire devra accepter de reprendre ses fonctions (iii).

Dans l'hypothèse où l'invalidité est reconnue, l'allocation correspond à 70 % du dernier traitement de base du fonctionnaire. Toutefois, cette allocation ne peut être inférieure au minimum vital.

Avis de la commission. Décision de l'AIPN

L'avis de la commission d'invalidité est transmis à l'AIPN qui, sur la base de celui-ci rend sa décision. La question du caractère obligatoire de l'avis fait l'objet de controverses. Il est par contre certain que la commission d'invalidité est dans l'obligation de se prononcer sur la question de l'invalidité et, si cela lui est demandé, sur la question de l'origine de celle-ci. L'AIPN ne peut connaître d'informations d'ordre médical et ne peut a fortiori se prononcer sur de telles informations.

Pour en savoir plus : Manuel de procédure en matière de commission d'invalidité (Collège des chefs d'administration, 10 septembre 2008).

Jurisprudence

Résiliation du contrat et droit d'être entendu : contours de l'exception

Le TUE a annulé, par un arrêt du 17 mai 2018, la décision de l'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement du Parlement (AHCC), laquelle portait sur la résiliation du contrat d'agent temporaire du requérant. Ce dernier avait été engagé en vue d'exercer des fonctions auprès du groupe politique Les Verts/Alliance Libre européenne en matière de politique de l'internet et de droits de propriété intellectuelle. Le requérant a introduit une réclamation contre la décision de résiliation, motivée par une réorganisation du secrétariat du groupe à la suite des élections au Parlement en mai 2014. Le rejet de ladite réclamation a conduit le requérant à introduire un recours devant le Tribunal.

L'arrêt se concentre exclusivement sur le moyen tiré de la violation du droit d'être entendu et précise en particulier les contours de l'exception à la faculté d'invoquer ledit moyen.

Le Tribunal pose en premier lieu l'applicabilité à la fonction publique du principe du droit d'être entendu. Ledit principe - qui découle du principe fondamental des droits de la défense - est effectivement repris à l'article 41, § 2 sous a) de la Charte, laquelle disposition est d'application générale.

Le Tribunal rappelle toutefois que la faculté d'invoquer le moyen tiré de la violation des droits de la défense peut faire l'objet d'une exception. Il ressort ainsi de la jurisprudence que pareil moyen ne peut être utilement invoqué contre la décision mettant fin au détachement d'un agent au sein d'un groupe politique, et ce en raison de la nature particulière des fonctions exercées (voy. l'arrêt de la Cour du 29 avril 2004, C-111/02 P - *Parlement / Reynolds*, pts. 51 à 60). Le Tribunal étend pour le reste l'application de ladite exception à toute décision de licenciement qui reposerait sur un motif de perte de confiance au sein du groupe politique (voy. l'arrêt du Tribunal du 11 septembre 2013, T-317/10 P - *L / Parlement*, pt. 83 et jurisprudence citée). Cette exception n'est toutefois pas retenue dans le cas d'espèce, à défaut d'être fondée sur ledit motif de perte de confiance, mais sur la réorganisation du secrétariat du groupe.

Aussi, le requérant aurait-il dû bénéficier de la faculté de faire valoir utilement son point de vue préalablement à l'adoption d'une quelconque décision de licenciement à son égard. Quoique l'AHCC ait convoqué le requérant à un entretien dont l'objet visait à discuter des répercussions de la réorganisation du secrétariat du groupe, les juges concluent au non-respect de pareille faculté in casu, sous peine de vider le droit d'être entendu de sa substance (voy. notamment l'arrêt du 8 octobre 2015, F-106/13 et F-25/14, *DD / FRA*, pt 67).

Sur le plan formel tout d'abord, dès lors que l'éventualité d'un licenciement ne ressortait ni du libellé de l'invitation à l'entretien, ni du projet de nouvel organigramme, lequel reprenait exactement le même nombre de personnes rattachées au département. Le Tribunal ajoute par ailleurs qu'en tout état de cause, le requérant n'a pu bénéficier d'un délai adéquat (un jour ouvrable) pour préparer sa défense.

Sur le plan matériel ensuite, le Tribunal précise en premier lieu qu'il ne ressort pas du compte-rendu de l'entretien que l'élément principal à l'origine du licenciement du requérant, à savoir un profil devenu inadapté aux nécessités du département, ait été abordé au cours dudit échange. Aussi, le requérant n'a-t-il pu être entendu utilement sur cet aspect de la décision.

Les juges précisent en second lieu que quoique la décision de réorganisation ne puisse s'apparenter à une mesure individuelle affectant directement le requérant, pareille décision l'atteint toutefois indirectement et indéniablement, de sorte qu'il aurait dans ces circonstances dû être utilement entendu à cet égard.

Enfin, le Tribunal rappelle que le moyen tiré de la violation des droits de la défense ne peut être retenu qu'à condition qu'il puisse être démontré que l'irrégularité était déterminante pour l'issue de la procédure. Ceci ne pouvait pas être exclu en l'espèce, dès lors que l'absence de formation requise dans le chef du requérant aurait pu être contrebalancée par son expérience professionnelle.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le Tribunal a accueilli le moyen tiré de la violation du droit d'être entendu et partant, a annulé la décision attaquée.

Au quotidien en Belgique

Titre de séjour spécial et durée du séjour légal pour l'obtention de la nationalité belge

La jurisprudence s'est penchée récemment sur la faculté de prendre en compte un titre de séjour spécial pour déterminer la durée du séjour légal requis aux fins d'acquisition de la nationalité belge.

Dans son arrêt du 29 mars 2018, la Cour d'appel de Bruxelles interprète la notion de « séjour légal » au sens de l'article 7bis, § 2, alinéa 1^{er}, 2^o du Code de la Nationalité Belge (« CNB »).

Le procureur du roi estimait que le titre de séjour spécial dont bénéficie la requérante ne peut être pris en compte pour la détermination de la durée du séjour légal, se fondant sur le second alinéa de l'article 7bis, § 2. En effet, ladite disposition doit être lue en combinaison avec l'article 4 de l'arrêté royal du 14 janvier 2013, lequel ne reprend pas le titre de séjour spécial au nombre des documents à prendre en compte aux fins d'attester de la preuve du séjour légal.

Quoique la Cour d'appel confirme le caractère fermé de la liste figurant à l'article 4, elle accueille cependant le raisonnement du Tribunal de la Famille selon lequel cette même disposition est discriminatoire. Ladite disposition crée en effet une différence de traitement injustifiée entre les citoyens européens en séjour légal sur le territoire belge qui disposent d'un titre de séjour légal repris dans la liste, et ceux qui disposent d'un titre de séjour légal non-repris dans cette-même liste.

Partant, la Cour d'appel a écarté l'article 4 par application du contrôle de légalité (article 159 de la Constitution).

Un jugement dans le même sens - actuellement sous le coup d'un appel - a été rendu par le Tribunal de la Famille le 8 mai 2018. Le Tribunal y était confronté à la même question, et la solution consacrée reprend en substance un raisonnement analogue à celui susmentionné. Le Tribunal se penche en particulier sur la preuve de participation économique, l'une des conditions requises à l'article 12bis, § 1er, 2^o, sous e) du CNB aux fins d'acquisition de la nationalité belge. Le déclarant ayant démontré son intégration sociale au moyen d'une attestation prouvant qu'il a travaillé de manière ininterrompue au cours de la période de 5 ans précédant sa déclaration de nationalité, il est partant présumé avoir accompli les 468 jours légalement requis au cours de ces cinq années au sens de la disposition susmentionnée. Cette présomption s'applique aux travailleurs salariés et indépendants en vertu d'une circulaire du 8 mars 2013. Le Tribunal étend pour le reste la présomption aux fonctionnaires (européens).

