



Union
Syndicale
Bruxelles

Mars 2019

NEWSLETTER N°5

Staff Matters

Legal News from Union Syndicale

Dans ce numéro de Staff Matters, nous examinerons un récent arrêt du Tribunal en matière de droits à pension, portant plus particulièrement sur la notion de continuité du service au sein des institutions européennes en vue de déterminer, sur cette base, si les précédentes dispositions (plus favorables) s'appliquent, bien que la fonctionnaire concernée ait, pour l'essentiel de sa carrière, travaillé non pas à la Commission mais dans des agences, sur la base de nouveaux contrats temporaires.

Continuez à nous envoyer vos suggestions de sujets à traiter ou vos questions et commentaires à l'adresse : StaffMatters@unionsyndicale.eu.

Droits à pension, entrée en service, continuité de carrière, art. 2 de l'annexe VIII du Statut, art. 21 et 22 de l'annexe XIII du Statut, art. 83 du Statut, art. 40 du Statut, CCP, agences

Le Tribunal a conclu qu'une fonctionnaire avait droit à une pension calculée selon les anciennes dispositions bien qu'elle ait travaillé pendant de longues périodes comme agent temporaire dans des agences de l'UE

Affaire T-128/17, Isabel Torné /
Commission, arrêt du 14 décembre 2018

Avertissement

Bien que cette lettre d'informations juridiques ait été préparée avec soin, elle ne peut remplacer un conseil juridique individuel. Chaque situation comporte de nombreux aspects et requiert une analyse juridique complexe et une stratégie d'action individuelle. Plutôt que d'agir uniquement sur la base d'explications génériques ou de précédents, adressez-vous plutôt à nos experts juridiques pour un conseil juridique individuel et/ou pour vous représenter.



Le contexte

L'âge de la pension est de 66 ans pour le personnel entré en service à partir du 1er janvier 2014. Les pensions sont calculées en pourcentage du dernier traitement de base, au taux de 1,8 % par année de service, avec un plafond de 70 %. Sans entrer dans les détails, le personnel entré en service entre le 1er mai 2004 et le 31 décembre 2013 bénéficie d'un taux de 1,9 % par an et d'un âge de pension de 63 ans (pour les détails, voir les règles de transition aux articles 21 et 22 de l'annexe XIII du Statut). Les dispositions applicables en matière de pension sont donc plus favorables si la personne est entrée en service plus tôt.

Les faits et les arguments:

La requérante a été recrutée comme fonctionnaire de la Commission européenne en 2006 et, tout en étant en congé de convenance personnelle (CCP), elle a été engagée comme agent temporaire dans une agence de l'UE en 2012.

En 2015, elle est passée dans une autre agence, toujours comme agent temporaire. Elle a ensuite demandé que la date de sa retraite et le taux d'acquisition de ses droits à pension soient fixés sur la base des dispositions qui lui étaient applicables en tant que fonctionnaire de l'Union en service depuis 2006, c'est-à-dire avant l'entrée en vigueur de la réforme de 2014 et sans tenir compte des modifications introduites par cette réforme. Sept agences de l'UE se sont portées parties intervenantes au soutien de la requérante.

La Commission a considéré que le transfert vers une autre agence d'un agent temporaire relevant de l'article 2, point f), du RAA s'accompagnait de la conclusion d'un nouveau contrat, distinct du contrat précédent, ce qui entraînait une discontinuité dans la carrière de l'agent temporaire, et dès lors l'application des nouvelles dispositions en matière de pension, à savoir un âge de la retraite fixé à 66 ans et un taux d'acquisition de 1,8 %. Elle a argumenté que la requérante était entrée en service au moment de signer son dernier contrat avec une agence de l'UE en 2015, à savoir après l'entrée en vigueur de la réforme de 2014 et qu'il y avait donc lieu de lui appliquer les dispositions prévues en cas d'entrée en service après la réforme. La Commission a refusé de reconnaître un principe de continuité de carrière pour les agents temporaires changeant d'institution ou d'agence et s'est même opposée à toute continuité de carrière pour les agents temporaires.

L'arrêt du Tribunal

Le Tribunal de l'UE a annulé la décision de la Commission refusant de calculer les droits à pension de la requérante sur la base des dispositions applicables à un fonctionnaire en service depuis 2006. Selon le Tribunal, la requérante doit bénéficier des dispositions en matière de pension applicables aux personnes entrées en service entre 2004 et 2014, à savoir un taux d'acquisition de 1,9 % et un âge de pension de 63 ans. Une question essentielle était de savoir si elle devait être considérée comme étant entrée à nouveau en service en 2015 (lorsqu'elle a commencé à travailler dans la deuxième agence) ou s'il y a continuité de service depuis qu'elle a été recrutée par la Commission en 2006.

Le Tribunal a considéré que la notion d'entrée en service aux articles 21 et 22 de l'annexe XIII du Statut devait être interprétée en fonction de l'objectif poursuivi et en tenant compte du fait que le régime de pension de l'UE était commun aux fonctionnaires, agents temporaires et agents contractuels. La requérante avait contribué continuellement à ce régime de pension et y était restée affiliée sans interruption. En outre, depuis 2006 et pendant toute sa carrière, elle était restée fonctionnaire de la Commission. Les différentes formes de cessation des fonctions sont énumérées de manière exhaustive aux articles 47 à 52 du Statut, et le congé de convenance personnelle (CCP) n'en fait pas partie. La réforme de 2014 a respecté les droits acquis et les attentes légitimes du personnel déjà en service dans les institutions et agences. Dès lors, bien qu'elle ait travaillé pour des agences tout en étant en CCP de la Commission, la requérante est restée continuellement affiliée au régime de pension de l'UE conformément à l'article 83 du Statut depuis son recrutement en tant que fonctionnaire en 2006.



Commentaires

Cet arrêt éclaire un aspect important de continuité du service pour déterminer quelles dispositions du régime de pension sont applicables au titre des dispositions transitoires des articles 21 et 22 de l'annexe XIII du Statut. La requérante avait été transférée dans des agences alors qu'elle était en CCP, pour une durée totale de 9 ans au moment de sa demande visant à faire fixer ses droits à pension. La durée du CCP est en général limitée à 12 ans sur l'ensemble de la carrière (15 ans avant la réforme du Statut de 2014), voir article 40, paragraphe 2, du Statut. La spécificité de cette affaire est que, alors que la requérante était en CCP et travaillait pour une agence, une réforme du régime de pension est intervenue.

La jurisprudence avait déjà établi que de nouveaux contrats d'emploi avec une autre agence, voire avec la même agence mais dans une autre catégorie ou pour des fonctions différentes, constituaient une interruption dans la carrière (cf. affaire F-116/14, Murariu / EIOPA, point 132). Ces fonctions différentes exigeraient notamment que les agents temporaires démontrent les compétences professionnelles appropriées pour leur nouveau poste, au même titre que des candidats externes. Dans le cas qui nous occupe, le Tribunal n'a toutefois pas retenu une éventuelle discontinuité qui pourrait se déduire du fait que la requérante était en CCP ou qu'elle poursuivait sa carrière dans d'autres agences, mais il s'est concentré sur la continuité du régime de pension auquel elle était restée affiliée depuis son entrée en service en 2006.

Cette évolution jurisprudentielle va dans le sens de la "mobilité inter-agences" et des transferts entre les institutions de l'UE et les agences. En effet, toutes les institutions et agences de l'UE relèvent du même régime de pension.

En ce qui concerne la recevabilité de l'action, il convient de noter que, conformément à la jurisprudence, une information sur la décision que prendra ultérieurement une institution est considérée comme une simple mesure préparatoire qui ne peut faire l'objet d'un contrôle juridictionnel. Seuls peuvent faire l'objet du contrôle du juge les actes produisant des effets juridiques obligatoires susceptibles d'affecter directement et immédiatement la situation juridique des intéressés, en la modifiant de façon caractérisée. Dans cette affaire, le Tribunal a conclu que le rejet par la Commission de la demande de la requérante visant à obtenir confirmation des dispositions qui lui seraient applicables au moment de sa retraite pouvait être considéré comme un acte faisant grief, affectant sa situation juridique. Le Tribunal a estimé que l'acte faisant grief et affectant la situation juridique de la requérante était la fixation de sa date d'entrée en service et non la détermination, au moment de son départ à la retraite, de ses droits à pension sur la base de cette date d'entrée en service. Il y a donc lieu de retenir qu'une demande visant à obtenir la confirmation de ses futurs droits à pension peut faire l'objet d'un contrôle juridictionnel.

Évolution possible de la jurisprudence en matière de droits à pension

Dans l'affaire Torné, la conjugaison de deux facteurs a mené le Tribunal de l'UE à conclure que l'entrée en service de la requérante était intervenue en 2006 au moment de son recrutement comme fonctionnaire : (1) elle était fonctionnaire et l'est restée tout en étant en CCP et (2) elle est restée affiliée sans discontinuité au régime de pension de l'UE. On peut se demander si chacun de ces facteurs à lui seul aurait suffi pour arriver à la même conclusion.

Dans le premier cas (un fonctionnaire qui, pendant un CCP, n'exerce pas d'activité professionnelle ou dont l'activité n'est pas couverte par le régime de pension de l'UE puis qui réintègre son institution d'origine à l'issue de son CCP), on peut présumer qu'il resterait soumis aux dispositions initiales en matière de pension, puisqu'il n'y aurait pas de nouvelle "entrée en service".

Dans le deuxième scénario (rester affilié sans interruption au régime de pension de l'UE), on pourrait considérer que l'arrêt Torné constitue un renversement de jurisprudence par rapport à la jurisprudence antérieure qui considérait que de nouveaux contrats avec d'autres agences, voire dans la même agence, entraînaient une interruption dans la carrière. En d'autres termes, la continuité de l'affiliation au régime de pension ne serait pas affectée par des éléments considérés jusqu'à présent par des interruptions de carrière. Dans ce cas, le fait d'être en CCP ou non ne serait pas déterminant.

L'Union Syndicale s'appuiera sans aucun doute sur cet arrêt pour obtenir une solide jurisprudence confirmant qu'il s'applique aussi aux membres du personnel qui n'étaient pas en CCP.

