



Union
Syndicale
Bruxelles

Septembre 2019

NEWSLETTER
N°9

Discrimination sur la base de la langue
— Intérêt du service - Avis de concours
- Procédures de sélection du personnel –
Règlement n° 1/58 - Articles 21 et 22 de
la Charte des droits fondamentaux

Toute discrimination sur la
base de la langue dans les
procédures de sélection du
personnel est en principe
interdite

Affaire C-377/16, Espagne / Parlement,
arrêt du 26 mars 2019
Affaire C-621/16 P, Commission / Italie,
arrêt du 26 mars 2019



Staff Matters

Legal News from Union Syndicale

Dans ce nouveau numéro de StaffMatters, nous allons examiner les exigences linguistiques dans les concours EPSO.

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

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.



Dans ce numéro consacré aux **discriminations sur la base de la langue**, nous allons nous pencher sur deux arrêts récents de la grande chambre de la Cour de justice de l'Union européenne. Des différences de traitement en fonction de la langue ne sont en principe pas autorisées dans les procédures de sélection du personnel des institutions de l'Union européenne. Elles sont toutefois permises si elles correspondent aux besoins réels des services, sont proportionnelles à ces besoins et sont motivées par des critères clairs, objectifs et prévisibles.

Affaire C-377/16 : les faits et l'arrêt

Le Parlement européen avait lancé un appel à manifestation d'intérêt en vue de constituer une base de données de candidats chauffeurs. Le formulaire d'inscription n'était disponible qu'en français, anglais et allemand. Outre une connaissance approfondie d'une des 24 langues officielles de l'UE ("langue 1"), les candidats devaient avoir une connaissance satisfaisante du français, de l'anglais ou de l'allemand ("langue 2"). Le Parlement justifiait la limitation du choix de

la langue 2 par l'intérêt du service, qui exige que les nouveaux recrutés soient immédiatement opérationnels et capables de communiquer efficacement dans leur travail quotidien, et par le fait que ces trois langues sont les plus largement utilisées dans l'institution. L'Espagne a introduit un recours contre le Parlement. La Cour de justice est compétente pour connaître de ce recours, conformément à l'article 51 du Statut de la Cour de justice (puisque'il s'agit d'un recours formé par un État membre et dirigé contre un acte du Parlement européen).

Dans son arrêt, la Cour (grande chambre) annule l'appel à manifestation d'intérêt et la base de données établie en vertu de cet appel. Le Statut des fonctionnaires **interdit toute discrimination, notamment sur la base de la langue**. Une différence de traitement fondée sur la langue ne saurait être **admise que si elle est justifiée par des objectifs légitimes d'intérêt général**, tels que l'intérêt du service ou les besoins réels relatifs aux fonctions que les personnes recrutées seront appelées à exercer. Dans le cadre d'une procédure de sélection, les institutions disposent d'un large pouvoir d'appréciation pour évaluer les qualifications et les mérites des candidats à prendre en considération. Cependant, elles doivent non seulement veiller à ce que toute différence de traitement fondée sur la langue soit apte à répondre à l'intérêt du service et soit **proportionnée** à cet intérêt, mais aussi la **motiver par des critères clairs, objectifs et prévisibles** permettant aux candidats de comprendre les motifs de cette différence de traitement et aux juridictions de l'Union d'en contrôler la légalité.

Tout d'abord, le formulaire d'inscription n'était disponible qu'en français, anglais et allemand. En l'absence de toute indication que le formulaire d'inscription pouvait être rempli dans n'importe quelle langue officielle de l'Union, les candidats ont raisonnablement pu supposer que ce formulaire devait obligatoirement être rempli dans l'une de ces trois langues. Il en a résulté une différence de traitement fondée sur la langue, en principe interdite. Le Parlement n'a pas démontré l'existence d'un **objectif légitime d'intérêt général** justifiant une telle différence de traitement.

Ensuite, la limitation du choix de la langue 2 aux langues française, anglaise et allemande constitue une autre différence de traitement fondée sur la langue. L'appel à manifestation d'intérêt n'a pas justifié cette limitation par rapport aux besoins linguistiques concrets relatifs aux fonctions que les chauffeurs recrutés seront appelés à exercer. La Cour souligne que ni le fait que les chauffeurs doivent assurer leurs tâches dans des villes francophones ou germanophones, ni le fait que les personnes transportées utilisent le plus souvent

la langue anglaise, ne sont de nature à justifier la limitation du choix de la langue 2 aux seules trois langues en cause. Dans ces conditions, ces motifs ne reposent pas sur des critères clairs, objectifs et prévisibles permettant de conclure que l'intérêt du service exige, en l'espèce, une telle différence de traitement fondée sur la langue. Le Parlement n'a pas établi en quoi chacune de ces langues présenterait une utilité particulière pour l'exercice desdites fonctions ni pourquoi le choix n'aurait pas pu porter sur d'autres langues officielles susceptibles d'être pertinentes pour de tels emplois. En outre, dans la mesure où le Parlement n'a pas adopté de règles internes concernant son régime linguistique, il ne saurait être affirmé que ces trois langues sont, nécessairement, les langues les plus utiles pour toutes les fonctions dans cette institution.

Affaire C-621/16P : les faits et l'arrêt

L'Italie avait introduit contre la Commission deux recours devant le Tribunal de l'Union, à la suite desquels deux avis de concours de l'Office européen de sélection du personnel (EPSO) avaient été annulés au motif qu'il est illégal de limiter, pour ces concours, le choix de la langue 2 aux langues française, anglaise et allemande, et de limiter à ces trois langues la communication entre les candidats et EPSO.

La Commission a formé devant la Cour de justice un pourvoi contre ces arrêts, en en demandant l'annulation. La Cour de justice confirme les arrêts du Tribunal et rejette le pourvoi de la Commission.

La Cour note que le Tribunal a correctement établi que les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité d'un candidat sont indépendantes de ses connaissances linguistiques et que c'est à juste titre qu'il en a conclu que l'objectif de recruter **des fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité ne justifiait pas une différence de traitement fondée sur la langue**. Il faut des indications concrètes permettant d'établir, objectivement, l'existence d'un intérêt du service justifiant la limitation du choix de la langue 2 du concours.

Si les avis de concours doivent être publiés intégralement au Journal officiel dans toutes les langues officielles de l'UE, EPSO n'est pas obligé de communiquer avec un candidat dans une langue choisie librement par ce dernier. Toutefois, ne permettre la communication entre les candidats et EPSO que dans un nombre limité de langues officielles nécessite une justification. EPSO n'en a fourni aucune.



Commentaires

Ces deux arrêts confirment la ligne protectrice de la jurisprudence contre toute discrimination fondée sur la langue. Toute règle limitant le choix des langues doit comporter des critères clairs, objectifs et prévisibles. L'administration doit fournir une motivation. Par le passé, le Tribunal avait accordé moins d'importance aux exigences linguistiques et s'était fait rappeler à l'ordre par la Cour (cf. affaire C-566/10 P, Italie / Commission, arrêt du 27 novembre 2012).

L'exigence de connaître des langues spécifiques peut être justifiée objectivement par l'intérêt du service et le niveau de connaissance requis doit être proportionné aux besoins réels du service (cf. affaires 79/74 et 22/75, Küster / Parlement).

Puisque, dans la première affaire examinée ci-dessus, la base de données a été annulée, l'arrêt affecte négativement les candidats inclus dans la base de données mais non encore recrutés. La Cour a considéré que le simple fait de figurer dans la base de données ne pouvait faire naître chez les candidats des attentes légitimes et qu'ils ne pouvaient donc être recrutés sur la base d'un appel à manifestation d'intérêt qui a été annulé. En revanche, les candidats qui avaient déjà été recrutés parce qu'ils figuraient dans la base ont une attente légitime à ce que leur contrat ne soit pas annulé. L'annulation de la base de données n'a donc pas de conséquences sur les recrutements déjà effectués.

