



Union
Syndicale
Bruxelles

Octobre 2019

NEWSLETTER N°10

Staff Matters

Legal News from Union Syndicale

Nous allons examiner ici une affaire récente concernant **la résiliation du contrat pendant le congé de maladie**. Le Tribunal de l'Union a annulé une décision de licenciement prise par l'Agence européenne pour l'environnement et a accordé à la requérante des indemnités et un montant de 6 000 € à titre d'indemnisation du préjudice moral.

Lorsqu'elle souhaite résilier un contrat sans préavis sur la base de l'article 48, point b), du RAA, l'institution ne peut se borner à présumer que l'agent est incapable de reprendre ses fonctions, elle doit **vérifier elle-même cette incapacité**.

Fin de contrat – congé de maladie – Article 16, deuxième alinéa, et article 48, point b), du RAA, article 8 de la Charte des droits fondamentaux, article 12 du règlement (CE) n° 45/2001, protection des données personnelles – préjudice

Licenciement sans préavis pendant le congé de maladie : l'employeur doit vérifier l'incapacité de l'agent à reprendre ses fonctions

Arrêt du 11 juin 2019 dans l'affaire T-462/17, TO c/ AEE

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.



Les faits

La requérante a été engagée par l'Agence européenne pour l'environnement en tant qu'agent contractuel avec un contrat à durée déterminée et une période de stage de neuf mois.

Après un litige avec l'agence immobilière mandatée par l'AEE, la requérante s'est absentée pour cause de maladie. Elle a reçu un rapport négatif sur sa période de stage et l'AEE l'a licenciée sans préavis au motif que sa période de congé de maladie rémunéré avait dépassé la durée prévue à l'article 16 du RAA et que, comme prévu à l'article 48, point b), du RAA, elle n'avait pu reprendre immédiatement ses fonctions à l'issue de ce congé, mais également parce que son comportement au cours de sa période de stage avait détérioré la relation de confiance existant entre elle et l'AEE.

Les arguments et l'arrêt

1. Calcul de la durée du congé de maladie

L'article 48, point b), du RAA prévoit que l'engagement tant à durée déterminée qu'à durée indéterminée peut être résilié par l'institution sans préavis « au cas où l'agent ne pourrait pas reprendre ses fonctions à l'issue du congé de maladie rémunéré prévu à l'article 16 ». Cette disposition vise à permettre le licenciement d'un agent qui, bien qu'ayant épuisé ses droits à un congé de maladie, est incapable de reprendre ses fonctions en raison de son état de santé, et à limiter ainsi pour l'institution les conséquences d'un congé de maladie dont la durée dépasse celle des services accomplis par l'agent.

Le Tribunal a commencé par préciser que, aux fins de

l'application de l'article 16, deuxième alinéa, du RAA, il convenait de ne pas tenir compte du fait que la période de congé avait été interrompue. Autrement dit, il faut comparer la durée cumulée des services accomplis par l'agent avec la durée cumulée des congés de maladie.

2. L'obligation pour l'AEE de vérifier l'incapacité de l'agent à reprendre ses fonctions

Un élément essentiel de cet arrêt est que la décision de licenciement a été annulée parce que l'AEE n'avait pas vérifié elle-même l'incapacité de la requérante à reprendre ses fonctions à l'issue de son congé de maladie rémunéré. Aux termes de l'article 16, deuxième alinéa, et de l'article 48, point b), du RAA, un contrat ne peut être résilié que si deux conditions cumulatives sont réunies, à savoir le dépassement du délai fixé pour le congé de maladie rémunéré et l'impossibilité pour l'agent de reprendre ses fonctions à l'issue dudit délai. Le Tribunal a considéré que l'objectif de ces dispositions, lues à la lumière de l'article 34, paragraphe 1, de la Charte des droits fondamentaux (qui reconnaît le droit à des prestations de sécurité sociale), mettait à la charge de l'institution une obligation – qui ne ressort pas explicitement du texte – de vérifier par elle-même l'état de santé de la requérante.

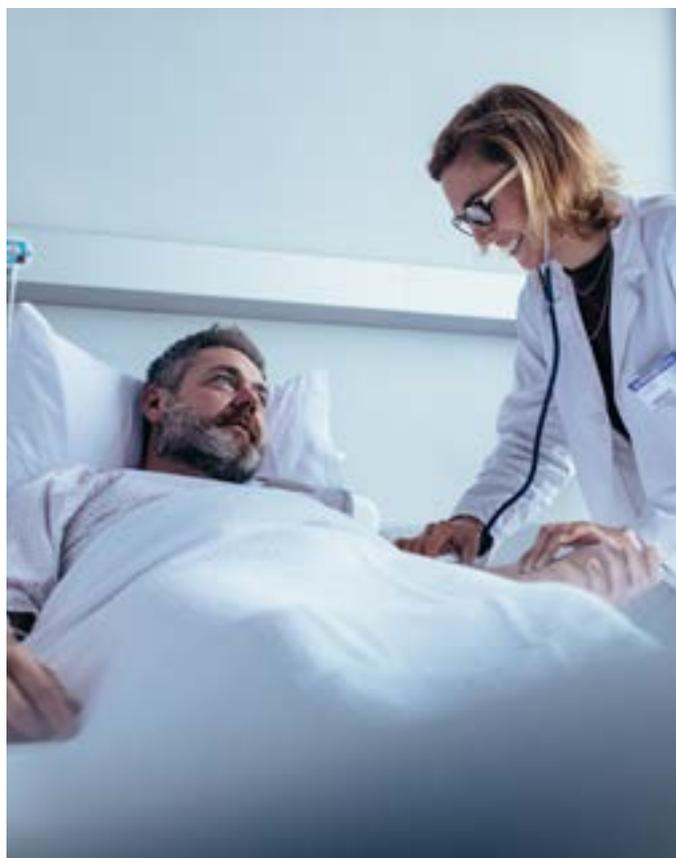
Lorsque l'administration use de son pouvoir d'appréciation pour adopter une décision de licenciement, elle doit prendre en considération l'ensemble des éléments susceptibles de déterminer sa décision. En particulier, elle doit tenir compte de l'intérêt du service, mais également, pour satisfaire à son devoir de sollicitude, de l'intérêt de l'agent concerné.

3. Réparation du préjudice

S'agissant du préjudice subi, le Tribunal a estimé que la procédure parallèle de licenciement au titre de l'article 84, paragraphe 2, du RAA entamée par l'AEE aurait pu mener au licenciement de la requérante. Par conséquent, le Tribunal a condamné l'AEE à verser à la requérante une somme correspondant à un mois de rémunération et à un tiers de son traitement de base par mois de stage accompli, déduction faite de l'indemnité de licenciement déjà perçue en vertu de l'article 48, sous b), du RAA.

Du fait que l'AEE avait, dans sa décision de licenciement, formulé en termes excessifs des reproches concernant le comportement de la requérante, le Tribunal lui a octroyé, en réparation de son préjudice moral, une somme fixée, ex æquo et bono, à 5 000€, compte tenu également du fait que la requérante avait une part de responsabilité dans le conflit qui l'a opposée à l'AEE.

Le Tribunal a en outre accordé à la requérante un montant de 1 000 € pour son préjudice moral résultant de la violation, par l'AEE, de l'article 8 de la Charte des droits fondamentaux (protection des données personnelles) et de l'article 12 du règlement (CE) n° 45/2001 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Des données privées de la requérante liées à son litige sur les services fournis par l'agence immobilière avaient en effet été diffusées au sein de l'AEE, ce qui, selon le Tribunal, avait porté atteinte à sa réputation.



Commentaires :

1. En ce qui concerne l'article 48, point b), du RAA, il est compréhensible que l'employeur ne puisse prendre une décision éclairée sur la pertinence d'un licenciement pour raisons de santé sans avoir vérifié par lui-même les faits (la maladie).

2. Les institutions doivent noter que les termes utilisés par l'AEE pour décrire le comportement de la requérante dans la décision de licenciement ont été jugés excessifs par le Tribunal, ce qui a justifié la réparation du préjudice.

3. Le Tribunal a justifié l'octroi de l'indemnité prévue à l'article 84, paragraphe 4, du RAA sur la base d'un (rare) raisonnement hypothétique : le licenciement décidé par l'AEE sur la base de l'article 48, point b), a été annulé pour les raisons exposées ci-dessus (absence de vérification de l'état de santé). Pour en tirer les conséquences, le Tribunal a considéré qu'on ne pouvait exclure que l'AEE aurait licencié la requérante sur la base de l'article 84, paragraphe 2, du RAA et a dès lors appliqué l'article 84, paragraphe 4, du RAA en faveur de la requérante. Cette approche s'apparente à la règle habituelle en droit du travail selon laquelle le juge peut accorder une compensation à l'employé lorsque son licenciement a été jugé illégal mais que la relation de travail est de facto terminée. Il conviendra de voir si cette logique s'installe dans la jurisprudence du Tribunal et de la Cour.

4. La requérante a été déboutée quant à son affirmation que sa maladie était d'origine professionnelle car elle aurait été provoquée par le harcèlement que constituait la manière dont elle avait été traitée sur son lieu de travail. Elle n'avait jamais demandé la reconnaissance de l'origine professionnelle de sa maladie. Conformément à la jurisprudence (cf. arrêt dans l'affaire F-40/12, point 33), une telle reconnaissance s'obtient dans le cadre d'une procédure au terme de laquelle une décision est prise sur la base d'une évaluation médicale. Le Tribunal a donc appliqué ici à la requérante le même raisonnement qu'à l'AEE en exigeant la vérification de l'état de santé.

5. Enfin, il convient de noter que l'arrêt s'est fondé tant sur l'article 8 de la Charte des droits fondamentaux que sur l'article 12 du règlement (CE) n° 45/2001 pour justifier l'octroi d'un dédommagement du préjudice moral lié à la divulgation de données personnelles au sein de l'agence.