Recueil de la jurisprudence

ORDONNANCE DU PRÉSIDENT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'UNION EUROPÉENNE

15 décembre 2010 *

« Fonction publique — Personnel de la Banque européenne d'investissement — Procédure de référé — Représentants du personnel — Démission d'office — Fumus boni juris — Absence »

Dans les affaires jointes F-95/10 R et F-105/10 R,

ayant pour objet des demandes introduites, d'une part, au titre de l'article 41 du règlement du personnel de la Banque européenne d'investissement et, d'autre part, au titre des articles 278 TFUE et 157 EA, ainsi que de l'article 279 TFUE, applicable au traité CEEA en vertu de son article 106 bis,

Eberhard Bömcke, membre du personnel de la Banque européenne d'investissement, demeurant à Athus (Belgique), représenté par M^e^ D. Lagasse, avocat,

partie requérante,

contre

Banque européenne d'investissement (BEI), représentée par MM. C. Gómez de la Cruz et T. Gilliams, en qualité d'agents, assistés de M^e^ A. Dal Ferro, avocat,

partie défenderesse,

LE PRÉSIDENT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

rend la présente

Ordonnance

1 Par une première requête parvenue au greffe du Tribunal le 8 octobre 2010 par télécopie (l'original ayant été déposé le 11 octobre suivant), enregistrée sous la référence F-95/10 R, M. Bömcke demande, notamment, la suspension de la décision de la Banque européenne d'investissement (BEI) du 22 septembre 2010 constatant que son mandat de représentant du personnel a expiré en raison de son absence de plus de quatre mois consécutifs (ci-après la «décision du 22 septembre 2010»).

2 Par une seconde requête parvenue au greffe du Tribunal le 22 octobre 2010 par télécopie (l'original ayant été déposé le 25 octobre suivant), enregistrée sous la référence F-105/10 R, M. Bömcke demande, notamment, la suspension de la décision de la BEI du 12 octobre 2010 confirmant que son mandat de représentant du personnel a expiré (ci-après la «décision du 12 octobre 2010»), ainsi que la suspension de l'élection partielle du comité du personnel destinée à pourvoir son mandat devenu vacant, devant se dérouler du 1^er^ au 8 décembre 2010.

* Langue de procédure : le français.

Cadre juridique

3 Conformément à l'article 51 TUE et à l'article 308, troisième alinéa, TFUE, les statuts de la BEI sont établis par un protocole annexé aux traités, dont il fait partie intégrante.

4 L'article 7, paragraphe 3, sous h), des statuts de la BEI prévoit l'approbation par le conseil des gouverneurs du règlement intérieur de la BEI. Ce règlement a été approuvé le 4 décembre 1958 et a subi plusieurs modifications. Son article 31 dispose que les règlements relatifs au personnel de la BEI sont arrêtés par le conseil d'administration.

5 Le 20 avril 1960, le conseil d'administration a arrêté le règlement du personnel de la BEI (ci-après le «règlement du personnel»).

6 Aux termes de l'article 41 du règlement du personnel :

«Les différends de toute nature d'ordre individuel entre la [BEI] et les membres de son personnel sont portés devant la Cour de justice [de l'Union européenne].

Les différends, autres que ceux découlant de la mise en jeu de mesures prévues à l'article 38 [relatif à la procédure disciplinaire], font l'objet d'une procédure amiable devant la commission de conciliation de la [BEI] et ce, indépendamment de l'action introduite devant la Cour de justice [de l'Union européenne].

[…]»

7 L'article 24 du règlement du personnel dispose :

«Les intérêts généraux du personnel sont représentés auprès de la [BEI] par des représentants du personnel élus au scrutin secret.

Sauf les cas de motif grave prévus à l'article 38 [du règlement du personnel], la [BEI] ne peut mettre fin pendant la durée de leur mandat aux contrats des représentants du personnel, lorsque ces contrats ont été conclus pour une durée indéterminée.

Les modalités d'application du présent article font l'objet d'un règlement intérieur.»

8 L'article 14 des dispositions administratives applicables au personnel de la BEI adoptées en exécution du règlement du personnel prévoit :

«En application de l'article 24 du règlement du personnel, le statut des représentants du personnel et le rapport [de ceux-ci] avec la [BEI] est régi par la convention relative à la représentation du personnel […]».

9 La convention relative à la représentation du personnel visée à l'article 14 des dispositions administratives applicables au personnel a été conclue entre la BEI et le collège des représentants du personnel le 12 avril 1984 et a fait l'objet de révisions ultérieures (ci-après la «convention relative à la représentation du personnel»).

10 L'article 3 de la convention relative à la représentation du personnel prévoit :

«Le collège des [représentants du personnel] est l'organe exclusif de la [r]eprésentation du [p]ersonnel de la [BEI]. Cette disposition ne fait toutefois pas obstacle à la possibilité pour tout membre du personnel de s'adresser directement au [p]résident de la [BEI] ou d'exercer tout recours.

Les [représentants du personnel] sont élus au scrutin secret par le personnel.

[…]»

11 Aux termes de l'article 6 de la convention relative à la représentation du personnel :

«Les rapports entre la [BEI], son [a]dministration et les [représentants du personnel] sont régis par le principe de la discrétion. Les [représentants du personnel] sont tenus d'observer le secret sur tout fait ou information de nature confidentielle dont ils auraient connaissance dans l'exercice de leur fonction […]»

12 L'article 7 de la convention relative à la représentation du personnel énonce :

«Les [représentants du personnel] sont au nombre de [treize]. Le collège est composé de telle manière que soit assurée la représentation de toutes les catégories. Le collège reste valablement constitué en cas d'expiration du mandat et/ou de démission et/ou d'empêchement d'un ou de plusieurs de ses membres, sans toutefois que le nombre des membres restants puisse être inférieur à [huit]. La représentation des intérêts collectifs ou individuels relevant du domaine des affaires courantes sera assurée en permanence.»

13 L'article 8 de la convention relative à la représentation du personnel dispose :

«Le mandat des [représentants du personnel] est de trois ans ; tous les dix-huit mois, il sera procédé au renouvellement partiel du collège. […]»

14 Aux termes de l'article 10 de la convention relative à la représentation du personnel :

«Avant la date normale d'expiration, le mandat d'un [représentant du personnel] expire dans les cas suivants :

(1) en cas de décès ;

(2) en cas de cessation effective de service auprès de la [BEI] ;

(3) lorsque celui-ci fait part au collège des [représentants du personnel] et au [p]résident du bureau de vote […] qu'il se démet de son mandat ;

(4) lorsque la majorité des électeurs d'une catégorie retirent leur confiance au [représentant du personnel] élu par cette catégorie et en font part au collège des [représentants du personnel] et au [p]résident du bureau de vote ;

(5) lorsque la majorité des électeurs retirent leur confiance à un [représentant du personnel] élu par l'ensemble du [p]ersonnel et en font part au collège des [représentants du personnel] et au [p]résident du bureau de vote ;

(6) en cas de changement de catégorie d'un [représentant du personnel] élu d'une catégorie, intervenant dans les premiers 18 mois de son mandat ;

(7) sur décision à l'unanimité des autres [représentants du personnel] après constatation de manquements graves ou répétés à l'obligation de discrétion définie à l'[article] 6 qui précède.

[…]

Un [représentant du personnel] absent pour cause de maladie ou de convenance personnelle ou de détachement, pendant plus de quatre mois consécutifs, est considéré comme démissionnaire.

Les modalités de remplacement des [représentants du personnel] démissionnaires sont définies dans l'annexe visée à l'[article] 8 de la présente [c]onvention.»

15 Le code de conduite du personnel adopté par la BEI énonce, dans son article 1.5.2 :

«La [BEI] garantit le traitement confidentiel des informations et s'abstient de toute action discriminatoire ou disciplinaire contre les membres du personnel qui signalent, de bonne foi, des cas présumés d'activité répréhensible, de faute professionnelle ou de violation tels que précisés au paragraphe 1.5.1 [du présent code]. Ce faisant, la [BEI] s'assure que les membres du personnel effectuant de tels signalements de bonne foi bénéficient d'une assistance et d'une protection, conformément à son obligation de diligence.»

Faits à l'origine du litige

16 Le requérant est agent de la BEI depuis le 16 mai 1994, en vertu d'un contrat à durée indéterminée.

17 Lors des élections au collège des représentants du personnel du 12 février 2010, le requérant a été réélu représentant du personnel pour l'ensemble du personnel. Dans le collège des représentants du personnel précédemment élu, il exerçait les fonctions de porte-parole. À la suite des élections du comité du personnel du 12 février 2010, M. B., qui était représentant du personnel dans le collège précédemment élu, a été désigné comme le nouveau porte-parole du collège des représentants du personnel. M. S. a été désigné comme porte-parole adjoint.

18 Par courrier électronique du 22 janvier 2010 adressé à M. B. en sa qualité de représentant du personnel, le directeur des ressources humaines a invité M. B. à démissionner du groupe de travail «Housing Loans and Financial Services» (prêts logement et services financiers), groupe de travail réunissant des membres du service des ressources humaines de la BEI et des représentants du personnel et chargé notamment de réexaminer les conditions dans lesquelles un institut de crédit luxembourgeois accordait au personnel de la BEI des prêts hypothécaires subventionnés par celle-ci. La justification invoquée par le directeur des ressources humaines pour demander à M. B. de démissionner était le «conflit d'intérêts majeur» affectant la position de celui-ci au sein du groupe de travail, et ce en raison de sa «situation financière personnelle». Par ce même courrier électronique adressé en copie au requérant, en sa qualité de porte-parole du collège des représentants du personnel, le directeur des ressources humaines de la BEI lui a demandé de soumettre au collège la question d'un éventuel conflit d'intérêts dans le chef de M. B., et, en cas de doute, de saisir le bureau de conformité de la situation.

19 Lors de la réunion du collège des représentants du personnel du 27 janvier 2010, le requérant a saisi le collège de la question d'un éventuel conflit d'intérêts dans le chef de M. B. Suite à l'intervention du requérant, le collège des représentants du personnel a estimé qu'il convenait de consulter le chef du bureau de conformité sur cette question avant de prendre toute décision.

20 Le 8 février 2010, le chef du bureau de conformité a rendu un avis sur la question d'un éventuel conflit d'intérêts dans le chef de M. B. Cet avis concluait, en substance, à l'existence d'un conflit d'intérêts en ce qui concernait la participation de M. B. au groupe de travail «Housing Loans and Financial Services».

21 Le 24 février 2010, dans le cadre d'une discussion sur le «speakers' corner», forum intranet de la BEI, le requérant a fait état de ce qu'il considérait que la majorité du collège des représentants du personnel n'avait pas traité de manière professionnelle une situation de possible conflit d'intérêts survenue dans le chef d'un représentant du personnel.

22 Le porte-parole du collège des représentants du personnel, M. B., ainsi que le porte-parole adjoint, M. S., et une représentante du personnel, M^me^ D., auraient alors «littéralement déclaré la guerre» au requérant. En particulier, M^me^ D. a déposé une plainte pour harcèlement, et plusieurs membres du collège des représentants du personnel, dont M. S. et M^me^ D., ont introduit une plainte auprès du chef du bureau de conformité, reprochant au requérant d'avoir violé son obligation de discrétion au titre de l'article 6 de la convention relative à la représentation du personnel.

23 Le requérant, se sentant constamment «agressé» par M. B. et M^me^ D. dès qu'il était présent à la BEI, s'est estimé dans une situation «moralement intenable». Son médecin lui a alors prescrit un congé de maladie, en vertu de deux certificats médicaux couvrant la période allant du 3 mai au 4 juin 2010 puis celle allant du 3 juin au 6 septembre 2010. Il résulte néanmoins des fiches de pointage du requérant que celui-ci a été présent à son bureau de la BEI les 20 mai, 1^er^ juin et 6 septembre 2010.

24 Par note du 12 mai 2010, le collège des représentants du personnel a informé le requérant qu'il considérait à l'unanimité que celui-ci avait gravement violé son obligation de discrétion définie à l'article 6 de la convention relative à la représentation du personnel et qu'il entendait par conséquent mettre un terme à son mandat, en application de l'article 10, premier alinéa, point 7, de cette convention. Le collège des représentants du personnel demandait également au requérant de formuler ses observations par retour du courrier.

25 Par un courrier électronique du 20 mai 2010, le requérant a indiqué au collège des représentants du personnel qu'il était en congé de maladie et qu'il n'était pas en mesure de répondre pour le moment à la note visée au point précédent.

26 Lors de sa réunion du 2 juin 2010, le collège des représentants du personnel a, par un vote à l'unanimité, décidé que le mandat du requérant devait être considéré comme ayant expiré avec effet immédiat. Il en a informé le requérant par courrier électronique du même jour.

27 Le 18 juin 2010, le directeur des ressources humaines a adressé une note au collège des représentants du personnel dans laquelle il faisait valoir que, dans la mesure où le requérant était en congé de maladie lorsque le collège des représentants du personnel avait décidé de mettre un terme à son mandat, les droits de la défense de l'intéressé n'avaient pas été respectés. Le directeur des ressources humaines invitait par conséquent le collège des représentants du personnel à prendre toute disposition afin que le requérant puisse faire valoir son point de vue avant que la décision en question ne soit, le cas échéant, confirmée. Enfin, il insistait sur l'importance «de veiller au respect de la procédure ainsi que des principes juridiques applicables en la matière».

28 Le 22 juillet 2010, le directeur des ressources humaines a adressé une nouvelle note au collège des représentants du personnel, par laquelle il lui communiquait un avis du service juridique de la BEI concluant à l'irrégularité de la décision du collège du 2 juin 2010 démettant d'office le requérant de son mandat de représentant du personnel. Dans cette note, le directeur des ressources humaines demandait également au collège des représentants du personnel de lui faire connaître la suite qu'il entendait donner à cet avis et d'en informer l'ensemble du personnel. Selon le requérant, le collège des représentants du personnel n'aurait pas donné de suite à cette note.

29 Bien que bénéficiant d'un congé de maladie jusqu'au 6 septembre 2010 inclus, le requérant s'est présenté ce jour-là à la BEI dans le but de reprendre son service. Le 8 septembre 2010, il a présenté un certificat médical daté du même jour et attestant de son aptitude au travail à compter du 6 septembre précédent.

30 Le 15 septembre 2010, le directeur des ressources humaines a adressé une note au requérant, datée du 13 septembre 2010, formulée dans les termes suivants :

«Il ressort des certificats médicaux que vous nous avez communiqués que vous avez été en congé de maladie, sans interruption, du 3 mai 2010 au 6 septembre 2010 inclus.

Je vous prie de bien vouloir me faire parvenir vos observations relatives à l'incidence de cette absence sur votre mandat de [représentant du personnel], et cela en particulier à la lumière de l'article 10, avant-dernier [alinéa,] de la [c]onvention relative à la [r]eprésentation du [p]ersonnel. Vos observations doivent impérativement intervenir pour le 20 septembre 2010 au plus tard.»

31 Par lettre recommandée de son conseil du 17 septembre 2010, le requérant a répondu au directeur des ressources humaines qu'il n'avait pas été absent durant toute la période du 3 mai 2010 au 6 septembre 2010 et qu'il avait notamment été présent les 20 mai et 1er juin 2010, comme l'établissaient ses fiches de pointage ; que, dès lors, il n'avait pas été absent plus de quatre mois consécutifs pour cause de maladie, avec pour conséquence que l'article 10, troisième alinéa, de la convention relative à la représentation du personnel était inapplicable en l'espèce.

32 Par lettre recommandée du 22 septembre 2010, reçue par le requérant le 24 septembre 2010, le directeur des ressources humaines lui a notamment répondu ce qui suit :

«[I]l n'appartient pas au salarié en congé de maladie médicalement certifié de décider de son propre chef de reprendre le travail, avant l'expiration de son congé [de] maladie, sans en avertir son employeur au préalable, de manière à laisser à ce dernier la possibilité de vérifier qu'il est effectivement apte à reprendre le travail. […]

En ayant pointé lors de ses passages à la [BEI], en particulier les 20 mai et 1er juin dernier[s], M. Bömcke ne peut valablement soutenir qu'il a rempli son obligation d'informer son employeur préalablement à la reprise du travail, de manière à laisser à la BEI la possibilité de vérifier qu'il était apte à travailler à nouveau.

Votre client doit dès lors être considéré comme ayant continué à être absent pour maladie durant ces deux jours, et, par conséquent, à avoir été absent 'pendant plus de quatre mois consécutifs'.

[…]

Pour toutes ces raisons, je vous confirme que le mandat de [r]eprésentant du [p]ersonnel de M. Bömcke a expiré en raison de son absence pour maladie pour une période de plus de quatre mois consécutifs, en application de l'article 10, avant-dernier [alinéa], de la [c]onvention relative à la [r]eprésentation du [p]ersonnel.

Je vais dès lors donner l'instruction au président (par délégation) du bureau de vote de convoquer ce dernier dans le but de procéder, dans les meilleurs délais, à des élections afin de pourvoir au mandat de [r]eprésentant du [p]ersonnel devenu ainsi vacant.»

33 Par courrier du 29 septembre 2010, le conseil du requérant a demandé au directeur des ressources humaines de reconsidérer sa position quant à l'application de l'article 10, troisième alinéa, de la convention relative à la représentation du personnel, en lui indiquant que, faute pour lui de le faire dans les trois jours ouvrables, il saisirait le Tribunal en référé. Une copie de ce courrier a été adressée au directeur de la BEI.

34 Le 12 octobre 2010, le directeur des ressources humaines a adressé au conseil du requérant une lettre contenant le passage suivant :

«[…] je vous confirme une fois encore que le mandat de [représentant du personnel] de votre client a expiré, soit en application de l'article 10, [troisième alinéa], de la [c]onvention [relative à la représentation du personnel], soit, dans l'hypothèse où vos allégations relatives à la faculté de votre client de remplir son mandat de [représentant du personnel] devaient être correctes, en vertu de la décision du [c]ollège des [représentants du personnel] du 2 juin 2010 adoptée en vertu de l'article 10, premier [alinéa], [point] 7[,] de la [c]onvention [relative à la représentation du personnel].»

35 Le même jour, le président du bureau de vote a diffusé une circulaire annonçant qu'une élection partielle au collège des représentants du personnel aurait lieu du 1er au 8 décembre 2010 pour pourvoir au mandat devenu vacant du requérant.

Procédure et conclusions des parties

36 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 8 octobre 2010 par télécopie (l'original ayant été déposé le 11 octobre suivant), le requérant demande, notamment, l'annulation de la décision du 22 septembre 2010. Cette requête a été enregistrée au greffe du Tribunal sous la référence F-95/10.

37 Par acte séparé parvenu au greffe du Tribunal le même jour, le requérant a introduit la présente demande en référé enregistrée sous la référence F-95/10 R. Dans cette demande, le requérant conclut à ce qu'il plaise au juge des référés :

— ordonner le sursis à l'exécution de la décision du 22 septembre 2010 jusqu'à ce qu'il soit statué au fond ;

— ordonner à la BEI de le rétablir dans tous les accès informatiques nécessaires à l'exercice de son mandat de représentant du personnel jusqu'à ce qu'il soit statué au fond ;

— ordonner à la BEI de publier l'ordonnance à intervenir sur son site intranet destiné à l'ensemble du personnel ;

— condamner la BEI à supporter les dépens de l'instance, en ce compris ses frais de défense, lesquels peuvent être estimés à 5 000 euros.

38 La BEI, qui a fait parvenir ses observations écrites au greffe du Tribunal le 11 novembre 2010 par télécopie (le dépôt de l'original étant intervenu le 12 novembre suivant), conclut à ce qu'il plaise au juge des référés :

— rejeter la demande du requérant de surseoir à l'exécution de la décision du 22 septembre 2010 ;

— rejeter la demande du requérant visant à le rétablir dans tous les accès informatiques nécessaires à l'exercice de son mandat de représentant du personnel jusqu'à ce qu'il soit statué au fond ;

— condamner le requérant aux dépens.

39 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 22 octobre 2010 par télécopie (l'original ayant été déposé le 25 octobre suivant), le requérant demande, notamment, l'annulation de la décision du 12 octobre 2010, ainsi que la suspension de l'élection partielle destinée à pourvoir à son mandat devenu vacant, devant se dérouler du 1er au 8 décembre 2010. Cette requête a été enregistrée au greffe du Tribunal sous la référence F-105/10.

40 Par acte séparé parvenu au greffe du Tribunal le même jour, le requérant a introduit la présente demande en référé enregistrée sous la référence F-105/10 R. Dans cette demande, le requérant conclut à ce qu'il plaise au juge des référés :

— ordonner le sursis à l'exécution de la décision du 12 octobre 2010 jusqu'à ce qu'il soit statué au fond ;

— ordonner à la BEI de ne pas procéder à l'élection visant à le remplacer dans son mandat de représentant du personnel jusqu'à ce qu'il soit statué au fond ;

— ordonner à la BEI de le rétablir dans tous les accès informatiques nécessaires à l'exercice de son mandat de représentant du personnel jusqu'à ce qu'il soit statué au fond ;

— ordonner à la BEI de publier l'ordonnance à intervenir sur son site intranet destiné à l'ensemble du personnel ;

— condamner la BEI à supporter les dépens de l'instance, en ce compris ses frais de défense, lesquels peuvent être estimés à 4 000 euros.

41 La BEI, qui a fait parvenir ses observations écrites au greffe du Tribunal le 12 novembre 2010 par télécopie (le dépôt de l'original étant intervenu le même jour), conclut à ce qu'il plaise au juge des référés :

— rejeter la demande du requérant de surseoir à l'exécution de la décision du 12 octobre 2010 ;

— rejeter la demande visant à ordonner à la BEI de ne pas procéder à l'élection organisée pour pourvoir au mandat devenu vacant suite à l'expiration du mandat du requérant ;

— rejeter la demande du requérant visant à le rétablir dans tous les accès informatiques nécessaires à l'exercice de son mandat de représentant du personnel jusqu'à ce qu'il soit statué au fond ;

— rejeter la demande visant à ordonner à la BEI la publication de l'ordonnance à intervenir sur son site intranet destiné à l'ensemble du personnel ;

— condamner le requérant aux dépens.

42 Par ordonnance du 24 novembre 2010, le juge des référés, au vu du courrier du requérant du 22 octobre 2010 et de celui de la BEI du 12 novembre 2010, a joint les affaires F-95/10 R et F-105/10 R aux fins de la décision mettant fin à l'instance en référé, sur le fondement de l'article 46, paragraphe 1, du règlement de procédure.

En droit

43 En vertu des articles 278 et 279 TFUE ainsi que de l'article 157 EA et, par renvoi, de l'article 106 bis EA, la Cour de justice de l'Union européenne peut, si elle estime que les circonstances l'exigent, ordonner, dans les affaires dont elle est saisie, le sursis à l'exécution de l'acte attaqué ou prescrire d'autres mesures provisoires nécessaires.

44 En vertu de l'article 102, paragraphe 2, du règlement de procédure, les demandes relatives à des mesures provisoires doivent spécifier, notamment, les circonstances établissant l'urgence ainsi que les moyens de fait et de droit justifiant à première vue l'octroi des mesures auxquelles elles concluent.

45 Selon une jurisprudence constante, les conditions relatives à l'urgence et à l'apparence de bon droit de la demande (fumus boni juris) sont cumulatives, de sorte qu'une demande de mesures provisoires doit être rejetée dès lors que l'une de ces conditions fait défaut (ordonnance du président du Tribunal de première instance du 9 août 2001, De Nicola/BEI, T-120/01 R, RecFP p. I-A-171 et II-783, point 12 ; ordonnance du président du Tribunal du 31 mai 2006, Bianchi/ETF, F-38/06 R, RecFP p. I-A-1-27 et II-A-1-93, point 20). Le juge des référés procède également, le cas échéant, à la mise en balance des intérêts en présence (ordonnance du président du Tribunal de première instance du 10 septembre 1999, Elkaïm et Mazuel/Commission, T-173/99 R, RecFP p. I-A-155 et II-811, point 18).

46 Dans le cadre de cet examen d'ensemble, le juge des référés dispose d'un large pouvoir d'appréciation et reste libre de déterminer, au regard des particularités de l'espèce, la manière dont ces différentes conditions doivent être vérifiées ainsi que l'ordre de cet examen, dès lors qu'aucune règle de droit ne lui impose un schéma d'analyse préétabli pour apprécier la nécessité de statuer provisoirement (ordonnance De Nicola/BEI, précitée, point 13 ; ordonnance Bianchi/ETF, précitée, point 22).

47 Dans les circonstances de l'espèce, il y a tout d'abord lieu d'examiner si la condition relative au fumus boni juris est remplie.

Sur la requête F-95/10 R

Arguments des parties

48 Le requérant soulève deux moyens, le premier étant tiré de la violation de l'article 10, troisième alinéa, de la convention relative à la représentation du personnel, le second de la violation de l'obligation d'assistance et du devoir de sollicitude.

49 Dans le premier moyen, le requérant fait valoir que, bien qu'il ait produit des certificats médicaux pour la période allant du 3 mai au 4 juin 2010 puis pour celle allant du 3 juin au 6 septembre 2010, il aurait travaillé à la BEI les 20 mai, 1er juin et 6 septembre 2010, ainsi que l'attesteraient ses fiches de pointage. Il aurait également été présent le 4 mai 2010 pour une réunion et aurait remis des travaux écrits les 27 mai et 3 juin 2010. Les prestations de travail qu'il aurait fournies l'auraient été à la demande expresse de la BEI. Il n'y aurait donc pas eu «absence pour congé de maladie pendant plus de quatre mois consécutifs», de sorte que l'article 10, troisième alinéa, de la convention relative à la représentation du personnel ne serait pas applicable.

50 Dans le second moyen, le requérant expose que ce serait à la demande expresse du directeur des ressources humaines qu'il aurait soulevé la question du conflit d'intérêts dans le chef de M. B. lors de la réunion du collège des représentants du personnel du 27 janvier 2010. Or, la BEI n'ignorerait pas que, depuis qu'il a soulevé cette question, M. B. et la majorité du collège des représentants du personnel auraient tout fait pour l'exclure du collège, allant jusqu'à le démettre de ses fonctions le 2 juin 2010. Le requérant admet que la BEI a jusqu'à présent refusé de donner suite à cette décision du collège des représentants du personnel, mais il précise qu'elle n'aurait néanmoins pas rétabli ses droits d'accès informatiques en tant que représentant du personnel. Dans un tel contexte, la BEI lui devrait assistance et protection, en application de l'article 1.5.2. du code de conduite du personnel de la BEI. Le requérant ajoute que, dans le passé, la BEI n'aurait jamais fait application de l'article 10, troisième alinéa, de la convention relative à la représentation du personnel et qu'elle semblerait vouloir aujourd'hui donner satisfaction au collège des représentants du personnel et permettre ainsi qu'il soit évincé de son mandat de représentant du personnel.

51 La BEI objecte que le fait que le requérant se soit rendu sur son lieu de travail les 20 mai et 1er juin 2010, ainsi que l'attesteraient ses fiches de pointage, n'a pas pu avoir pour effet d'interrompre le congé de maladie de l'intéressé, et souligne à cet égard qu'elle ne pourrait méconnaître la force probatoire d'un certificat médical, en l'absence d'un second certificat rectifiant le premier. S'agissant de

l'argument du requérant selon lequel, au cours de la période litigieuse, il se serait rendu à son bureau à la BEI et aurait travaillé «à la demande expresse de la BEI», elle explique que le caractère confidentiel de l'état de santé d'un agent mis en congé de maladie a pour effet que seuls le supérieur hiérarchique immédiat et le service médical ont connaissance de l'absence de l'agent et de la cause de cette absence. Par conséquent, les personnes qui auraient envoyé au requérant des courriers électroniques le convoquant à des réunions ou lui demandant d'effectuer certaines tâches pouvaient raisonnablement ignorer le fait qu'il était en congé de maladie. Le comportement normal d'un agent qui recevrait ce type de convocations ou de demandes pendant un congé de maladie serait soit de ne pas répondre et de laisser son supérieur hiérarchique adopter les décisions opportunes, soit de faire valoir son empêchement en raison de son incapacité de travail temporaire. Se rendre à cette occasion sur son lieu de travail serait, de l'avis de la BEI, contraire aux obligations des agents, qui doivent, dans leur propre intérêt, se conformer au strict respect des consignes et décisions médicales relatives à leur état de santé. Enfin, la BEI souligne l'incohérence de la position du requérant, qui soutient ne pas pouvoir être considéré comme malade le 20 mai 2010 en raison de sa présence à la BEI, alors que, le même jour, il s'est prévalu de son incapacité de travail en envoyant au collège des représentants du personnel un courrier électronique indiquant qu'il n'était pas en mesure de répondre à l'accusation qui était formulée contre lui, étant en congé de maladie.

Appréciation du juge des référés

52 Afin de déterminer si la condition relative au fumus boni juris est remplie en l'espèce, il y a lieu de procéder à un examen prima facie du bien-fondé des griefs invoqués par le requérant à l'appui du recours principal et donc de vérifier si au moins l'un d'entre eux présente un caractère suffisamment sérieux pour justifier qu'il ne soit pas écarté dans le cadre de la présente procédure de référé (voir, en ce sens, ordonnance du président du Tribunal de première instance du 15 novembre 2007, Donnici/Parlement, T-215/07 R, Rec. p. II-4673, point 39, et la jurisprudence citée).

– Sur le premier moyen

53 Le premier moyen peut être considéré comme tiré de l'erreur dans la qualification juridique des faits, les parties s'opposant sur la question de savoir si l'absence du requérant a duré «plus de quatre mois consécutifs». Le requérant fait valoir que, dans la mesure où il aurait travaillé à la BEI les 20 mai, 1er juin et 6 septembre 2010, ainsi que l'attesteraient ses fiches de pointage, où il aurait été présent le 4 mai 2010 pour une réunion et aurait remis des travaux écrits les 27 mai et 3 juin 2010, il n'aurait pas été absent «pendant quatre mois consécutifs». La BEI, au contraire, considère que, selon les certificats médicaux que le requérant a présentés, couvrant la période allant du 3 mai au 4 juin 2010 puis celle allant du 3 juin au 6 septembre 2010, celui-ci aurait été absent pour cause de maladie «pendant plus de quatre mois consécutifs». Elle estime qu'il ne pourrait pas être tenu compte des jours où le requérant aurait pris l'initiative de revenir à son poste de travail sans l'en informer préalablement, et donc sans lui donner la possibilité de vérifier s'il était effectivement apte à reprendre le travail.

54 Il y a lieu de constater qu'il n'est pas interdit à un agent bénéficiant d'un congé de maladie de revenir travailler avant la date de fin prévisible de l'incapacité fixée dans le certificat médical attestant de cette incapacité, si l'agent en cause estime qu'il est à nouveau en mesure d'exercer ses fonctions. Ainsi, si la production d'un certificat médical fait naître la présomption qu'un agent est et reste en situation de congé de maladie pendant toute la période couverte par ce certificat, une telle présomption n'est pas irréfragable et il demeure possible à l'agent concerné de prouver qu'il a repris ses fonctions avant le terme de l'incapacité fixé par le certificat en cause.

55 Néanmoins, l'intérêt du service exige que la situation administrative d'un agent soit dépourvue d'ambiguïté. En effet, le retour anticipé de l'agent constituant un fait nouveau pour l'employeur, la bonne organisation du service peut nécessiter que celui-ci prenne des dispositions quant à l'organisation du travail.

56 Ainsi, au vu de l'intérêt du service et de l'impératif de clarté de la position administrative des agents qui en découle, il n'apparaît pas déraisonnable que, dans le cas d'un agent qui prétend avoir repris ses fonctions avant le terme de l'incapacité fixé dans le certificat médical qu'il a produit, l'employeur refuse de remettre en cause la force probatoire de ce certificat, si une telle reprise anticipée des fonctions ne ressort pas de manière non équivoque du comportement de l'agent en cause.

57 À cet égard, il doit être précisé qu'on ne peut pas déduire de manière automatique du simple fait qu'un agent de la BEI est présent de manière ponctuelle à son bureau qu'il est à nouveau en situation d'activité et non en situation de congé de maladie, comme l'atteste le certificat médical qu'il a produit. En effet, aucune disposition applicable aux agents de la BEI ne prévoit qu'un agent bénéficiant d'un congé de maladie n'est pas autorisé à accéder à son bureau. Au contraire, une interdiction faite à un agent d'accéder aux locaux d'une institution nécessite une décision expresse de celle-ci (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal du 13 décembre 2006, de Brito Sequeira Carvalho/Commission, F-17/05, RecFP p. I-A-1-149 et II-A-1-577, points 122 à 125). Ainsi, en principe, il serait disproportionné d'interdire à un agent qui bénéficie d'un congé de maladie d'aller à son bureau pour y prendre des documents ou même y effectuer certaines tâches de manière ponctuelle.

58 Dès lors, la clarté de la position administrative d'un agent peut être légitimement invoquée par une institution pour exiger, le cas échéant, qu'un agent souhaitant reprendre de manière anticipée ses fonctions informe expressément son employeur d'une telle reprise de ses fonctions. Elle peut également être légitimement invoquée par l'institution pour imposer que, dans l'hypothèse où une nouvelle incapacité de travail de l'agent interviendrait postérieurement à une telle reprise par celui-ci de ses fonctions, l'intéressé fournisse à son employeur un nouveau certificat médical pour justifier son absence.

59 Par conséquent, la position de principe de la BEI, selon laquelle un agent qui a produit un certificat de maladie attestant de son incapacité de travail jusqu'à une certaine date et qui n'a pas informé les services compétents de son employeur d'une reprise anticipée de ses fonctions doit être considéré comme étant en situation de congé de maladie, n'apparaît pas a priori déraisonnable.

60 En l'espèce, il ne ressort pas du dossier que les 20 mai et 1er juin 2010, jours où les fiches de pointage du requérant établissent sa présence sur son lieu de travail, ou les 4 mai et 3 juin 2010, jours où le requérant prétend avoir été sur son lieu de travail, l'intéressé aurait explicitement informé le directeur des ressources humaines ou toute autre personne compétente qu'il était en mesure de reprendre ses fonctions avant les termes qui étaient fixés dans les certificats médicaux attestant de ses incapacités de travail.

61 Il doit être précisé à cet égard que le fait que certaines personnes, y compris le directeur des ressources humaines, aient pu être au courant du fait que le requérant était présent de manière ponctuelle sur son lieu de travail ne saurait valoir information expresse de l'employeur quant à une reprise des fonctions.

62 Par ailleurs, s'agissant de l'argument du requérant selon lequel il aurait travaillé «à la demande expresse de la BEI», il y a lieu de constater que, d'une part, un agent bénéficiant d'un congé de maladie n'a aucune obligation de donner suite à une convocation à une réunion ou à une demande de travail émanant de collègues tant que dure ledit congé, mais que, d'autre part, il n'est pas non plus interdit à cet agent de donner suite à de telles demandes, s'il estime être en mesure de le faire. C'est notamment pour cette raison que, dans le cas d'un agent qui souhaite reprendre officiellement ses fonctions avant le terme fixé dans le certificat médical attestant de son incapacité de travail, il n'est en principe pas illégitime pour l'employeur de poser comme condition que l'agent en cause informe expressément les

services compétents. Dès lors, en l'espèce, quand bien même il serait établi que le requérant aurait fourni de manière ponctuelle certaines prestations de travail à la demande de collègues durant la période couverte par les certificats médicaux qu'il a produits, une telle circonstance ne suffit pas à elle seule à établir que cette période de congé de maladie a été interrompue. En tout état de cause, il ne peut être considéré qu'il est établi ni même allégué que le requérant aurait effectué différentes tâches à la demande de son supérieur hiérarchique durant son congé de maladie, dans la mesure où l'identité du supérieur hiérarchique direct du requérant ne ressort pas clairement de la requête.

63 En outre, postérieurement aux 20 mai et 1er juin 2010, jours pour lesquels il est établi par les fiches de pointage du requérant que celui-ci est venu sur son lieu de travail, l'intéressé n'a fourni aucun certificat médical attestant de nouvelles incapacités de travail qui auraient suivi immédiatement ces jours de prétendue reprise de fonctions. Cette circonstance vient corroborer l'appréciation selon laquelle le requérant n'a pas effectivement repris ses fonctions les 20 mai et 1er juin 2010, mais est resté en état d'incapacité de travail de manière ininterrompue pendant la période allant du 3 mai au 5 septembre 2010, comme l'attestent les certificats médicaux qu'il a fournis à la BEI.

64 Enfin et en tout état de cause, il doit être relevé que le requérant s'est lui-même prévalu de son incapacité de travail en ce qui concerne la journée du 20 mai 2010. En effet, par courrier électronique de ce jour, le requérant a indiqué au collège des représentants du personnel qu'il était en congé de maladie et qu'il n'était pas en mesure de répondre à la note du 12 mai 2010.

65 Dans ces conditions, le requérant doit être considéré comme ayant été en congé de maladie sans interruption du 3 mai au 5 septembre 2010.

66 Par conséquent, à la lumière du dossier dont dispose le juge des référés, il apparaît, de prime abord, que la BEI était en droit de constater que le requérant a été «absent pour cause de maladie […] pendant plus de quatre mois consécutifs» au sens de l'article 10, troisième alinéa, de la convention relative à la représentation du personnel, et que les conditions d'application de cette disposition étaient remplies. Il y a donc lieu de conclure que le requérant, dans sa demande en référé, n'a pas apporté d'éléments susceptibles de démontrer que le moyen tiré de la violation de l'article 10, troisième alinéa, de la convention relative à la représentation du personnel pourrait être fondé.

– Sur le second moyen

67 Dans le second moyen, le requérant dénonce à la fois une violation de l'obligation d'assistance et une violation du devoir de sollicitude, griefs qu'il y a lieu d'examiner séparément.

68 La méconnaissance des dispositions de l'article 1.5.2 du code de conduite du personnel de la BEI, relatif à l'obligation d'assistance de la BEI, ne saurait utilement être invoquée à l'encontre des décisions attaquées.

69 En effet, seules les décisions administratives ayant un contenu en rapport avec l'obligation d'assistance, c'est-à-dire les décisions rejetant une demande d'assistance ou, dans certaines circonstances exceptionnelles, les abstentions de porter spontanément assistance à un agent, sont susceptibles de méconnaître cette obligation. Or, l'objet des décisions attaquées ne relève pas du champ d'application de l'article 1.5.2 du code de conduite du personnel de la BEI et est, par suite, sans rapport avec l'obligation d'assistance qui est prévue à cet article (voir, en ce sens, à propos de l'obligation d'assistance prévue à l'article 24 du statut des fonctionnaires de l'Union européenne et d'une décision de licenciement, arrêt du Tribunal du 24 février 2010, Menghi/ENISA, F-2/09, points 129 et 130).

70 Dès lors, le grief tiré de la violation de l'obligation d'assistance doit, de prime abord, être considéré comme inopérant.

71 Quant au grief tiré de la violation du devoir de sollicitude, il ne paraît pas a priori devoir être regardé comme fondé.

72 En effet, il ne résulte pas du dossier qu'il existerait un lien entre, d'une part, la décision du collège des représentants du personnel du 2 juin 2010, fondée sur l'article 10, premier alinéa, point 7, de la convention relative à la représentation du personnel et, d'autre part, la décision de la BEI du 22 septembre 2010, qui constate que les conditions d'application de l'article 10, troisième alinéa, de ladite convention sont remplies.

73 Par conséquent, le requérant, dans sa demande en référé, n'a pas apporté d'éléments susceptibles de démontrer que le moyen tiré de la violation de l'obligation d'assistance et du devoir de sollicitude pourrait être fondé.

74 Il y a lieu de conclure que les deux moyens soulevés dans la requête F-95/10 R ne semblent pas, de prime abord, être de nature à justifier l'annulation de la décision du 22 septembre 2010.

Sur la requête F-105/10 R

Arguments des parties

75 Dans la seconde requête, le requérant soulève trois moyens, le premier étant tiré de la violation de l'article 10, troisième alinéa, de la convention relative à la représentation du personnel, le deuxième de la violation de l'article 10, premier alinéa, point 7, de ladite convention, et le troisième de la violation de l'obligation d'assistance et du devoir de sollicitude.

76 La BEI réfute les arguments du requérant.

Appréciation du juge des référés

77 En premier lieu, la décision du 12 octobre 2010, en ce qu'elle est fondée sur l'article 10, troisième alinéa, de la convention relative à la représentation du personnel, confirme la décision du 22 septembre 2010. Les premier et troisième moyens de la requête F-105/10 R étant, en substance, identiques aux premier et second moyens de la requête F-95/10 R, ils ne semblent pas de nature, pour les mêmes motifs que ceux énoncés aux points 53 à 74 de la présente ordonnance, à justifier l'annulation de la décision du 12 octobre 2010.

78 En second lieu, la décision du 12 octobre 2010, en ce qu'elle se fonde, à titre subsidiaire, sur l'article 10, premier alinéa, point 7, de la convention relative à la représentation du personnel, contient un élément nouveau par rapport à la décision du 22 septembre 2010.

79 Néanmoins, l'article 10, troisième alinéa, de la convention relative à la représentation du personnel apparaissant suffisant, en droit, pour fonder la décision du 12 octobre 2010, le motif tiré de l'article 10, premier alinéa, point 7, de ladite convention apparaît comme surabondant. Dès lors, son irrégularité éventuelle ne saurait entraîner l'annulation de la décision du 12 octobre 2010 (arrêt du Tribunal du 16 janvier 2007, Vienne e.a./Parlement, F-115/05, RecFP p. I-A-1-9 et II-A-1-47, point 65, et la jurisprudence citée).

80 Par conséquent, les trois moyens soulevés dans la requête F-105/10 R ne semblent pas, de prime abord, être de nature à justifier l'annulation de la décision du 12 octobre 2010.

81 Il résulte de l'ensemble de ce qui précède que, sans nullement préjuger la position du Tribunal sur les recours au principal, les griefs invoqués par le requérant dans ses demandes en référé n'apparaissent pas, à première vue, suffisamment pertinents et sérieux pour constituer un fumus boni juris de nature à justifier l'octroi des mesures provisoires demandées. Dès lors, les présentes demandes en référé doivent être rejetées, sans qu'il y ait lieu d'examiner si la condition relative à l'urgence est remplie.

Sur les dépens

82 Les chefs de conclusion du requérant tendant à la condamnation de la BEI à lui payer ses frais d'avocat doivent être analysés comme une demande de condamnation aux dépens.

83 La BEI quant à elle, tout en soulignant qu'elle n'ignore pas que la pratique du Tribunal, de même que celle des autres juridictions de l'Union, est de réserver les dépens lorsqu'il statue en référé, fait valoir qu'il n'y aurait aucune disposition du règlement de procédure qui imposerait d'attendre l'issue de la procédure au principal pour statuer sur les dépens relatifs à la procédure en référé. Or, face à des demandes dépourvues de tout fondement en droit comme celles en cause ici, il apparaîtrait préférable de condamner la partie perdante aux dépens dès l'issue de la procédure en référé pour décourager l'introduction de toute demande téméraire.

84 Il y a lieu de rappeler que l'article 86 du règlement de procédure prévoit qu'il est statué sur les dépens dans l'arrêt ou l'ordonnance qui met fin à l'instance, ce qui s'entend comme étant la décision mettant fin à l'instance au principal (ordonnance du président du Tribunal du 14 juillet 2010, Bermejo Garde/CESE, F-41/10 R, point 91).

85 Par suite, il y a lieu de réserver les dépens.

Par ces motifs,

LE PRÉSIDENT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

ordonne :

1) Les demandes en référé dans les affaires jointes F-95/10 R et F-105/10 R sont rejetées.

2) Les dépens sont réservés.

Fait à Luxembourg, le 15 décembre 2010.

Le greffier
W. Hakenberg

Le président
P. Mahoney