



ÉDITO

Chers lecteurs,

Pour cette édition, nous abordons en focus le sujet du congé « sans solde » qui peut être demandé par les fonctionnaires et les agents de l'Union européenne.

En ce qui concerne la jurisprudence, le Président du Tribunal s'est récemment prononcé en référé sur l'obligation de résidence sur le lieu d'affectation dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Cette ordonnance est non seulement d'une actualité brûlante mais également audacieuse.

Au quotidien en Belgique, vous pourrez en savoir plus sur la copropriété immobilière dans le contexte de la crise sanitaire.

Enfin, la rubrique « Du côté des droits humains » inaugurée dans notre dernière édition, traitera d'un arrêt concernant la Bulgarie, sur le caractère discriminatoire de l'attribution des allocations familiales.

Nous vous souhaitons une excellente lecture!

L'équipe DALDEWOLF

NOTRE ÉQUIPE

Les personnes qui ont contribué à ce numéro :

THIERRY BONTINCK,
FABIAN TCHÉKÉMIAN,
ANAÏS GUILLERME,
MAGALI de FOOZ
THAÏS PAYAN et
LAUREN BURGUIN.

FOCUS

LE CONGÉ SANS SOLDE DES FONCTIONNAIRES ET AGENTS DE L'UNION EUROPÉENNE

En application des règles statutaires, les fonctionnaires et autres agents ont la possibilité de demander un congé « sans solde », qui leur permet d'être mis en congé sans rémunération pour une période donnée, puis de réintégrer l'institution à laquelle ils étaient rattachés.

En effet, en application de l'article 40 du Statut, le fonctionnaire titulaire peut, à titre exceptionnel et sur sa demande, être mis en congé, sans rémunération, pour des motifs de convenance personnelle (« congé de convenance personnelle »). Ce droit est également prévu aux articles 17 et 91 du RAA pour les agents contractuels et temporaires, pour des motifs impérieux d'ordre personnel (« congé sans rémunération »). Ces dispositions ont été complétées par les dispositions générales d'exécution adoptées par la Commission européenne le 16 décembre 2013 (C(2013) 9054 final).

Dans les deux cas, un tel congé est accordé sur demande de l'intéressé par l'autorité investie du pouvoir de nomination, après consultation de son supérieur hiérarchique et examen des raisons, de la durée et des besoins du services.

De même, l'AIPN saisie d'une demande d'un fonctionnaire ou d'un agent qui se propose d'être candidat à des fonctions publiques peut estimer que, dans d'intérêt du service, ce dernier doit également présenter une demande de congé de convenance personnelle (article 15).

La durée du congé peut aller d'un mois à un an. Il peut être octroyé pour deux semaines seulement si des raisons familiales le justifient. Pour le fonctionnaire ou l'agent élu ou nommé à des fonctions publiques, la durée est égale à celle de son mandat.

Pour les fonctionnaires, le congé peut être renouvelé à plusieurs reprises pour une année maximum, jusqu'à douze ans sur l'ensemble de la carrière du fonctionnaire. Dans certains cas spécifiquement listés dans le Statut (s'occuper d'un enfant à charge atteint d'un handicap grave, rejoindre le conjoint, également fonctionnaire ou autre agent de l'Union, aider un proche atteint d'une maladie grave ou d'un lourd handicap), le congé peut être renouvelé sans limitation.

Pour les agents, la durée du congé ne peut dépasser le quart de la durée de service accomplie par l'intéressé, ni être supérieure à trois mois lorsque l'agent compte moins de quatre ans d'ancienneté, ou douze mois dans les autres cas.

Pendant la durée du congé et jusqu'à la date de sa réintégration, le fonctionnaire ou l'agent demeure sans rémunération. Il cesse de participer à l'avancement d'échelon et à la promotion de grade. Son affiliation au régime de sécurité sociale et la couverture des risques correspondants sont suspendues, mais il peut demander de continuer à en bénéficier dans certaines conditions s'il n'exerce pas d'activité professionnelle lucrative. En ce qui concerne les agents, le congé de maternité et son paiement sont garantis aux femmes pour qui ce congé a débuté avant la fin de leur contrat.

Toutefois, le Statut leur reste applicable et ils continuent à bénéficier des droits qui en découlent, tels que l'obligation d'assistance faite aux institutions (article 24 du statut; voir en ce sens Gozi / Commission F-116/10).

Par ailleurs, le congé de convenance n'implique pas de couper totalement les liens avec l'institution, qui doit rester informée des éventuels changements et des demandes de renouvellement du congé.

À ce titre, il est possible d'exercer une activité professionnelle ou d'en changer pendant le congé de convenance, à condition d'obtenir l'autorisation préalable de l'AIPN, en application de l'article 12 ter du Statut et conformément aux règles fixées en matière d'activités et de missions extérieures. Dans tous les cas, une telle autorisation n'est pas accordée si le fonctionnaire ou l'agent envisage d'exercer une activité professionnelle, rémunérée ou non, comportant des activités de lobbying ou de défense d'intérêts vis-à-vis de leur institution, et susceptible de donner lieu à un conflit réel ou potentiel avec les intérêts légitimes de l'institution.

Pendant son absence, le poste du fonctionnaire parti en congé de convenance personnel pour plus de six mois est considéré comme vacant. Cela signifie qu'il peut être remplacé dans son emploi. À la fin de son congé, il réintègre l'institution à la première ou la seconde vacance, dans un emploi de son groupe de fonctions correspondant à son grade, à condition qu'il possède les aptitudes requises pour cet emploi. S'il refuse la seconde vacance, il peut être démis d'office après consultation de la commission paritaire.

FOCUS

Les agents quant à eux sont réintégré dans l'emploi qu'ils occupaient avant leur départ. Sur ce point, la Cour de Justice de l'Union européenne a considéré qu'une institution est en droit d'estimer que, en application du large pouvoir d'appréciation dont elle dispose en matière d'organisation de ses services, l'intérêt du service peut justifier de ne pas réintégrer un agent temporaire à la fin de son congé sans rémunération dans l'emploi occupé avant son départ, à moins qu'elle ne s'y soit engagée (Psarras / ENISA, F-118/10).

Dans tous les cas de réintégration, l'AIPN détermine si l'agent ou le fonctionnaire a un intérêt personnel, notamment familial ou financier, ou représente tout autre intérêt de parties tierces de nature à compromettre son indépendance dans l'exercice de ses fonctions dans le poste spécifique, pouvant entraîner un conflit d'intérêts réel ou potentiel.

JURISPRUDENCE

OBLIGATION DE RÉSIDENCE SUR LE LIEU D'AFFECTATION ET PANDÉMIE

Dans une ordonnance de référé rendue le 13 avril 2021, le Président du Tribunal de l'Union européenne s'est prononcé sur les mesures provisoires demandées dans le cadre d'une affaire soulevant une « question inédite et délicate relative à l'obligation de résidence sur le lieu d'affectation dans le contexte de la pandémie de COVID-19 ».

En effet, dans le cadre des mesures d'adaptation à la pandémie de COVID-19, et notamment d'un retour graduel dans les locaux de l'Institut européen d'innovation et de technologie (EIT), il a été demandé aux supérieurs hiérarchiques de veiller à ce que le personnel soit présent au bureau au moins la moitié du mois et à ce que le télétravail depuis l'étranger demeure exceptionnel et ne soit autorisé que si certaines conditions sont remplies. Parmi les exceptions permettant de justifier une demande de télétravail depuis l'étranger figure le cas d'une famille séparée : le membre du personnel dont les enfants à charge résident de manière permanente dans un autre État membre, peut donc télétravailler depuis l'étranger. Toutefois, le télétravail permanent à l'étranger n'est pas considéré comme justifié au regard de la situation en Hongrie.

En l'espèce, la requérante, agent temporaire à l'EIT, a demandé à télétravailler depuis l'Allemagne, son lieu d'origine et de résidence de ses enfants et de son conjoint. Elle a mis en avant le fait que les restrictions de déplacement et obligations de quarantaine applicables dans le cadre de ses allers-retours entre l'Allemagne et la Hongrie ne lui permettaient pas de voir sa famille.

Toutefois, le directeur de l'EIT a refusé de lui accorder cette autorisation et lui a demandé de confirmer son projet de retour à Budapest. La requérante a alors introduit une réclamation à l'encontre de ce refus, puis un recours en annulation accompagné d'une demande en référé afin que le Tribunal de l'Union européenne sursoie à l'exécution de la décision attaquée et enjoigne à l'EIT de l'autoriser à télétravailler depuis son lieu d'origine jusqu'à la levée des restrictions imposées par les autorités nationales allemandes et hongroises.

Dans son ordonnance rendue le 13 avril 2021, le Président du Tribunal examine si les conditions d'octroi des mesures provisoires demandées sont remplies. Il rappelle à ce titre que leur octroi doit être justifié à première vue en fait et en droit (*fumus boni juris*) et être urgent, en ce sens qu'il est nécessaire, pour éviter un préjudice grave et irréparable aux intérêts de la partie qui les sollicite, qu'il soit édicté et produise des effets avant la décision dans l'affaire principale. Ces conditions sont cumulatives.

En ce qui concerne l'existence d'un *fumus boni juris*, le Président du Tribunal a considéré que les allégations de la requérantes révélaient un

différend juridique important dont la solution ne s'imposait pas d'emblée. En effet, bien que les lignes directrices de la Commission n'aient pas vocation à s'appliquer de manière automatique par analogie au sein de l'EIT, le Président du Tribunal a considéré que les arguments de la requérante tirés de la méconnaissance du devoir de sollicitude, d'une erreur d'appréciation dans le cadre de la mise en balance de l'intérêt du service et de son intérêt, du caractère disproportionné des atteintes à ses droits, ainsi que de l'interprétation erronée de l'article 20 du Statut demeuraient pertinents. Surtout, le Président du Tribunal a relevé que : « le litige principal soulève une question inédite et délicate relative à l'interprétation de l'obligation de résidence sur le lieu d'affectation découlant de l'article 20 du statut dans les circonstances particulières imposées par la pandémie de COVID-19 ».

Sur la condition relative à l'urgence, le Président a considéré que la décision attaquée obligeait la requérante à revenir sur son lieu d'affectation, mais surtout qu'elle risquait d'entraîner l'impossibilité pour celle-ci de voir ses deux enfants mineurs de manière régulière pour une période a priori indéterminée, du fait des restrictions de déplacement en vigueur (ce qui n'était pas le cas avant la pandémie).

Enfin, le Président du Tribunal a mis en balance, d'une part, l'intérêt d'éviter qu'un préjudice grave et irréparable soit causé à la requérante en raison de l'impossibilité pour elle de garder un contact régulier avec ses enfants mineurs tout en exerçant son activité professionnelle « dans le contexte éprouvant causé par la pandémie de COVID-19 » et, d'autre part, l'intérêt de l'EIT à ce que la requérante travaille sur son lieu d'affectation (au sein des locaux de l'EIT ou en télétravail) au moins la moitié du mois.

Constatant que l'octroi d'une mesure provisoire n'avait aucun impact d'ordre administratif ou pécuniaire pour l'EIT et que la présence sur site de la requérante en tant que membre de l'équipe d'encadrement de l'EIT n'était nécessaire que pour « certaines réunions », le Président du Tribunal a conclu que la balance des intérêts penchait en faveur de la requérante, qui devra être autorisée à télétravailler à partir du lieu de résidence de ses enfants pour autant que la situation relative à la pandémie de COVID-19 le justifie et sans préjudice de l'obligation de la requérante de se rendre de manière ponctuelle sur le lieu d'affectation pour des raisons liées à l'intérêt du service, à la demande de l'EIT.

Le référé a donc été accueilli et il a été ordonné à l'EIT de sursoir à l'exécution de la décision attaquée et d'autoriser la requérante à télétravailler à partir du lieu de résidence de ses enfants pendant la pandémie, en se rendant de manière ponctuelle sur son lieu d'affectation pour des raisons liées à l'intérêt du service.

CORONAVIRUS ET COPROPRIÉTÉ IMMOBILIÈRE

La pandémie de COVID-19 a eu un impact sur les réunions rendues obligatoires par la loi, notamment sur les assemblées générales de copropriétaires.

Un arrêté royal du 9 avril 2020 avait décidé d'un report des assemblées générales censées se tenir avant le 30 juin 2020, en raison des mesures sanitaires.

La période de report prenait fin le 30 novembre 2020.

Une loi du 20 décembre 2020 autorise le report des assemblées générales de copropriétaires et introduit de nouvelles possibilités de réunir ces assemblées.

Cette loi produisait ses effets, en matière de copropriété immobilière, de manière rétroactive à partir du 1^{er} octobre 2020 et pour une période limitée, jusqu'au 9 mars 2021 en principe.

Toutefois, en modifiant également le Code civil, par un article d'une seule phrase, cette loi autorise dorénavant la tenue d'assemblées générales de copropriétaires à distance, c.à.d. par visioconférence.

La loi du 20 décembre 2020 distingue certaines assemblées et vise ainsi :

- les assemblées générales qui n'ont pas pu se tenir avant le 1^{er} octobre 2020, en raison d'un report décidé par le syndic en s'appuyant sur l'arrêté royal du 9 avril 2020, qui peuvent à nouveau être reportées;
- les assemblées générales ordinaires, c.à.d. les assemblées que l'on réunit une fois par an pour examiner

la gestion du syndic et les comptes de la copropriété, qui n'ont pas été tenues au 1^{er} octobre 2020 et qui doivent l'être avant le 9 mars 2021, selon le règlement d'ordre intérieur de la copropriété, qui peuvent être reportées.

C'est au syndic de décider de cet éventuel report. Ce report, s'il est décidé, est d'au plus un an. Néanmoins, la prudence recommande au syndic de convoquer l'assemblée générale reportée dès que les mesures sanitaires le permettront s'il ne l'a pas organisée en distanciel.

En effet, cette loi modifie également l'article 577-6, § 1^{er}, alinéa 1^{er} de l'ancien Code civil.

Cette disposition légale se lit désormais comme suit :

Chaque propriétaire d'un lot fait partie de l'assemblée générale et participe, physiquement ou si la convocation le prévoit, à distance, à ses délibérations.

En prévoyant la participation à distance, le législateur vise clairement la tenue d'assemblées générales au moyen d'une plateforme permettant aux copropriétaires de se réunir virtuellement, d'entendre le syndic mais aussi les autres participants et de voter sur les points de l'ordre du jour.

Ceci s'inscrit dans la logique des modifications apportées aux assemblées dans les associations et les sociétés, d'abord avec le Code des sociétés et des associations, puis avec l'arrêté royal du 9 avril 2020 (qui allait beaucoup plus loin pour les associations et

les sociétés que pour les copropriétés immobilières) et enfin avec la loi du 20 décembre 2020 qui a pérennisé, pour les associations et sociétés, la possibilité pour l'organe d'administration d'organiser des assemblées générales par visioconférence si les statuts ne l'interdisent pas.

Voilà donc les copropriétés immobilières mises à niveau. Le syndic devra veiller à expliciter la procédure dans la convocation pour éviter toute contestation ultérieure.

Mentionnons encore, pour être complet, que la loi du 20 décembre 2020 a assoupli temporairement la procédure de décision écrite.

Le Code civil prévoit que les décisions des assemblées générales de copropriétaires peuvent être prises par écrit pour autant que (i) elles ne doivent pas faire l'objet d'un acte authentique et (ii) elles soient prises à l'unanimité des copropriétaires.

Dans le délai du 1^{er} octobre 2020 au 9 mars 2021, des assemblées générales écrites étaient possibles, moyennant une participation de la moitié de copropriétaires détenant ensemble la moitié des quotités dans les parties communes. Les décisions pouvaient être prises non plus à l'unanimité mais aux mêmes majorités que celles prévues pour chaque point à l'ordre du jour d'une assemblée tenue physiquement.

Nul doute que ce mode de participation, plus archaïque et ne permettant pas le débat, n'aura pas eu le succès escompté et cèdera le pas aux assemblées générales à distance que les syndics n'ont pas hésité à vite adopter.

DU CÔTÉ DES DROITS HUMAINS

DISCRIMINATION DANS L'OCTROI D'ALLOCATIONS FAMILIALES

Pour la deuxième édition de cette nouvelle chronique, c'est un arrêt récent concernant la Bulgarie qui a retenu notre attention (CEDH, 11 mai 2021, Yocheva et Ganeva c. Bulgarie, requ. 18592/15 et 43863/15. Lien vers l'arrêt : <http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-209866>)

La Cour européenne des Droits de l'Homme condamne, en effet, la Bulgarie pour avoir fait preuve de discrimination et avoir violé le respect dû à la vie privée (Art. 14 et 8 de la Convention des Droits de l'Homme) dans l'octroi d'allocations familiales.

L'arrêt est intéressant et pourrait trouver à s'appliquer dans toutes circonstances où des allocations sont accordées de manière discriminatoire, en l'espèce à des enfants mineurs. La Cour de Strasbourg démontre qu'elle interprète extensivement le droit à de telles allocations afin d'éviter toute discrimination. Elle fait droit à la revendication de la requérante. Celle-ci est une mère célibataire, le père de son enfant mineur est inconnu.

Une loi bulgare de 2002 relative aux allocations familiales pour enfants prévoit en Bulgarie des versements particuliers d'allocations aux familles « dans lesquelles il y a un seul parent vivant ». Les autorités bulgares ont refusé à la requérante l'accès aux

allocations, compte tenu du fait que l'intéressée n'avait pas apporté la preuve que son enfant avait été reconnu par son père et que ce dernier était décédé.

La requérante invoquait l'Art. 14 (interdiction de la discrimination), combiné avec l'Art. 8 (violation de la vie privée) de la Convention européenne des Droits de l'Homme pour estimer que les conditions d'accès aux allocations portaient atteintes à son droit et que l'interprétation de l'État bulgare selon lequel la formule « dans laquelle il y a un seul parent vivant » devait se lire « dans laquelle un seul parent est décédé », opérait une discrimination à l'égard de sa famille, dans laquelle un des parents est inconnu.

La Cour a reconnu la violation en l'espèce de la Convention par la Bulgarie et a accordé des satisfactions équitables.