

Décembre 2020

NEWSLETTER N°17

Staff Matters

Legal News from Union Syndicale

Le présent numéro de StaffMatters porte sur un arrêt très récent dans lequel la Cour de Justice a confirmé que l'égalité entre hommes et femmes était un facteur à prendre en considération dans le cadre d'une décision portant sur la prolongation d'une affectation à un poste d'encadrement. Cet arrêt peut surprendre en ce qu'il indique que l'égalité est une dimension qui doit être prise en compte même lorsqu'il ne s'agit pas de choisir entre plusieurs candidat(e)s. Cette application stricte du principe d'égalité entre hommes et femmes en tant que droit subjectif dérivé directement de l'article 1^{er} quinquies du Statut est également de mise dans d'autres circonstances. En revanche, la discrimination positive en faveur du genre sous-représenté nécessite des dispositions générales d'exécution pour son application.

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

Article 1^{er} quinquies du Statut
– égalité de traitement –
discrimination positive en faveur du
genre sous-représenté – décision
de refus d'une prolongation de
l'affectation

L'absence de prise en compte
des questions d'égalité
peut justifier l'annulation
d'une décision – même en
l'absence de comparaison
entre personnes

Affaire C-93/19 P, SEAE / Hebberecht,
arrêt du 19 novembre 2020, en pourvoi
contre l'arrêt du 27 novembre 2018 dans
l'affaire T-315/17, Hebberecht / SEAE.

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 juridique

L'article 1^{er} quinquies du Statut dispose que:

"1. [...] est interdite toute discrimination [...].

2. Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, ce qui constitue un élément essentiel à prendre en considération dans la mise en œuvre de tous les aspects du présent statut, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas les institutions [...] de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

3. Les autorités investies du pouvoir de nomination des institutions définissent [...] les mesures et les actions destinées à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans les domaines couverts par le présent statut, et prennent les dispositions appropriées, notamment en vue de remédier aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines couverts par le statut."

Les faits et la procédure

La requérante a été nommée cheffe de délégation en Éthiopie pour une durée de quatre ans. Les dispositions applicables à l'exercice de rotation prévoient que le personnel des délégations a la possibilité de demander une prolongation ou un départ anticipé, étant entendu que de telles dérogations sont seulement accordées dans des cas exceptionnels, qui doivent être dûment motivés et prendre en compte l'intérêt du service. La requérante a demandé que son affectation soit prolongée pour une cinquième année. Le SEAE a rejeté cette demande en avançant, entre autres, que « dans l'intérêt d'assurer une rotation régulière des chefs de délégation, une politique claire de mobilité après un maximum de quatre ans dans le poste a généralement été mise en œuvre ». La requérante a introduit un recours contre cette décision devant le Tribunal, qui lui a fait droit. En avril 2020, sur pourvoi introduit par le SEAE, l'avocate générale, Mme J. Kokott s'est prononcée pour le rejet du recours et la Cour de justice vient de trancher dans le même sens.

Les arguments des parties et les arrêts

Devant le Tribunal, la requérante avait avancé trois moyens : la violation de l'intérêt et de la continuité du service, la violation de l'obligation de transparence et la violation du principe d'égalité de traitement. Le Tribunal a rejeté les deux premiers moyens comme non fondés, de même que l'argument d'une discrimination à caractère racial. Il a toutefois accueilli le moyen portant sur les mesures à prendre à l'égard des femmes. Le Tribunal a rappelé que l'article 1^{er} quinquies ne se bornait pas à prévoir que les institutions de l'UE devaient prendre des mesures, mais qu'il affirmait aussi, sans que cette déclaration soit assortie d'une quelconque condition, que l'égalité des genres **constitue une dimension « essentielle » à prendre en compte dans « tous » les aspects** mettant en œuvre le Statut. Le Tribunal a conclu que, **en écartant l'égalité des genres des considérations ayant entouré l'adoption de la décision attaquée, le SEAE n'avait pas respecté l'article 1^{er} quinquies, paragraphes 2 et 3, du Statut.** Il a ajouté que la décision attaquée aurait pu être différente si l'égalité des genres n'avait pas été exclue d'emblée, par principe, de l'appréciation effectuée par le SEAE.

Dans son pourvoi, le SEAE avance que la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes doit s'appliquer au moment de la rotation annuelle du personnel entre le siège du SEAE et les délégations



de l'Union ou entre les délégations de l'Union, lors de la publication des avis de vacance pour les postes concernés. En revanche, une telle politique pourrait « difficilement s'appliquer à des décisions de prolongation de mandat, par nature individuelles et [pour lesquelles] une situation de concurrence entre plusieurs candidats n'existe pas ». En effet, le SEAE considère qu'il serait alors contraint de favoriser les demandes de prolongation émanant de femmes, indépendamment de la question de savoir si cela répond à l'intérêt du service. Selon le SEAE, il en résulterait, pour le ou la fonctionnaire appartenant au sexe sous-représenté, un droit subjectif à la prolongation de son mandat.

Dans son arrêt de novembre 2020, la **Cour de justice** établit une distinction entre les deux parties de l'article 1^{er} quinquies, paragraphe 2, en ce sens que le principe d'égalité entre hommes et femmes, en tant que droit subjectif, ne nécessite aucune mesure d'exécution pour être applicable. Il n'en va pas de même des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté, visés dans la deuxième partie de l'article 1^{er} quinquies, paragraphe 2. Des décisions individuelles qui accorderaient des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ne peuvent être adoptées en l'absence de dispositions générales mettant en œuvre la deuxième partie de l'article 1^{er} quinquies, paragraphe 2. Lors de l'adoption de dispositions d'exécution, il y a lieu de respecter le principe de proportionnalité qui exige que les dérogations ne dépassent pas les limites de ce qui est approprié et nécessaire pour atteindre le but recherché et que soient conciliés, dans toute la mesure du possible, le principe d'égalité de traitement et les exigences du but ainsi poursuivi.

En l'absence de mesures d'exécution de l'article 1^{er} quinquies, paragraphe 2, seconde partie, du Statut, une institution n'est pas dispensée de l'obligation de tenir compte du principe d'égalité entre hommes et femmes lors de l'adoption d'une décision individuelle. En effet, comme le confirme la Cour de justice, l'égalité entre hommes et femmes constitue une dimension « essentielle » à prendre en compte dans « tous » les aspects mettant en œuvre le Statut, sans que cette prise en compte ne soit assortie d'un quelconque délai ou d'une quelconque condition, et sans qu'elle soit subordonnée à l'adoption de mesures. Le **principe d'égalité**, qui exclut toute discrimination fondée sur le sexe, **ne se limite pas aux situations de concurrence entre candidat(e)s**, mais suppose également de vérifier si le traitement accordé, en l'occurrence à une femme, **aurait été accordé, de la même manière, à un homme placé dans une situation comparable**. Il incombe aux institutions, lors de l'adoption de décisions relatives à l'organisation de leurs services, de procéder à une **mise en balance entre les divers intérêts en jeu** en prenant, notamment, en considération tant le respect du principe d'égalité de traitement que l'intérêt du service.

La Cour de justice confirme ainsi l'appréciation du Tribunal selon lequel il ne saurait être exclu que des considérations liées à l'égalité entre hommes et femmes puissent plaider en faveur de l'acceptation de cette demande, de telle sorte que le SEAE devait tenir compte, en tant qu'élément d'appréciation parmi d'autres, de la nécessité d'assurer l'égalité entre hommes et femmes. Ce principe doit être pris en compte lors de l'adoption d'une décision individuelle, même si elle ne présuppose pas un choix entre plusieurs personnes.



Commentaires:

1. Il importe de noter que le paragraphe 2 de l'article 1^{er} quinquies comporte deux parties : a) le droit subjectif dérivé du principe d'égalité entre hommes et femmes et b) les mesures de discrimination positive en faveur du genre sous-représenté. Ces mesures ne peuvent être transposées en décisions individuelles que sur la base de dispositions d'exécution. En revanche, le principe d'égalité entre hommes et femmes énoncé dans la première partie du paragraphe 2 de l'article 1^{er} quinquies peut être invoqué directement. L'absence de mesures d'exécution ne dispense pas l'institution du respect du principe d'égalité.

2. Ainsi que l'a correctement souligné l'avocate générale, M^{me} Kokott, l'article 1^{er} quinquies codifie et reflète les articles 21 et 23 de la Charte des droits fondamentaux dans le processus décisionnel des AIPN. La jurisprudence a reconnu depuis longtemps que l'égalité de traitement entre hommes et femmes était un droit fondamental susceptible d'être invoqué.

3. Lors de l'adoption de dispositions d'exécution prévoyant une discrimination positive en faveur du genre sous-représenté et lors de leur application à des cas particuliers, il y a lieu de respecter le principe de proportionnalité.

4. Les institutions disposent d'un large pouvoir d'appréciation pour l'adoption de leurs règles d'organisation interne. Ce pouvoir d'appréciation est toutefois limité par l'obligation de respecter les garanties procédurales visant à assurer l'équilibre entre les différents intérêts en jeu. L'arrêt montre qu'une règle d'organisation interne qui prévoit l'adoption de décisions administratives sur la seule base de l'intérêt du service pêche en ce qu'elle néglige les considérations nécessaires au regard du principe d'égalité. **Dans le processus menant à une décision concernant une femme, il y a dès lors lieu de vérifier si un homme placé dans une situation comparable aurait été traité de la même manière, et vice-versa.** C'est l'exclusion a priori de cette vérification sur la base de considérations en matière d'égalité qui a été sanctionnée par les juges de l'Union.

5. L'affaire examinée ici ne concerne qu'une décision prise dans le cadre de l'exercice de rotation et concernant spécifiquement la prolongation d'une affectation par rapport au système général de mobilité, lequel repose sur



des affectations pour une durée de quatre ans. L'article 1^{er} quinquies, paragraphe 2, du Statut, qui porte sur l'égalité entre hommes et femmes et sur les mesures de discrimination positive en faveur du genre sous-représenté, a toutefois un champ d'application beaucoup plus large. La Cour de justice interprète le libellé de cet article 1^{er} quinquies, paragraphe 2, d'une manière qui confirme ce large champ d'application et exige que soit prise en considération l'égalité, qui constitue « un élément essentiel » dans « tous les aspects » du Statut. L'obligation de prendre en compte l'égalité entre hommes et femmes s'applique à de nombreux domaines, tels que le pourvoi de postes vacants, la prolongation de contrats à durée déterminée ou les promotions.

6. On peut en déduire que, dans de telles situations, si une institution refusait a priori de prendre en compte des considérations en matière d'égalité (éléments spécifiques au genre), les décisions qu'elle adopterait seraient susceptibles d'être annulées tout comme en cas d'absence d'autres éléments procéduraux importants (par exemple la motivation).

7. La décision une fois annulée, l'institution devrait alors prendre une nouvelle décision, en prenant dûment en compte les éléments spécifiques au genre. Cela ne signifie toutefois pas que l'institution devrait prendre une décision différente sur le fond (dans le cas d'espèce la demande de prolongation de l'affectation).