



Recueil de la jurisprudence

Affaire T-547/18

Raivo Teeäär

contre

Banque centrale européenne

Arrêt du Tribunal (première chambre) du 26 mars 2020

« Fonction publique – Personnel de la BCE – Programme d'aide à la transition professionnelle en dehors de la BCE – Rejet d'une demande de participation – Conditions d'éligibilité – Ancienneté requise différente selon qu'un membre du personnel relève d'une tranche de salaire simple ou double – Classement dans une tranche de salaire en fonction du type d'emploi – Égalité de traitement – Proportionnalité – Erreur manifeste d'appréciation »

1. *Fonctionnaires – Agents de la Banque centrale européenne – Règles applicables au personnel – Programme pilote pour l'aide à la transition professionnelle en dehors de la Banque centrale européenne (BCE) – Conditions d'éligibilité – Ancienneté requise différente pour les tranches de salaire simples ou doubles – Pouvoir d'appréciation de la BCE – Limites – Intérêt du service – Classement dans une tranche de salaire en fonction du type d'emploi – Violation du principe d'égalité de traitement et du principe de proportionnalité – Absence*
(Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, art. 21 ; règles applicables au personnel de la Banque centrale européenne, art. 2.3.1)

(voir points 37-43, 48, 49, 51-58, 63-65)

2. *Fonctionnaires – Agents de la Banque centrale européenne – Règles applicables au personnel – Programme pilote pour l'aide à la transition professionnelle en dehors de la Banque centrale européenne (BCE) – Conditions d'éligibilité – Ancienneté requise différente pour les tranches de salaire simples ou doubles – Pouvoir d'appréciation de la BCE – Limites – Intérêt du service – Classement dans une tranche de salaire en fonction du type d'emploi – Violation du principe d'égalité de traitement et du principe de non-discrimination fondée sur l'âge – Absence*
(Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, art. 21 ; directive du Conseil 2000/78 ; règles applicables au personnel de la Banque centrale européenne, art. 2.3.1)

(voir points 70-72, 75-77, 80-82)

Résumé

Dans l'arrêt Teeäär/BCE (T-547/18), rendu le 26 mars 2020, le Tribunal a rejeté le recours d'un agent de la Banque centrale européenne (BCE) contre la décision par laquelle la BCE avait écarté sa candidature au programme pilote d'aide à la transition professionnelle en dehors de la BCE (ci-après l'« ATP ») ainsi que sa demande indemnitaire et l'a condamné au paiement des dépens.

Le requérant était entré en fonction à la BCE en 2004 à l'âge de 50 ans et avait été classé dans la tranche de salaire F/G (tranche de salaire double) dont relevait la fonction pour laquelle il avait été engagé, à un échelon correspondant à la durée, au niveau et à l'importance de son expérience professionnelle.

En 2012, le directoire de la BCE a instauré un programme pilote pour l'ATP. La disposition applicable établissait une différence de traitement entre les membres du personnel de la BCE selon qu'ils relevaient d'une tranche de salaire double ou d'une tranche de salaire simple, en disposant que les premiers, qui représentaient une grande partie du personnel, seraient éligibles audit programme à partir de douze années d'ancienneté dans leur tranche de salaire, tandis que l'ancienneté requise pour les seconds ne serait que de huit années.

À titre principal, le requérant se prévalait de l'illégalité de ladite disposition, faisant valoir, d'une part, une violation du principe d'égalité de traitement et du principe de proportionnalité ainsi qu'une erreur manifeste d'appréciation et, d'autre part, une violation de l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de la directive 2000/78¹, du fait d'une discrimination fondée sur l'âge.

S'agissant, en premier lieu, du moyen tiré de la violation du principe d'égalité de traitement et du principe de proportionnalité ainsi que de l'erreur manifeste d'appréciation, le Tribunal a relevé, tout d'abord, que l'objectif de l'instauration du programme pilote pour l'ATP consistait à parer préventivement à plusieurs risques susceptibles de porter atteinte au bon fonctionnement de la BCE dans un avenir plus ou moins proche, en créant de façon anticipée des vacances de postes de façon à permettre le recrutement de nouvelles personnes et d'augmenter les possibilités de promotion interne pour le personnel en place. Dès lors que cette mesure était de nature à contribuer au maintien, voire à l'amélioration, de la qualité des prestations fournies dans le cadre de l'accomplissement des missions de la BCE, elle était objectivement justifiée et liée à l'intérêt du service. Ensuite, le Tribunal a relevé que l'objet du programme pilote pour l'ATP était de provoquer le départ volontaire et anticipé d'une partie des membres du personnel ayant travaillé un certain nombre d'années au sein de la BCE en restant dans une même tranche de salaire, en favorisant ce départ sous la forme d'un accompagnement dans une transition de carrière en dehors de la BCE, notamment sur le plan financier, tout en distinguant les membres du personnel relevant d'une tranche de salaire simple de ceux relevant d'une tranche de salaire double. À cet égard, le Tribunal a considéré que les situations des deux catégories de personnes concernées n'étaient pas comparables, car elles se distinguaient par un élément essentiel du point de vue de l'intérêt du service, à savoir qu'elles correspondaient à des types de fonctions différents dont la BCE avait voulu que certains soient exercés par un personnel plus stable. Le Tribunal a également estimé que, en toute hypothèse et pour les mêmes raisons, la différence de traitement que constituait la fixation d'un critère d'éligibilité de douze années, au lieu de huit, pour les membres du personnel exerçant un type de fonctions relevant d'une tranche de salaire double était objectivement justifiée et, en outre, que la façon dont la caractéristique des fonctions

¹ Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16).

relevant des tranches de salaire doubles avait été prise en compte par la BCE était proportionnée, dans la mesure où cette différence de quatre années correspondait approximativement à la différence de marge de progression salariale existant entre une tranche de salaire simple et une tranche de salaire double. Sur ce point, le Tribunal a souligné que, dès lors qu'elle avait à instaurer une réglementation d'application générale dans un domaine où elle dispose d'une large marge d'appréciation et d'une large autonomie, la BCE pouvait se fonder sur des situations standard, sans être tenue de prévoir en outre un système d'exceptions pour tenir compte de situations atypiques, telle celle du requérant qui, compte tenu de son expérience professionnelle antérieure, avait été classé dès son engagement à un échelon élevé de la tranche de salaire double F/G.

Le Tribunal a également rappelé que, d'une part, lorsque la BCE établit des règles relatives à des questions portant sur le régime applicable au personnel qu'elle emploie, elle dispose d'une large autonomie en raison de son indépendance fonctionnelle et que, d'autre part, les institutions disposent d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer l'intérêt du service, le contrôle juridictionnel étant limité à vérifier si les choix opérés ne procèdent pas d'une erreur manifeste. Dans ce cadre, le Tribunal a relevé que le critère d'ancienneté retenu pour le programme pilote pour l'ATP reposait sur une base objective et était cohérent avec la structure des carrières au sein de la BCE fondée sur le type d'emploi exercé. Le Tribunal a également estimé que le fait que ce critère était intégré dans un programme pilote devant faire l'objet d'une évaluation a posteriori n'était pas dénué d'intérêt pour l'appréciation du caractère proportionné dudit critère.

S'agissant, en second lieu, du moyen basé sur l'existence d'une discrimination fondée sur l'âge, le Tribunal a estimé que les conditions d'éligibilité audit programme ne contenaient aucune référence directe à l'âge des membres du personnel et que la distinction opérée entre ceux-ci selon le type de tranche de salaire dont ils relevaient ne comportait pas d'implication en ce qui concerne leur âge. À cet égard, le Tribunal a souligné que l'ancienneté dans une tranche de salaire, quelle qu'elle soit, était uniquement fonction du moment auquel une personne avait été recrutée ou, éventuellement, promue dans une tranche de salaire. En outre, le Tribunal a constaté qu'il résultait du bilan établi après la clôture de l'ATP que, concrètement, le critère d'ancienneté litigieux n'avait pas favorisé ou défavorisé les membres du personnel relevant d'une certaine tranche d'âge.