

ORDONNANCE DU PRÉSIDENT
DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE
18 décembre 2009*

« Fonction publique — Référé — Demande de sursis à exécution
d'une décision de licenciement — Urgence — Fumus boni juris »

Dans l'affaire F-92/09 R,

ayant pour objet une demande introduite au titre des articles 242 CE, 243 CE,
157 EA et 158 EA,

U, ancienne fonctionnaire du Parlement européen, demeurant à Luxembourg
(Luxembourg), représentée par M^{es} F. Moyses et A. Salerno, avocats,

partie requérante,

contre

Parlement européen, représenté par M^{mes} S. Seyr et K. Zejdová, en qualité
d'agents,

partie défenderesse,

* Langue de procédure : le français.

LE PRÉSIDENT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

rend la présente

Ordonnance

- 1 Par requête déposée au greffe du Tribunal le 6 novembre 2009, U demande, d'une part, la suspension de la décision du 6 juillet 2009 par laquelle le Parlement européen l'a licenciée et, d'autre part, l'octroi de mesures provisoires.

Cadre juridique

- 2 L'article 9, paragraphe 6, du statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après le « statut ») dispose :

« Le comité paritaire consultatif de l'insuffisance professionnelle est appelé à donner son avis sur les mesures d'application de l'article 51. »

3 L'article 24 du statut dispose :

« Les Communautés assistent le fonctionnaire, notamment dans toute poursuite contre les auteurs de menaces, outrages, injures, diffamations ou attentats contre la personne et les biens, dont il est, ou dont les membres de sa famille sont l'objet, en raison de sa qualité et de ses fonctions.

Elles réparent solidairement les dommages subis de ce fait par le fonctionnaire dans la mesure où celui-ci ne se trouve pas, intentionnellement ou par négligence grave, à l'origine de ces dommages et n'a pu obtenir réparation de leur auteur. »

4 L'article 51 du statut dispose :

« 1. Chaque institution définit les procédures visant à détecter, gérer et résoudre les cas d'insuffisance professionnelle en temps utile et de manière appropriée. Après épuisement de ces procédures, le fonctionnaire qui, sur la base de rapports consécutifs visés à l'article 43, fait preuve d'insuffisance professionnelle dans l'exercice de ses fonctions peut être licencié, rétrogradé ou classé dans un groupe de fonctions inférieur avec maintien de grade ou dans un grade inférieur.

2. Toute proposition de licenciement, de rétrogradation ou de classement dans un groupe de fonctions inférieur d'un fonctionnaire expose les raisons qui la motivent et est communiquée à l'intéressé. La proposition de l'autorité investie du pouvoir de nomination est transmise au comité visé à l'article 9, paragraphe 6.

3. Le fonctionnaire a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de prendre copie de toutes les pièces de la procédure. Il dispose, pour préparer sa défense, d'un délai d'au moins quinze jours à compter de la date de réception de la proposition. Il peut se faire assister par une personne de son choix. Le fonctionnaire peut présenter des observations écrites. Il est entendu par le comité consultatif paritaire. Il peut également citer des témoins.

4. L'institution est représentée devant le comité par un fonctionnaire mandaté à cet effet par l'autorité investie du pouvoir de nomination et qui dispose des mêmes droits que l'intéressé.

5. Au vu de la proposition au titre du paragraphe 2, et compte tenu, le cas échéant, des déclarations écrites et orales de l'intéressé et des témoins, le comité émet, à la majorité, un avis motivé indiquant la mesure éventuelle qu'il considère comme appropriée à la lumière des faits établis à sa demande. Il transmet cet avis à l'autorité investie du pouvoir de nomination et à l'intéressé dans un délai de deux mois à compter du jour où il a été saisi. Le président ne participe pas aux décisions du comité sauf lorsqu'il s'agit de questions de procédure ou en cas de partage égal des voix.

L'autorité investie du pouvoir de nomination prend sa décision dans un délai de deux mois à compter de la réception de l'avis du comité, l'intéressé ayant été entendu. La décision est motivée et fixe la date à laquelle elle prend effet.

6. Le fonctionnaire licencié pour insuffisance professionnelle a droit mensuellement à une indemnité de licenciement égale au traitement mensuel de base d'un fonctionnaire de grade 1, premier échelon, pendant la période définie au paragraphe 7. Le fonctionnaire a également droit pendant la même période aux allocations familiales prévues à l'article 67. L'allocation de foyer est calculée sur la base du traitement mensuel de base d'un fonctionnaire de grade 1 conformément à l'article 1^{er} de l'annexe VII.

Le fonctionnaire qui présente sa démission après le début de la procédure visée aux paragraphes 1 à 3 ou qui a déjà droit au paiement immédiat de sa pension sans réduction à cette date n'a pas droit à l'indemnité. L'allocation de chômage perçue au titre d'un régime national est déduite de l'indemnité.

7. La période durant laquelle les versements visés au paragraphe 6 sont effectués est fixée comme suit :

- a) lorsque l'intéressé a accompli moins de cinq années de service à la date à laquelle la décision de licenciement est prise, elle est de trois mois,
- b) lorsque l'intéressé a accompli cinq années de service ou plus, mais moins de dix ans, elle est de six mois,

- c) lorsque l'intéressé a accompli dix années de service ou plus, mais moins de vingt ans, elle est de neuf mois,
- d) lorsque l'intéressé a accompli plus de vingt années de service, elle est de douze mois.

8. Le fonctionnaire rétrogradé ou classé dans un groupe de fonctions inférieur pour insuffisance professionnelle peut, après un délai de six ans, demander que toute mention de cette mesure soit effacée de son dossier personnel.

9. L'intéressé a droit au remboursement des frais raisonnables qu'il a exposés au cours de la procédure, notamment des honoraires dus à un défenseur n'appartenant pas à l'institution, lorsque la procédure prévue au présent article prend fin sans qu'il y ait eu de décision de le licencier, de le rétrograder ou de le classer dans un groupe de fonctions inférieur. »

5 L'article 59 du statut dispose :

« 1. Le fonctionnaire qui justifie être empêché d'exercer ses fonctions par suite de maladie ou d'accident bénéficie de plein droit d'un congé de maladie.

[...]

4. L'autorité investie du pouvoir de nomination peut saisir la commission d'invalidité du cas du fonctionnaire dont les congés cumulés de maladie excèdent douze mois pendant une période de trois ans.

5. Le fonctionnaire peut être mis en congé d'office à la suite d'un examen pratiqué par le médecin-conseil de l'institution, si son état de santé l'exige ou si une maladie contagieuse s'est déclarée dans son foyer.

[...] »

- 6 L'article 1^{er} de la réglementation interne relative à la procédure d'amélioration appliquée dans le cadre de la détection, gestion et résolution des cas potentiels d'insuffisance professionnelle des fonctionnaires, adoptée par le bureau du Parlement le 3 juillet 2006 (ci-après la « réglementation interne »), dispose :

« La procédure de traitement de l'insuffisance professionnelle établie par la présente réglementation interne en conformité avec l'article 51, paragraphe 1, du statut (ci-après "procédure d'amélioration") vise à assurer que chaque cas soit traité à un stade précoce et de façon systématique afin d'aider le fonctionnaire concerné à retrouver le niveau de prestations requis pour accomplir les tâches décrites dans le rapport de notation, conformément à la fiche métier du poste, et éviter ainsi la prise à son égard des mesures prévues à l'article 51 du statut (licenciement, rétrogradation ou classement dans un groupe de fonctions inférieur avec maintien de grade ou dans un grade inférieur). »

- 7 L'article 3, paragraphe 1, de la réglementation interne prévoit :

« La procédure d'amélioration est appliquée en parallèle à la procédure de notation précisée dans les dispositions générales d'exécution relatives aux rapports de notation [...] (ci-après "DGE Rapnot"). »

- 8 L'article 7, de la réglementation interne dispose :

« 1. Dès la détection de signes d'insuffisance professionnelle, le premier notateur convoque par note le fonctionnaire en lui précisant l'objet de l'entretien. Dans cette note, il informe le fonctionnaire de ses droits tels que précisés à l'article 14 de la présente réglementation. À l'issue de l'entretien, le premier notateur informe le notateur final par lettre dûment motivée. Le fonctionnaire reçoit copie de cette lettre.

2. Le notateur final saisit, le cas échéant, la [d]irection de la [s]tratégie des ressources humaines, [direction générale (DG) "Personnel"], afin qu'elle désigne un conseiller. Le notateur final convoque aussitôt le fonctionnaire à un entretien. Le premier notateur et le conseiller y assistent également.

3. Lors de l'entretien, le notateur final identifie les raisons des inadéquations constatées, décide, le cas échéant, de l'ouverture de la procédure d'amélioration et fixe au fonctionnaire un programme d'appui (ci-après "plan d'amélioration"). Il informe le fonctionnaire de tout ce que la procédure d'amélioration implique.

[...] »

9 L'article 8 de la réglementation interne prévoit :

« 1. Si, lors de l'entretien prévu à l'article 7 [...], le notateur final conclut que les signes observés chez le fonctionnaire peuvent être imputables à des difficultés d'ordre médical ou si le fonctionnaire évoque des difficultés de ce type, il se renseigne immédiatement auprès du [c]abinet médical. Dans ce cas, la décision éventuelle d'ouverture de la procédure d'amélioration et la fixation du plan d'amélioration sont différées jusqu'à la réception de la réponse du [c]abinet médical.

2. Le [c]abinet médical communique par écrit sa réponse au notateur final, au fonctionnaire concerné et au conseiller dans le strict respect du secret médical et de la confidentialité des données à caractère personnel.

3. Si le [c]abinet médical répond que la situation du fonctionnaire doit être traitée exclusivement en application des dispositions statutaires relevant de l'état de santé des fonctionnaires, le notateur final ne pourra pas entamer la procédure d'amélioration à son égard. Le fonctionnaire, le premier notateur et le conseiller en sont tenus informés.

4. Dans le cas contraire, le notateur final convoque à nouveau le fonctionnaire, le premier notateur et le conseiller afin d'ouvrir la procédure d'amélioration et de fixer le plan d'amélioration.

5. Le [c]abinet médical peut intervenir, ultérieurement, à tout moment en communiquant, par écrit, au notateur final et au fonctionnaire son appréciation sur l'état de santé du fonctionnaire, ainsi que les conclusions qu'il en a tirées. Le premier notateur, le conseiller et le fonctionnaire concerné en sont tenus

informés. Sur la base de ces conclusions, le notateur final peut, selon le cas, décider d'ouvrir la procédure d'amélioration ou de clôturer une procédure d'amélioration déjà entamée. »

10 L'article 12 de la réglementation interne dispose :

« 1. Au cours du mois de juillet, le rapport intermédiaire prévu à l'article 17, deuxième alinéa, des DGE Rapnot est établi après entretien des deux notateurs avec le fonctionnaire en présence du conseiller. Le rapport intermédiaire est daté et signé par les deux notateurs et le fonctionnaire qui peut, le cas échéant, y ajouter ses commentaires. Le conseiller en reçoit copie.

2. Si le rapport intermédiaire conclut qu'il n'y a plus de signes d'insuffisance professionnelle chez le fonctionnaire, le notateur final procède à la clôture de la procédure d'amélioration et l'article 13 [...] n'est pas d'application. Dans le cas contraire, le notateur final, après avis du conseiller, confirme la continuation de la procédure d'amélioration jusqu'à la fin de l'année de référence. Dans les deux cas, le fonctionnaire est informé par note écrite.

[...] »

Faits à l'origine du litige

11 La requérante a été nommée fonctionnaire au Parlement le 1^{er} mai 2005. Elle a été titularisée à l'issue de sa période de stage qui s'est déroulée du 1^{er} mai 2005 au 31 janvier 2006 à l'unité « Planning » de la DG « Traduction et édition ».

- 12 Dans le rapport de notation de la requérante pour l'année 2005, le premier notateur de la requérante indiquait que celle-ci était « une nouvelle collègue appréciée ». Dans ce même rapport de notation, la requérante a été considérée comme étant une fonctionnaire méritante.
- 13 Dans le rapport de notation de la requérante pour l'année 2006, même si celle-ci apparaissait toujours comme étant une fonctionnaire méritante, il était indiqué, notamment, qu'elle devait améliorer ses compétences en matière de communication, qu'un manque de communication était parfois à l'origine de problèmes en matière de relations humaines et que, « bien que son rendement soit satisfaisant, [sa] volonté de communiquer avec les membres de l'équipe a[vait] décliné ».
- 14 Par courrier du 10 juillet 2007, le chef de bureau de l'unité « Planning » de la DG « Traduction et édition » (ci-après le « chef de bureau ») a invité le directeur général de ladite DG (ci-après le « directeur général ») à « prendre en considération la possibilité d'une ouverture de la procédure d'amélioration » concernant la requérante. Dans ce courrier il mentionnait l'existence d'un entretien qu'il avait eu avec celle-ci le 9 juillet 2007, en application des dispositions de l'article 7, paragraphe 1, de la réglementation interne.
- 15 Le chef de bureau a également adressé au directeur général un courrier en date du 8 août 2007. Dans ce courrier, il faisait état, notamment, d'un traitement inadéquat par la requérante des demandes de traduction, de son incapacité à communiquer avec ses collègues, de ses absences irrégulières, ainsi que de son comportement impoli et non professionnel. Il a indiqué par ailleurs dans ce courrier :
- « [la requérante] est une personne ayant une éducation de niveau universitaire, qui probablement se sent frustrée par le fait de devoir accomplir des tâches d'assistant. J'ai l'impression très nette qu'elle méprise le travail et le considère inutile. Il importe également de noter que ses performances et sa conduite ont radicalement changé après la titularisation. »

- 16 En vertu de l'article 7, paragraphe 2, de la réglementation interne, la requérante a participé les 17 et 20 septembre 2007 à deux entretiens. À la suite de ces entretiens, le 24 septembre 2007, une procédure d'amélioration a été ouverte, avec un plan d'amélioration s'appliquant jusqu'au 31 décembre 2007. Dans le cadre de ladite procédure, le chef de bureau était premier notateur et le directeur général notateur final.

- 17 Suite à un entretien avec la requérante le 3 décembre 2007, le directeur général a décidé, par courrier du 10 décembre 2007, de prolonger la procédure d'amélioration. Dans ce courrier il constatait l'existence, depuis l'ouverture de la procédure d'amélioration, de progrès quant à la qualité des performances et au comportement de la requérante.

- 18 Dans le rapport de notation de la requérante pour l'année 2007, établi aux mois de mars et avril 2008, il était indiqué, notamment, que malgré de nombreux avertissements les performances de la requérante s'étaient beaucoup détériorées au cours de l'année 2007. La requérante n'était d'ailleurs plus considérée dans ce rapport comme étant une fonctionnaire méritante.

- 19 En vertu de l'article 12 de la réglementation interne, un rapport intermédiaire a été établi au mois de juillet 2008. Dans ce rapport, portant sur la période du 1^{er} janvier 2008 au 30 juin suivant, il était indiqué, notamment, que la requérante avait partiellement amélioré sa conduite à l'égard des services et des collègues avec lesquels elle était en contact. Si le rapport ne concluait pas à une insuffisance professionnelle, il était précisé que les améliorations constatées devaient être confirmées par un progrès soutenu et à long terme de la performance globale.

- 20 Par courrier du 9 juillet 2008, le chef de bureau a informé la requérante que la procédure d'amélioration serait poursuivie jusqu'à la fin de l'année 2008.

- 21 Le 13 octobre 2008, au cours d'un entretien se déroulant en présence, notamment, du chef de bureau, il a été proposé à la requérante d'être transférée à l'unité « Traduction lettone » de la DG « Traduction et édition ». La requérante ayant accueilli favorablement cette proposition, elle a intégré ladite unité au cours du mois d'octobre 2008. Il a été également décidé, au cours de cet entretien, que, du fait que la requérante serait en congé au mois de décembre, l'entretien final relatif à la procédure d'amélioration se déroulerait le 26 novembre 2008.
- 22 Le 19 novembre 2008, le chef de bureau et le directeur général ont été destinataires d'un courriel auquel était joint le compte rendu d'une réunion relative à l'intégration de la requérante au sein de l'unité « Traduction lettone ». Dans ce compte rendu il était indiqué, notamment, que la requérante manifestait de la bonne volonté, mais qu'elle rencontrait des problèmes de communication avec ses collègues, qu'elle était isolée au sein du service en raison de son comportement et que le chef de l'unité en cause craignait que ce comportement ne détériore, à long terme, l'atmosphère au sein du service. Il était également indiqué dans ce compte rendu que tous les efforts avaient été déployés pour offrir à la requérante une assistance psychologique — médecin ou travailleur social — en cas de besoin, mais que celle-ci avait nié avoir des problèmes et avait décliné toute aide.
- 23 Le 26 novembre 2008, au cours d'un entretien se déroulant en présence, notamment, du chef de bureau, la requérante a été informée que ses performances à l'unité « Traduction lettone » n'avaient pas été jugées satisfaisantes et que ses difficultés avaient vraisemblablement pour origine son propre comportement. Le chef de bureau a également indiqué à la requérante qu'il allait proposer à l'autorité investie du pouvoir de nomination de la licencier.
- 24 En vertu de l'article 13 de la réglementation interne, un rapport spécial a été établi le 18 décembre 2008. Dans ce rapport, il était indiqué, notamment, que la circonstance que le travail et le comportement de la requérante ne se soient pas améliorés au sein de l'unité « Traduction lettone » révélait que les difficultés que

celle-ci rencontrait étaient dues uniquement à son propre comportement et non à ses collègues ou au fait qu'elle travaillait dans un environnement multiculturel. En conclusion, le licenciement de la requérante était proposé en raison de la persistance de ses insuffisances en matière de communication, de résolution de conflits et de sa réticence à comprendre ou à suivre des instructions, ainsi qu'à assumer la responsabilité de ses actes.

- 25 Dans le rapport de notation de la requérante pour l'année 2008, établi au mois de février 2009, il était fait état des mêmes problèmes que ceux mentionnés en conclusion du rapport spécial établi le 18 décembre 2008.
- 26 Le comité paritaire consultatif de l'insuffisance professionnelle (ci-après le « comité ») a alors été appelé à donner son avis sur une proposition de licenciement de la requérante.
- 27 Dans un avis rendu le 14 mai 2009 (ci-après l'« avis ») le comité indiquait non seulement qu'un certain nombre des personnes ayant travaillé avec la requérante lui avait fait savoir qu'elles avaient des doutes quant à l'état mental de celle-ci, mais également qu'il avait eu lui-même la nette impression, en l'entendant, qu'elle se trouvait dans un état mental instable ou perturbé.
- 28 Le comité signalait aussi que les auditions auxquelles il avait procédé avaient révélé une opinion convergente des supérieurs hiérarchiques de la requérante, opinion selon laquelle celle-ci avait, peu de temps après sa titularisation, commencé à montrer des signes de comportements inhabituels, ces comportements incluant, notamment, des crises périodiques d'attitude antisociale à l'égard de ses collègues, un refus de prendre en charge les tâches lui incombant et ce, sans raison évidente ou pour des motifs excentriques, ou encore, des éclats de rire dans des situations où cela n'était pas approprié. De plus, il était apparu, lors des travaux du comité, que la DG « Traduction et édition » avait contacté le service médical en août 2008 et que celui-ci avait proposé un rendez-vous à la requérante pour réexaminer les « signes d'une éventuelle dépression » qu'il avait déjà

décelés en décembre 2006, mais que la requérante avait décliné cette invitation ; la DG « Traduction et édition » avait alors demandé au service social du Parlement d'intervenir, mais celui-ci avait essuyé un refus de la part de la requérante.

29 Dans l'avis, le comité concluait que la requérante n'était pas en mesure d'exercer de manière satisfaisante les tâches professionnelles qui lui étaient assignées et de travailler au sein d'un environnement multiculturel tel que celui du Parlement. Il concluait également que l'administration devait rechercher si l'inadaptation professionnelle de la requérante était due à des raisons médicales. Enfin, il approuvait la proposition de licenciement dans la mesure où il serait démontré que l'inadaptation professionnelle de la requérante n'était pas imputable à des raisons médicales ou dans la mesure où la requérante refuserait de subir les examens médicaux nécessaires pour infirmer l'origine médicale de ses difficultés professionnelles.

30 La requérante, qui a été entendue le 25 juin 2009 par l'administration, a été licenciée par décision du 6 juillet 2009 (ci-après la « décision attaquée ») qui lui a été notifiée le 7 juillet suivant.

31 Le 7 août 2009, un médecin du cabinet médical de la DG « Personnel » du Parlement, à Luxembourg, a demandé à un médecin spécialisé en psychiatrie d'examiner la requérante. Celui-ci, dans un courrier du 18 août 2009, diagnostiquait un « trouble de la personnalité de type fragile » après avoir indiqué :

« L'examen psychiatrique ne montre pas de signe de confusion mentale : [la requérante] est bien orientée dans le temps et l'espace. Il n'y a pas de symptôme psychotique franc. Elle n'exprime pas d'idéations suicidaires. Par contre dans son discours, je note des idées de persécution à bas bruits. L'impression d'avoir été lésée est présente et l'impression qu'on ne l'aime pas[,] que ses collègues ne la comprennent pas et que personne ne pre[nd] en compte sa différence culturelle. Elle décrit des relations conflictuelles avec ses supérieurs hiérarchiques qui auraient mis en doute ses compétences à exécuter son travail. Dans son récit, il

est à noter qu'elle a tendance à interpréter les événements de façon paranoïde. On peut émettre l'hypothèse d'un trouble de la personnalité de type fragile. »

32 Le 1^{er} octobre 2009, la requérante a introduit en vertu de l'article 90, paragraphe 2, du statut une réclamation dirigée contre la décision attaquée.

Procédure et conclusions des parties

33 Par requête déposée au greffe du Tribunal le 6 novembre 2009, la requérante demande, notamment, l'annulation de la décision attaquée. Cette requête a été enregistrée au greffe du Tribunal sous la référence F-92/09.

34 Par requête déposée au greffe du Tribunal le même jour, la requérante a introduit la présente demande en référé, enregistrée au greffe du Tribunal sous la référence F-92/09 R.

35 Dans le cadre des mesures d'organisation de la procédure prévues à l'article 104, paragraphe 2, du règlement de procédure, le président du Tribunal a demandé aux parties, par courrier du 12 novembre 2009, de lui communiquer la réglementation interne. Il a été déferé à cette demande.

36 Par courrier du 30 novembre 2009, parvenu au greffe du Tribunal le même jour par télécopie (le dépôt de l'original étant intervenu le 1^{er} décembre suivant), la requérante a demandé à déposer des observations sur les observations de la partie défenderesse. Il n'a pas été fait droit à cette demande.

37 La requérante conclut à ce qu'il plaise au juge des référés :

- ordonner la suspension de la décision attaquée ;
- ordonner sa réintégration immédiate ou prononcer toute mesure nécessaire à la sauvegarde de ses droits et intérêts ;
- ordonner la condamnation du Parlement aux dépens.

38 Le Parlement conclut à ce qu'il plaise au juge des référés :

- rejeter la demande de la requérante ;
- réserver les dépens.

En droit

39 En vertu, d'une part, des dispositions combinées des articles 278 TFUE et 279 TFUE, en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2009 et par conséquent applicables à la date à laquelle le Tribunal se prononce, ainsi que de l'article 157 EA et, d'autre part, de l'article 39 du statut de la Cour de justice de l'Union européenne et de l'article 7, paragraphe 1, de l'annexe I dudit statut, le Tribunal peut, s'il estime que les circonstances l'exigent, ordonner le sursis à l'exécution de l'acte attaqué ou prescrire des mesures provisoires.

40 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 (*fumus boni juris*) l'octroi des mesures auxquelles elles concluent.

- 41 Selon une jurisprudence constante, les conditions relatives à l'urgence et au *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).
- 42 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 communautaire 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).
- 43 Dans les circonstances de l'espèce, il y a tout d'abord lieu d'examiner si la condition d'urgence est remplie.

Sur l'urgence

Arguments des parties

- 44 La requérante soutient que le préjudice financier que lui fait subir la décision attaquée est grave et irréparable. De plus, elle soutient que, du fait qu'elle se trouve sans ressources à compter du 1^{er} décembre 2009, elle n'est plus en mesure de soigner les troubles psychiatriques dont elle est atteinte.
- 45 Le Parlement soutient que la condition tenant à l'urgence n'est pas remplie.

Appréciation du Tribunal

- 46 Le caractère urgent d'une demande en référé doit s'apprécier par rapport à la nécessité qu'il y a de statuer provisoirement, afin d'éviter qu'un préjudice grave et irréparable ne soit occasionné à la partie qui sollicite la mesure provisoire. C'est à la partie qui sollicite le sursis à l'exécution d'une décision attaquée qu'il appartient d'apporter la preuve qu'elle ne saurait attendre l'issue de la procédure au principal, sans avoir à subir un préjudice qui entraînerait des conséquences graves et irréparables (ordonnance du président du Tribunal de première instance du 10 février 1999, Willeme/Commission, T-211/98 R, RecFP p. I-A-15 et II-57, point 36).
- 47 Il convient de relever que, selon une jurisprudence bien établie (ordonnances du président du Tribunal de première instance du 30 novembre 1993, D./Commission, T-549/93 R, Rec. p. II-1347, point 45, et Willeme/Commission, précitée, point 37), un préjudice d'ordre purement pécuniaire ne peut, en principe, être regardé comme irréparable, ou même difficilement réparable, dès lors qu'il peut faire l'objet d'une compensation financière ultérieure.
- 48 En l'espèce, ainsi que le soutient le Parlement, il convient d'observer que, en cas d'annulation de la décision attaquée par le Tribunal, la requérante aura droit au versement des sommes qu'elle aurait dû percevoir depuis la date de prise d'effet de la décision attaquée.
- 49 Il appartient, toutefois, au juge des référés d'apprécier, en fonction des circonstances propres à chaque espèce, si l'exécution immédiate de la décision faisant l'objet de la demande de sursis peut causer au requérant un préjudice grave et imminent, que même l'annulation de la décision au terme de la procédure au principal ne pourrait plus réparer.

- 50 En l'occurrence, le juge des référés doit s'assurer, eu égard aux circonstances propres à la situation de la requérante, qu'elle dispose d'une somme devant normalement lui permettre de faire face à l'ensemble des dépenses indispensables pour assurer la satisfaction de ses besoins élémentaires jusqu'au moment où il sera statué au principal (voir, en ce sens, ordonnance du président du Tribunal de première instance du 28 novembre 2003, V/Commission, T-200/03 R, RecFP p. I-A-317 et II-1549, point 57).
- 51 À cet égard il convient de souligner que la décision attaquée a pour conséquence de supprimer le traitement de la requérante à compter du 31 août 2009. Certes, la requérante bénéficie d'une indemnité de licenciement, mais celle-ci cesse d'être versée après le mois de novembre 2009.
- 52 De plus, la requérante produit au dossier un courrier du 25 octobre 2009, émanant des services du ministère du Travail et de l'Emploi luxembourgeois, dans lequel il est indiqué que, eu égard aux motifs de son licenciement, elle ne peut être considérée comme chômeur involontaire et que, par suite, sa demande tendant à obtenir des « indemnités de chômage complet » (sachant que l'indemnité de chômage complet est l'indemnité accordée au travailleur sans emploi, habituellement occupé à plein temps par un employeur) est rejetée.
- 53 Ce point ne fait l'objet d'aucune contestation de la part du Parlement et celui-ci se borne à alléguer, sans autre précision, que la requérante pourrait demander aux autorités luxembourgeoises l'allocation d'un revenu minimum garanti.
- 54 Ainsi, les affirmations de la requérante, selon lesquelles elle « se trouvera sans aucun moyen économique à sa disposition » à compter du 1^{er} décembre 2009, apparaissent, au vu des pièces du dossier, comme étant établies.

- 55 De plus, dans un courrier du 18 août 2009, un médecin spécialisé en psychiatrie a indiqué que la requérante souffrait d'un « trouble de la personnalité fragile ». Dans de telles circonstances, il est peu probable que la requérante soit en mesure de retrouver rapidement un nouvel emploi. Par suite, la situation de la requérante, qui se trouve dépourvue de tout revenu, risque donc de se prolonger.
- 56 Au vu des éléments mentionnés ci-dessus, il n'apparaît donc pas que la requérante dispose d'un revenu lui permettant de faire face à l'ensemble des dépenses indispensables pour assurer la satisfaction de ses besoins élémentaires jusqu'au moment où il sera statué au principal.
- 57 Au surplus, la requérante indique que, lorsqu'elle percevait son traitement, elle apportait son soutien financier à sa mère, laquelle est au chômage depuis octobre 2008, à ses deux frères scolarisés (âgés respectivement de dix-neuf et douze ans) qui sont tous deux, ainsi qu'à sa grand-mère, dont la pension est d'un montant de 128 lats lettons, soit environ 180 euros. La requérante produit au dossier des pièces permettant d'établir ses dires quant à la situation professionnelle de sa mère, à la scolarisation de ses frères et au montant de la pension de sa grand-mère.
- 58 Sur ce point, le Parlement se prévaut du fait que la requérante n'a pas tenté de faire assimiler les membres de sa famille à des enfants à charge et qu'elle n'a pas non plus demandé à leur faire transférer par l'institution une partie de ses émoluments.
- 59 L'article 2, paragraphe 4, de l'annexe VII, du statut prévoit que toute personne à l'égard de laquelle le fonctionnaire a des obligations alimentaires légales et dont l'entretien lui impose de lourdes charges peut être exceptionnellement assimilée à un enfant à charge par décision spéciale et motivée de l'autorité investie du pouvoir de nomination sur la base de documents probants. Cependant, la circonstance que la requérante n'ait pas demandé qu'un des membres de sa famille soit assimilé à un enfant à charge en vertu de ces dispositions ne permet pas

d'établir, contrairement à ce que soutient le Parlement, que la requérante n'apportait pas un soutien financier à sa famille restée en Lettonie.

- 60 Par ailleurs, l'article 17, paragraphe 2, de l'annexe VII, du statut prévoit que le fonctionnaire peut faire transférer une partie de ses émoluments vers un autre État membre que celui où il exerce ses fonctions au profit d'un enfant à charge ou d'une personne envers laquelle le fonctionnaire démontre avoir des obligations en vertu d'une décision de justice ou d'une décision de l'autorité administrative compétente. Néanmoins, la circonstance que la requérante n'ait pas prétendu qu'elle satisfaisait aux conditions particulières énoncées dans ces dispositions pour obtenir qu'une partie de son traitement soit transférée à sa famille en Lettonie, ne permet pas non plus d'établir, contrairement à ce que soutient le Parlement, que la requérante n'apportait pas un soutien financier à celle-ci.
- 61 Ainsi, en l'état du dossier, le fait que la requérante apportait un soutien financier à des membres de sa famille vivant en Lettonie et disposant de ressources limitées peut être regardé comme suffisamment établi.
- 62 Au vu de ce soutien, l'absence de précision apportée par la requérante sur d'éventuelles charges de loyer qu'elle aurait à supporter ne permet pas de conclure à une absence de préjudice grave et irréparable.
- 63 Par ailleurs, la requérante n'apporte également aucune précision sur l'existence éventuelle d'un patrimoine en sa possession. Cependant, si elle a pu bénéficier d'un revenu régulier au cours des années 2005 à 2009, il ne s'agissait pas, eu égard à son grade (AST 1), d'un revenu qui, par principe, lui aurait permis de constituer un patrimoine suffisant pour faire face, au cours d'une période susceptible de se prolonger, à ses besoins élémentaires.

- 64 De plus, si la requérante n'a pas présenté devant le Tribunal une demande d'aide judiciaire et n'a donc pas attendu d'obtenir cette aide avant d'introduire sa requête visant à la suspension de la décision attaquée, cela ne saurait établir, contrairement à ce que soutient le Parlement, que « la situation de la requérante n'est pas si grave qu'elle le prétend ». Au contraire, la requérante a pu considérer qu'il était prioritaire d'obtenir la suspension de la décision attaquée sans attendre de bénéficier de l'aide judiciaire.
- 65 De même, le fait que la requérante a demandé la suspension de la décision attaquée le 6 novembre 2009, soit trois mois après l'adoption de la décision attaquée, ne permet pas de conclure à une absence de préjudice grave et irréparable.
- 66 Ainsi, dans les circonstances particulières de l'espèce, le préjudice grave et irréparable allégué par la requérante doit être regardé comme étant établi, l'incapacité à assurer, durant une période prolongée, la satisfaction de ses besoins élémentaires ne pouvant être réparée par une compensation financière ultérieure.
- 67 La condition relative à l'urgence étant remplie, il convient donc d'examiner la condition relative au *fumus boni juris*.

Sur le fumus boni juris

Arguments des parties

- 68 La requérante soutient qu'en poursuivant la procédure de traitement de l'insuffisance professionnelle jusqu'à l'adoption de la décision attaquée alors que plusieurs signes permettaient de détecter, tout au long de la procédure, que les problèmes professionnels de la requérante pouvaient être d'origine médicale, le Parlement a méconnu le devoir de sollicitude, l'article 8 de la réglementation interne et l'article 24 du statut.

- 69 La requérante précise que le devoir de sollicitude impose à l'administration, dans le cas des fonctionnaires pour lesquels des signes de troubles psychologiques ont été détectés, une obligation positive de prendre contact avec un médecin.
- 70 La requérante soutient également qu'il incombait au Parlement de la mettre d'office en congé sur le fondement de l'article 59, paragraphe 5, du statut.
- 71 La requérante soutient par ailleurs que le Parlement a méconnu l'article 12, paragraphe 2, de la réglementation interne. En effet, selon elle, étant donné que le rapport intermédiaire établi au mois de juillet 2008 concluait qu'il n'y avait plus de signes d'insuffisance professionnelle, la procédure d'amélioration devait être clôturée.
- 72 Le Parlement soutient que « la procédure d'amélioration a été suivie correctement et que les moyens invoqués par la requérante ne sont pas fondés ».

Appréciation du Tribunal

- 73 Il convient d'examiner, en premier lieu, le moyen tiré de la méconnaissance du devoir de sollicitude.
- 74 La notion de devoir de sollicitude de l'administration, telle que développée par la jurisprudence de la Cour, reflète l'équilibre des droits et obligations réciproques que le statut a créé dans les relations entre l'administration et les agents du service public. Cet équilibre implique notamment que, lorsqu'elle statue à propos de la situation d'un fonctionnaire, l'administration prenne en considération l'ensemble des éléments susceptibles de déterminer sa décision et que, ce faisant, elle tienne compte non seulement de l'intérêt du service, mais aussi de celui du fonctionnaire concerné (arrêts de la Cour du 28 mai 1980, Kuhner/Commission,

33/79 et 75/79, Rec. p. 1677, point 22, et du 29 juin 1994, Klinke/Cour de justice, C-298/93 P, Rec. p. I-3009, point 38).

- 75 Le devoir de sollicitude impose à l'administration, lorsqu'il existe un doute sur l'origine médicale des difficultés rencontrées par un fonctionnaire pour exercer les tâches qui lui incombent, de faire toutes diligences pour lever ce doute avant qu'une décision portant licenciement dudit fonctionnaire ne soit adoptée (voir, par analogie, arrêt du Tribunal de première instance du 26 février 2003, Latino/Commission, T-145/01, RecFP p. I-A-59 et II-337, point 93).
- 76 Au demeurant, cette exigence est reflétée dans la réglementation interne elle-même puisque l'article 8 de ladite réglementation prévoit qu'il incombe au notateur final, dans certaines circonstances, de saisir le service médical du Parlement s'il a connaissance de faits susceptibles de révéler que le comportement reproché au fonctionnaire pourrait avoir une origine médicale.
- 77 De plus, les obligations qu'impose à l'administration le devoir de sollicitude sont substantiellement renforcées lorsqu'est en cause la situation particulière d'un fonctionnaire pour lequel il existe des doutes quant à sa santé mentale et, par conséquent, quant à sa capacité à défendre, d'une manière adéquate, ses propres intérêts (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, point 72) et ce, d'autant plus lorsque, comme en l'espèce, l'intéressée se trouve sous la menace d'un licenciement et donc en situation de vulnérabilité.
- 78 En l'espèce, le 19 novembre 2008, le chef de bureau et le directeur général ont été destinataires d'un courriel auquel était joint le compte rendu d'une réunion relative à l'intégration de la requérante au sein de l'unité « Traduction lettone ». Dans ce compte rendu il était indiqué, notamment, que la requérante manifestait de la bonne volonté, mais qu'elle rencontrait des problèmes de communication avec ses collègues, qu'elle était isolée au sein du service en raison de son comportement et que le chef de l'unité en cause craignait que ce comportement ne détériore, à long terme, l'atmosphère au sein du service. Il était également

indiqué dans ce compte rendu que tous les efforts avaient été déployés pour offrir à la requérante une assistance psychologique — médecin ou travailleur social — en cas de besoin, mais que celle-ci avait nié avoir des problèmes et avait décliné toute aide.

79 Par ailleurs, le comité a été consulté sur la proposition de licenciement de la requérante. Dans l'avis qu'il a rendu le 14 mai 2009, le comité concluait que la requérante n'était pas en mesure d'exercer de manière satisfaisante les tâches professionnelles qui lui étaient assignées et de travailler au sein d'un environnement multiculturel tel que celui du Parlement. Il concluait également que l'administration devait rechercher si l'inadaptation professionnelle de la requérante était due à des raisons médicales. Enfin, il approuvait la proposition de licenciement dans la mesure où il serait démontré que l'inadaptation professionnelle de la requérante n'était pas imputable à des raisons médicales ou dans la mesure où la requérante refuserait de subir les examens médicaux nécessaires pour infirmer l'origine médicale de ses difficultés professionnelles.

80 Il est à noter qu'une grande partie du contenu de l'avis est en fait consacrée à la question du lien éventuel entre les difficultés professionnelles de la requérante et son état de santé mentale.

81 Ainsi, le comité signalait dans l'avis qu'un certain nombre des personnes ayant travaillé avec la requérante lui avait fait savoir qu'elles nourrissaient des doutes quant à l'état mental de celle-ci, le comité lui-même ayant eu la nette impression, en entendant la requérante, que celle-ci se trouvait dans un état mental instable ou perturbé.

82 Le comité indiquait aussi dans l'avis que les auditions auxquelles il avait procédé avaient révélé une opinion convergente des supérieurs hiérarchiques de la requérante, opinion selon laquelle celle-ci avait, peu de temps après sa titularisation,

commencé à montrer des signes de comportements inhabituels, ces comportements incluant, notamment, des crises périodiques d'attitude antisociale à l'égard de ses collègues, un refus de prendre en charge les tâches lui incombant et ce, sans raison évidente ou pour des motifs excentriques, ou encore, des éclats de rire dans des situations où cela n'était pas approprié.

- 83 Au vu de ce qui précède, il apparaît que l'administration disposait dès la fin de l'année 2008 et, pour le moins, en mai 2009 quand le comité a rendu l'avis, de suffisamment d'éléments permettant de supposer que le comportement reproché à la requérante pouvait être imputable à des difficultés d'ordre médical. Il lui incombait donc, avant l'adoption de la décision attaquée, de faire toutes diligences pour s'assurer que tel n'était pas le cas.
- 84 Or, le Parlement n'établit pas, ni même n'allègue, qu'au moment où la décision attaquée a été adoptée, l'administration disposait d'éléments lui permettant d'estimer que les difficultés professionnelles de la requérante n'avaient pas une origine médicale.
- 85 De plus, le Parlement n'établit pas, ni même n'allègue, qu'il lui aurait été impossible de s'assurer, avant l'adoption de la décision attaquée, que les difficultés professionnelles de la requérante n'avaient pas une origine médicale.
- 86 Certes, dans l'avis, il est indiqué que la DG « Traduction et édition » avait contacté le service médical en août 2008 et que celui-ci avait proposé un rendez-vous à la requérante pour examiner les « signes d'une éventuelle dépression » qu'il avait déjà décelés en décembre 2006, mais que la requérante avait décliné cette invitation. La DG « Traduction et édition » avait alors demandé au service social du Parlement d'intervenir, mais celui-ci avait essuyé un refus de la part de la requérante.

- 87 De plus, une assistance psychologique auprès, notamment, d'un médecin avait été proposée à la requérante lorsqu'elle travaillait, à la fin de l'année 2008, à l'unité « Traduction lettone », mais elle avait refusé toute aide.
- 88 Cependant, le Parlement ne fait état d'aucune démarche de l'administration qui aurait été entreprise entre le moment où l'avis lui a été transmis et l'adoption de la décision attaquée.
- 89 Pourtant, une démarche visant à déterminer si les difficultés professionnelles de la requérante étaient d'origine médicale s'imposait particulièrement à ce stade de la procédure dans la mesure où elle était recommandée par le comité et que celui-ci, ayant pu examiner de manière approfondie la situation de la requérante, mentionnait expressément la possibilité d'un lien entre les difficultés professionnelles de la requérante et sa santé mentale.
- 90 De plus, à la lumière de l'avis, les refus répétés opposés par la requérante à toute offre d'assistance pouvaient raisonnablement être interprétés en l'espèce par l'administration comme un possible déni de la requérante d'envisager qu'elle souffrait de troubles mentaux et donc comme le signe qu'elle n'était pas en mesure, en raison de sa santé, de défendre ses propres intérêts d'une manière adéquate. Or, ainsi qu'il a été dit plus haut, l'incapacité d'un fonctionnaire d'agir pour son propre compte et d'apprécier l'existence même de sa maladie peut impliquer, le cas échéant, une obligation positive de la part de l'institution et ce, d'autant plus lorsque, comme en l'espèce, l'intéressée se trouve sous la menace d'un licenciement et donc en situation de vulnérabilité. Par suite, dans ce contexte particulier, il incombait à l'administration d'insister auprès de la requérante pour que celle-ci accepte de subir un examen médical, notamment, en se prévalant de la possibilité de faire examiner un fonctionnaire par le médecin-conseil, sur le fondement de l'article 59, paragraphe 5, du statut, lequel permet la mise en congé d'office du fonctionnaire lorsque son état de santé l'exige.

- 91 Or le Parlement n'établit pas, ni même n'allègue, que, compte tenu de ce contexte, des efforts spécifiques aient été faits pour convaincre la requérante de se faire examiner par un médecin.
- 92 Au final, en l'état du dossier, il apparaît à première vue que le Parlement n'a pas fait toutes diligences pour lever le doute qui existait quant à l'origine médicale des difficultés professionnelles de la requérante.
- 93 Ainsi et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens invoqués par la requérante, les arguments de fait et de droit présentés par celle-ci dans le cadre du moyen tiré de la méconnaissance du devoir de sollicitude font naître, eu égard aux éléments dont dispose le juge des référés, des doutes sérieux sur la légalité de l'acte attaqué.
- 94 Les conditions relatives à l'urgence et au fumus boni juris étant remplies, il convient de procéder à la mise en balance des intérêts.

Sur la mise en balance des intérêts

Arguments des parties

- 95 Le Parlement soutient que la réintégration de la requérante aurait pour conséquence de créer des problèmes de fonctionnement au sein des ses services comme cela a été le cas par le passé.

Appréciation du Tribunal

- 96 Si l'absence de sursis à l'exécution de la décision attaquée est susceptible de causer un préjudice grave et irréparable à la requérante, l'octroi dudit sursis est, en revanche, susceptible de constituer un préjudice pour le Parlement, compte tenu des conséquences que produit nécessairement la réintégration provisoire d'un fonctionnaire dont il a été estimé qu'il n'était pas apte professionnellement. En de telles circonstances, il incombe au juge des référés de mettre en balance les intérêts en présence (ordonnance du président du Tribunal de première instance du 29 juin 1994, Williams/Cour des comptes, T-146/94 R, RecFP p. I-A-175 et II-571, point 23).
- 97 Ainsi, il y a lieu de mettre en balance, d'une part, le préjudice grave et irréparable que subit la requérante et, d'autre part, l'intérêt du Parlement à ne pas se voir imposer le maintien d'une relation de travail dans une situation où un fonctionnaire a été licencié.
- 98 A cet égard, il y a lieu de souligner que, d'une part, la requérante étant fonctionnaire de grade AST 1, ce qui correspond, selon l'annexe I du statut, à des fonctions, notamment, d'agent technique ou d'agent de classement, d'autre part, le Parlement étant une institution disposant d'un nombre important de services et d'agents, la réintégration de la requérante ne devrait, en principe, pas soulever de difficultés particulières (voir, en ce sens, ordonnance du président du Tribunal de première instance du 26 février 1999, Tzikis/Commission, T-203/98 R, RecFP p. I-A-37 et II-167, point 63).

- 99 À supposer même que la réintégration de la requérante soit de nature à nuire à l'organisation des services du Parlement, il appartiendrait à celui-ci d'examiner la possibilité d'avoir recours, sur le fondement l'article 59, paragraphe 5, du statut, à la procédure de mise en congé d'office.
- 100 Par ailleurs, la suspension des effets de la décision attaquée ne comporte pas de risque de préjudice financier sérieux pour le Parlement, compte tenu du caractère peu élevé des montants en cause (ordonnance Tzikis/Commission, précitée, point 63).
- 101 Il résulte de ce qui précède, eu égard à la nature du préjudice allégué et aux éléments invoqués par la requérante pour en établir l'existence, qu'il y a lieu d'ordonner le sursis à l'exécution de la décision attaquée jusqu'au prononcé de l'arrêt du Tribunal mettant fin à l'instance.
- 102 Un tel sursis emportant réintégration immédiate de la requérante, il n'y a pas lieu de statuer de façon autonome sur les conclusions visant spécifiquement à obtenir cette réintégration ni sur celles visant à ordonner toute mesure nécessaire à la sauvegarde des droits et intérêts de la requérante.

Par ces motifs,

LE PRÉSIDENT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

ordonne :

- 1) **Il est sursis à l'exécution de la décision de licenciement de U, en date du 6 juillet 2009, jusqu'au prononcé de la décision du Tribunal mettant fin à l'instance.**
- 2) **Il n'y a pas lieu de statuer de façon autonome sur les conclusions tendant à la réintégration de la requérante ni sur celles visant à ordonner toute mesure nécessaire à la sauvegarde de ses droits et intérêts.**
- 3) **Les dépens sont réservés.**

Fait à Luxembourg, le 18 décembre 2009.

Le greffier
W. Hakenberg

Le président
P. Mahoney