



Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DU TRIBUNAL (quatrième chambre)

3 juillet 2019*

« Fonction publique – Personnel de la BEI – Organisation des services – Dispense de service – Accès à la messagerie électronique et aux connexions informatiques – Procédure précontentieuse – Recevabilité – Sécurité juridique – Droit d’être entendu – Présomption d’innocence – Rapport final de l’OLAF – Obligation de motivation – Responsabilité – Préjudice matériel – Préjudice moral »

Dans l’affaire T-573/16,

PT, membre du personnel de la Banque européenne d’investissement, représenté par M^e E. Nordh, avocat,

partie requérante,

contre

Banque européenne d’investissement (BEI), représentée initialement par MM. G. Nuvoli, E. Raimond, T. Gilliams et M^{me} G. Faedo, puis par M^{me} Faedo et M. M. Loizou, en qualité d’agents, assistés de M^{es} M. Johansson, B. Wägenbaur, avocats, et M. J. Currall, barrister,

partie défenderesse,

ayant pour objet une demande fondée sur l’article 270 TFUE et sur l’article 50 bis du statut de la Cour de justice de l’Union européenne et tendant, d’une part, à l’annulation des décisions de la BEI des 13 avril, 12 mai, 16 juin et 20 octobre 2015, 6 juin 2016 et 7 février 2017 portant dispense de service du requérant, de la décision de la BEI du 18 juin 2015 de bloquer l’accès du requérant à sa messagerie électronique et aux connexions informatiques de la BEI et des décisions de la BEI de ne pas lui communiquer ses bulletins de rémunération et de radier son nom de l’organigramme publié sur l’intranet de la BEI et, d’autre part, à la réparation du préjudice que le requérant aurait prétendument subi,

LE TRIBUNAL (quatrième chambre),

composé de MM. H. Kanninen (rapporteur), président, J. Schwarcz et C. Iliopoulos, juges,

greffier : M. P. Cullen, administrateur,

vu la phase écrite de la procédure et à la suite de l’audience du 23 janvier 2018,

rend le présent

* Langue de procédure : le suédois.

Arrêt¹

[*omissis*]

III. En droit

[*omissis*]

D. Sur le fond

1. Sur les conclusions en annulation

[*omissis*]

a) Sur la première branche du premier moyen, tirée d'une violation du principe de sécurité juridique

[*omissis*]

2) Sur le bien-fondé de la première branche du premier moyen

²³³ Il y a lieu de rappeler que la sécurité juridique, dont le principe de prévisibilité fait partie intégrante (voir, en ce sens, arrêt du 11 mai 2017, *Deza/ECHA*, T-115/15, EU:T:2017:329, point 135 et jurisprudence citée), constitue un principe général du droit de l'Union. Ce principe vise à garantir la prévisibilité des situations et des relations juridiques résultant du droit de l'Union (voir arrêt du 4 mai 2016, *Andres e.a./BCE*, T-129/14 P, EU:T:2016:267, point 35 et jurisprudence citée) et exige que tout acte de l'administration qui produit des effets juridiques soit clair et précis afin que les intéressés puissent connaître sans ambiguïté leurs droits et obligations et prendre leurs dispositions en conséquence (voir, en ce sens, arrêt du 27 janvier 2016, *DF/Commission*, T-782/14 P, EU:T:2016:29, point 45 et jurisprudence citée). Cette exigence s'impose, en particulier, lorsque l'acte en cause peut avoir sur les intéressés des conséquences défavorables (voir, en ce sens, arrêt du 11 mai 2017, *Deza/ECHA*, T-115/15, EU:T:2017:329, point 135).

²³⁴ Ainsi, d'une part, le principe de sécurité juridique requiert que tout acte visant à créer des effets juridiques emprunte sa force obligatoire à une règle du droit de l'Union qui doit expressément être indiquée comme base juridique (voir, en ce sens, arrêt du 11 mai 2017, *Deza/ECHA*, T-115/15, EU:T:2017:329, point 135 et jurisprudence citée). Cette exigence s'impose également au regard de l'obligation de motivation (voir, en ce sens, arrêt du 1^{er} octobre 2009, *Commission/Conseil*, C-370/07, EU:C:2009:590, point 55).

²³⁵ L'omission d'une référence à une disposition précise peut, certes, ne pas constituer un vice substantiel lorsque la base juridique de l'acte en cause peut être déterminée à l'appui d'autres éléments de celui-ci. Une référence explicite est, cependant, indispensable lorsque, à défaut de celle-ci, les intéressés et le juge de l'Union sont laissés dans l'incertitude quant à la base juridique précise de cet acte (arrêt du 14 juin 2016, *Commission/McBride e.a.*, C-361/14 P, EU:C:2016:434, point 48).

¹ Ne sont reproduits que les points du présent arrêt dont le Tribunal estime la publication utile.

- 236 D'autre part, le principe de sécurité juridique exige que les conséquences de l'acte en cause soient prévisibles (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2015, *Health Food Manufacturers' Association e.a./Commission*, T-296/12, EU:T:2015:375, point 86).
- 237 Toutefois, la portée de la notion de prévisibilité dépend dans une large mesure du contenu de l'acte en cause, du domaine auquel il touche et de la qualité de son destinataire. En particulier, cette notion ne s'oppose pas à ce que l'intéressé soit amené à recourir à des conseils éclairés pour évaluer, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences pouvant résulter de cet acte (voir, en ce sens et par analogie, arrêt du 28 juin 2005, *Dansk Rørindustri e.a./Commission*, C-189/02 P, C-202/02 P, C-205/02 P à C-208/02 P et C-213/02 P, EU:C:2005:408, point 219).
- 238 En l'espèce, il y a lieu d'observer, à l'instar du requérant, que la notion de dispense de service ne trouve de fondement expresse ni dans le règlement du personnel 2009, ni dans aucun autre texte du droit de l'Union. Il ne ressort pas des pièces du dossier que le recours à des mesures telles que la dispense de service du requérant soit une pratique courante ou même connue au sein de la BEI en particulier et des institutions de l'Union en général. Lors des réunions des 13 mars et 15 juin 2015, il a d'ailleurs expressément été fait référence au caractère « spécial » de la dispense de service du requérant.
- 239 Or, ni la décision du 13 avril 2015, ni celle du 12 mai 2015 ne font état de la base juridique sur laquelle la BEI entendait fonder la dispense de service du requérant. De nature particulièrement succincte, ces décisions ne visent aucune règle de droit, ni ne recèlent d'éléments qui auraient pu permettre au requérant d'identifier une telle base juridique. En effet, dans la décision du 13 avril 2015, la BEI se borne à faire référence à la « situation sur le lieu de travail » du requérant, à l'enquête de l'Inspection générale et à l'intérêt du service et du requérant et indique, sans davantage de précisions, que le requérant est « temporairement libéré de ses obligations professionnelles » et que ses droits statutaires demeurent inchangés. La décision du 12 mai 2015 est plus concise encore, dans la mesure où elle se limite à renvoyer à la poursuite de l'enquête, au bien-être du requérant et de sa hiérarchie et à une éventuelle réaffectation du requérant.
- 240 Or, malgré l'absence de référence à la base juridique de la dispense de service du requérant dans les décisions des 13 avril et 12 mai 2015, la BEI s'est, pendant plusieurs mois, abstenue de répondre aux demandes de clarification du requérant à cet égard, se contentant de l'informer, par l'intermédiaire du directeur de sa direction des relations sociales et des services administratifs, que sa dispense de service ne constituait pas une suspension au titre de l'article 39 du règlement du personnel 2009. Il n'est ainsi pas contesté que la BEI a, notamment, omis de répondre à un courriel du 13 mars 2015 par lequel le requérant lui demandait expressément de « faire référence à la base juridique de la décision » portant dispense de service que la BEI entendait adopter (voir point 224 ci-dessus). Ce n'est que le 16 juin 2015, soit ultérieurement à l'expiration des décisions des 13 avril et 12 mai 2015 et à la demande expresse des conseils du requérant, que la BEI a identifié le large pouvoir d'appréciation dont jouirait l'administration dans l'organisation de ses services et le devoir de sollicitude qui lui incombait comme fondant la dispense de service du requérant.
- 241 Dans ces conditions, le requérant ne pouvait pas, avant le 16 juin 2015, malgré sa formation de juriste et même en recourant à des conseils éclairés, lever les doutes qu'il entretenait quant à la base juridique sur laquelle se fondaient les décisions des 13 avril et 12 mai 2015. Il y a donc lieu de conclure que la BEI a laissé le requérant dans une situation d'incertitude prolongée quant à la portée de ces décisions. En conséquence, il lui était impossible de connaître sans ambiguïté ses droits et ses obligations et de prendre ses dispositions en conséquence.
- 242 Cette conclusion s'impose d'autant plus que, comme le relève en substance le requérant, l'interprétation que la BEI a entendu donner à la notion de dispense (de service) et à l'expression « libéré » (de ses obligations professionnelles) dans les décisions du 13 avril et du 12 mai 2015 s'écarte sensiblement de leur sens ordinaire. En effet, la notion de dispense renvoie, dans son acception ordinaire, à une autorisation de ne pas faire ce qui est prescrit. Quant à l'expression « libéré », elle

renvoie, dans son acception ordinaire, à une décharge, au fait de ne plus être tenu de faire ce qui est prescrit. Or, en l'espèce, la BEI a utilisé la notion de dispense et l'expression « libéré » pour décrire une interdiction de faire ce qui était prescrit. Ainsi que la BEI l'a expressément reconnu lors de l'audience, le requérant « ne p[ouvait] pas travailler » du fait de sa dispense de service. La correspondance entre le requérant et la BEI témoigne de cette ambiguïté. Ainsi, la réponse du requérant à un courriel de nature professionnelle le 15 avril 2015 lui a valu un « rappel à l'ordre » du directeur de la direction « Risques financiers » de la DG RM. Toutefois, ce dernier n'a pas indiqué au requérant qu'il lui était interdit de travailler, mais seulement qu'il n'était « officiellement pas en service » et qu'il n'était pas attendu de lui qu'il travaille ou réponde à ses courriels.

243 Il s'ensuit que, faute d'identification de la base juridique utilisée, les décisions des 13 avril et 12 mai 2015 sont entachées d'une violation du principe de sécurité juridique, ainsi que d'un défaut de motivation.

244 En revanche, les décisions des 16 juin et 20 octobre 2015 identifient avec clarté et précision la base juridique qui les fonde ou, à tout le moins, recèlent des indications qui permettent au requérant de l'identifier sans ambiguïté possible.

245 Ainsi, la décision du 16 juin 2015 indique, notamment, ce qui suit :

« De plus, s'agissant de votre demande de clarification de la base juridique de la dispense formulée par vos avocats dans la lettre du 3 juin 2015, vous êtes prié de noter que la BEI, comme toute autre institution de l'Union, dispose de larges pouvoirs discrétionnaires s'agissant de l'organisation de ses services et de son personnel. Ces [pouvoirs] incluent le pouvoir d'adopter une dispense de service, en particulier, en conformité avec la jurisprudence, lorsque l'administration est confrontée à des incidents incompatibles avec l'ordre et la sérénité du service. La BEI est tenue d'intervenir avec toute l'énergie nécessaire et [de] répondre avec la rapidité et la sollicitude requises par les circonstances de l'affaire en vue d'établir les faits et, partant, de pouvoir tirer, en toute connaissance de cause, les conséquences appropriées.

En conséquence, dans des circonstances telles que celles de la présente affaire, la [BEI], d'une part, a pris les mesures administratives provisoires urgentes qu'elle estimait nécessaires pour restaurer des conditions de travail sereines en conformité avec les exigences de bonne administration et de sollicitude. Ces mesures ont été adoptées avec la diligence exigée de la [BEI] lorsqu'elle traite de la situation d'une personne.

D'autre part, la [BEI] a rapidement essayé d'établir les faits pertinents s'agissant des situations ou accusations signalées pour décider de mesures supplémentaires. Au vu de la nature des incidents dans la présente affaire, la [BEI] a procédé avec un soin particulier.

[...]

La présente confirmation de votre dispense est principalement fondée sur :

- a) fort intérêt du service qui exige des mesures de protection formelles de la part de la [BEI] pour traiter la situation sur votre lieu de travail où la relation entre vous et votre hiérarchie était devenue à ce point intolérable qu'un fonctionnement normal du service n'était plus possible. Une restauration du fonctionnement de la division ne pouvait plus être accomplie sans une séparation entre vous et votre hiérarchie directe ;
- b) obligation de prendre en compte [l']intérêt de votre hiérarchie qui s'était sentie menacée par votre comportement et n'était plus en mesure de mener à bien ses activités professionnelles lorsque vous étiez présent à la [BEI] ;

c) obligation de prendre en compte vos intérêts au sens où l'administration a une obligation de ne pas vous exposer aux personnes contre lesquelles vous avez fait des allégations. »

246 La décision du 20 octobre 2015 « confirme » la dispense de service du requérant, indique que la question de la base juridique utilisée a été précédemment résolue et apporte les précisions suivantes :

« La dispense entre tout à fait dans le champ des compétences de l'administration de la [BEI] et, plus particulièrement, dans le champ des prérogatives et des compétences du Président [de la BEI] d'administrer le personnel de la [BEI] en sa qualité officielle d'Autorité investie du pouvoir de nomination, en vertu du [protocole n° 5 sur les statuts de la BEI] et du règlement intérieur de la BEI (Article 23, paragraphe 3). »

247 Toutefois, la seule circonstance que les décisions des 16 juin et 20 octobre 2015 identifient expressément ou permettent aisément au requérant d'identifier la base juridique utilisée ne suffit pas à conclure qu'elles sont conformes aux exigences du principe de sécurité juridique. Encore eût-il fallu que, conformément à la jurisprudence citée aux points 233, 234 et 236 ci-dessus, le requérant soit en mesure d'apprécier avec un degré de précision suffisant la portée, notamment temporelle, de ces décisions et ainsi de déterminer pendant combien de temps il serait dispensé de service. Cette exigence s'imposait avec d'autant plus d'acuité qu'une dispense de service prolongée telle que celle dont le requérant a fait l'objet non seulement équivaut à une décision de suspension de fonctions au titre de l'article 39 du règlement du personnel 2009 en ce qu'elle le prive de la possibilité de s'acquitter de ses fonctions (voir, en ce sens et par analogie, arrêt du 16 décembre 2015, DE/EMA, F-135/14, EU:F:2015:152, points 39 et 40), mais est aussi susceptible d'avoir d'importantes conséquences défavorables sur sa situation professionnelle, administrative et financière.

248 En effet, en premier lieu, une dispense de service prolongée telle que celle dont le requérant a fait l'objet est susceptible d'affecter ses droits statutaires de manière défavorable. Dans la mesure où il lui est interdit de travailler, un membre du personnel de la BEI qui, tel le requérant, est dispensé de service pendant une période prolongée ne saurait être utilement évalué au titre de l'article 22 du règlement du personnel 2009, ni, par suite, bénéficier d'une promotion au mérite au titre de l'article 23 du même règlement.

249 En deuxième lieu, une dispense de service prolongée telle que celle dont le requérant a fait l'objet est susceptible d'affecter ses droits pécuniaires de manière défavorable. Tel serait le cas même si, comme en l'espèce, le salaire de l'intéressé était maintenu durant toute la durée de sa dispense de service. Il convient, en effet, de rappeler que la rémunération d'un membre du personnel de la BEI tel que le requérant peut comprendre non seulement un salaire, mais encore, notamment, les primes annuelles visées à l'annexe II du règlement du personnel 2009. Or, dans la mesure où une dispense de service prolongée telle que celle dont le requérant a été l'objet fait obstacle à ce que ses performances soient évaluées pendant une période prolongée (voir point 245 ci-dessus), il est, en pratique, privé de la possibilité de se voir octroyer de telles primes. Ne pouvant, en pareil cas, pas non plus bénéficier d'une promotion (voir point 248), il est également privé de toute possibilité de se voir octroyer l'augmentation de salaire dont s'accompagne toute promotion en vertu de l'article 23 du règlement du personnel 2009.

250 En troisième lieu, aucune tâche n'étant assignée à un membre du personnel de la BEI qui, tel le requérant, fait l'objet d'une dispense de service prolongée, il peut, nonobstant le maintien de son salaire, se prévaloir d'une atteinte à ses intérêts moraux (voir, en ce sens, arrêt du 16 décembre 2015, DE/EMA, F-135/14, EU:F:2015:152, point 42) et au principe de la correspondance entre le grade et l'emploi, selon lequel les fonctions d'un fonctionnaire ou d'un agent de l'Union ne doivent pas être nettement en deçà de celles correspondant à ses grade et emploi, compte tenu de leur nature, de leur importance et de leur ampleur (arrêts du 23 mars 1988, Hecq/Commission, 19/87, EU:C:1988:165, point 7, et du 28 mai 1998, W/Commission, T-78/96 et T-170/96, EU:T:1998:112, point 104). En effet,

contrairement à ce que soutient la BEI, la portée de ce principe n'est en rien limitée aux décisions de réaffectation (voir, en ce sens, arrêt du 8 mai 2008, Kerstens/Commission, F-119/06, EU:F:2008:54, point 45).

- 251 Or, à la différence non seulement des décisions des 13 avril et 12 mars 2015, dont la durée était expressément limitée à un mois, mais aussi d'une décision de suspension en application de l'article 39 du règlement du personnel 2009, dont la durée maximale est de trois mois sauf poursuites pénales, les décisions des 16 juin et 20 octobre 2015 ne sont assorties d'aucune limitation de durée chiffrée. Certes, ces décisions rappellent la nature provisoire de la dispense de service du requérant et précisent, en substance, que son terme est subordonné à la survenance d'un événement futur. Il y a, cependant, lieu de constater que la date de survenance d'un tel événement n'était pas déterminable avec un degré de précision suffisant à la date d'adoption desdites décisions.
- 252 En effet, la décision du 16 juin 2015 se limite à subordonner le terme de la dispense de service du requérant à la conclusion de l'« enquête formelle » de l'OLAF. La notion d'enquête formelle ne figure pas dans le règlement n° 883/2013, ni dans le règlement (CE) n° 1073/1999 du Parlement européen et du Conseil, du 25 mai 1999, relatif aux enquêtes effectuées par l'OLAF (JO 1999, L 136, p. 1), qu'il a abrogé. Il ressort, cependant, du compte rendu de la réunion du 15 juin 2015 que, contrairement à ce que laissent entendre les écritures du requérant, cette notion renvoie non pas à celle d'« enquête administrative » définie à l'article 2, paragraphe 4, du règlement n° 883/2013, mais, de manière générique, à la procédure devant l'OLAF, laquelle s'achève par l'établissement d'un rapport d'enquête. En effet, lors de cette réunion, le directeur de la direction des relations sociales et des services administratifs de la BEI a indiqué au requérant qu'il était envisagé d'étendre sa dispense de service jusqu'à ce que le rapport de l'OLAF soit disponible.
- 253 De même, la décision du 20 octobre 2015 se limite à subordonner le terme de la dispense de service du requérant à la finalisation des « travaux » de l'OLAF. La notion de travaux n'est utilisée de cette manière ni dans le règlement n° 883/2013, ni dans le règlement n° 1073/1999 qu'il a abrogé. Toutefois, au vu des considérations retenues au point 252 ci-dessus, le requérant pouvait comprendre que, à l'instar de la notion d'enquête formelle, la notion de travaux renvoyait, de manière générique, à la procédure devant l'OLAF, laquelle s'achève par l'établissement d'un rapport d'enquête.
- 254 Or, il convient de constater que le règlement n° 883/2013 n'assujettit l'établissement d'un rapport d'enquête de l'OLAF à aucune limite temporelle ferme. Ce règlement se limite à indiquer, sans davantage de précisions, qu'un rapport d'enquête de l'OLAF est établi « [à] l'issue » ou « à la suite » de l'enquête administrative telle que définie à l'article 2, paragraphe 4, dudit règlement et dont la durée n'est pas non plus assujettie à une limite de durée ferme. En effet, l'article 7, paragraphe 8, dudit règlement prévoit que, si une telle enquête ne peut être close dans les douze mois suivant son ouverture, le directeur général de l'OLAF soumet, à l'expiration du délai de douze mois et ensuite tous les six mois, un rapport au comité de surveillance de l'OLAF, en indiquant les raisons pour lesquelles cela n'a pas été possible ainsi que les mesures correctives envisagées en vue d'accélérer l'enquête.
- 255 Les déclarations du directeur de la direction des relations sociales et des services administratifs de la BEI lors de la réunion du 15 juin 2015, qui visait à entendre le requérant avant l'adoption de la décision du 16 juin 2015, confirment la difficulté de prévoir avec la moindre précision ou certitude la survenance d'un terme lié à l'achèvement de la procédure devant l'OLAF. En effet, lors de cette réunion, le directeur de la direction des relations sociales et des services administratifs de la BEI a indiqué au requérant qu'il était envisagé d'étendre sa dispense de service jusqu'à ce que le rapport de l'OLAF soit disponible et qu'« il était espéré que ce serait le cas avant les vacances d'été, mais [qu'] aucune garantie ne pouvait lui être donnée à cet égard, puisque la B[EI] n'avait aucun contrôle sur la procédure de l'OLAF ».

- 256 Dans ces circonstances, le requérant ne pouvait déterminer, avec un degré de précision suffisant, la portée temporelle des décisions des 16 juin et 20 octobre 2015. Il lui était donc impossible de connaître sans ambiguïté ses droits et ses obligations et de prendre ses dispositions en conséquence.
- 257 Par conséquent, les décisions des 16 juin et 20 octobre 2015 sont, à l'instar des décisions des 13 avril et 12 mai 2015, entachées d'une violation du principe de sécurité juridique.
- 258 L'argument de la BEI selon lequel seule une dispense de service était envisageable pour mettre fin au conflit entre le requérant et sa hiérarchie, au motif qu'il n'aurait été possible ni de le réaffecter auprès d'un autre service, ni de le détacher auprès d'un autre organisme, n'est pas de nature à remettre en cause cette conclusion. Le large pouvoir d'appréciation dont la BEI soutient jouir dans l'organisation de ses services en fonction des missions qui lui sont confiées et dans l'affectation en vue de celles-ci du personnel qui se trouve à sa disposition n'est, en effet, pas illimité. Au contraire, ce pouvoir doit s'exercer dans l'intérêt du service et dans le respect du principe de la correspondance entre le grade et l'emploi (voir arrêt du 19 juin 2015, Z/Cour de justice, T-88/13 P, EU:T:2015:393, point 105 et jurisprudence citée), ainsi que du devoir de sollicitude, des principes généraux du droit de l'Union et des droits fondamentaux de l'intéressé (voir, en ce sens, arrêts du 13 décembre 2017, HQ/OCVV, T-592/16, non publié, EU:T:2017:897, points 26 et 27, du 2 mai 2007, Giraudy/Commission, F-23/05, EU:F:2007:75, point 141, et du 9 octobre 2007, Bellantone/Cour des comptes, F-85/06, EU:F:2007:171, point 61). Ledit pouvoir n'était donc pas de nature à permettre à l'administration de s'affranchir des exigences du principe de sécurité juridique ou encore du principe de la correspondance entre le grade et l'emploi pour écarter le requérant de son activité professionnelle pendant une période prolongée, dont la durée n'était pas déterminable avec précision, et avec les importantes conséquences défavorables décrites aux points 247 à 250 ci-dessus.
- 259 Si la BEI estimait que le comportement du requérant s'apparentait à un motif grave susceptible d'entraîner son licenciement sans préavis, il lui appartenait de diligenter à son égard une procédure disciplinaire et de le suspendre au titre de l'article 39 du règlement du personnel 2009. Si, en revanche, la BEI estimait que, comme elle l'a soutenu lors de l'audience, le comportement du requérant n'entrait pas dans le champ d'application de cette disposition, mais que la poursuite de sa collaboration avec lui était inenvisageable, il lui appartenait, sous réserve du respect des règles applicables, de résilier son contrat en application de l'article 16 du règlement du personnel 2009.
- 260 Il y a donc lieu d'accueillir la première branche du premier moyen et, par suite, d'annuler les décisions des 13 avril, 12 mai, 16 juin et 20 octobre 2015.

[omissis]

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL (quatrième chambre)

déclare et arrête :

- 1) **Les décisions de la Banque européenne d'investissement (BEI) des 13 avril, 12 mai, 16 juin et 20 octobre 2015, des 6 juin 2016 et 7 février 2017, portant dispense de service de PT, ainsi que la décision de la BEI du 18 juin 2015 de bloquer l'accès de PT à sa messagerie électronique et aux connexions informatiques de la BEI sont annulées.**
- 2) **La BEI est condamnée à verser à PT, au titre du préjudice moral subi, un montant de 25 000 euros augmenté d'intérêts moratoires, à compter de la date du prononcé du présent arrêt, au taux fixé par la Banque centrale européenne (BCE) pour les opérations principales de refinancement, majoré de 3,5 points.**

3) Le recours est rejeté pour le surplus.

4) La BEI est condamnée aux dépens.

Kanninen

Szwarcz

Iliopoulos

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 3 juillet 2019.

Signatures