

**UNIVERSITE GALATASARAY
INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES
DEPARTEMENT DE RELATIONS INTERNATIONALES**

**LES PARTICULARITES DES FONCTIONNAIRES ET
DE LEUR STATUT DANS L'UNION EUROPEENNE**

THESE DE MASTER RECHERCHE

Yusuf SOYUPEK

Directeur de Recherche: Prof. Dr. Mehmet ARDA

MARS 2011

PREFACE

La fonction publique est l'ensemble des personnels professionnel exerçant une activité au service des personnes publiques. Quant à la définition de la fonction publique communautaire, elle concerne avec l'administration des Communautés européennes et plus largement de l'Union Européenne, son organisation, son fonctionnement et bien entendu le statut des fonctionnaires, agents et autres personnes qui la composent. Le fonctionnaire européen est fonctionnaire communautaire tout individu nommé par un acte écrit de l'autorité investie du pouvoir de nomination au sein des institutions des Communautés européennes.

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier grandement Monsieur Prof. Dr. Ercüment Tezcan pour avoir accepté de diriger ce mémoire ainsi que pour sa confiance, sa disponibilité et le regard critique, ouvert et constructif qu'il a toujours porté sur mes travaux.

Je tiens à remercier aussi Monsieur Prof. Dr. Mehmet Arda pour avoir accepté d'être directeur de recherche.

Je voudrais remercier tous les membres du jury pour avoir accepté de lire mon mémoire.

Et enfin, je voudrais remercier grandement mes parents, ma femme pour leurs appuis abstraits et concrets.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	1
I. LES PARTICULARITES DU STATUT DES FONCTIONNAIRES DES COMMUNAUTES EUROPENNES ET DE LA FONCTION PUBLIQUE COMMUNAUTAIRE	6
A. Les particularités du Statut des fonctionnaires communautaires.....	8
1. Evolution du Statut.....	9
2. Les spécificités du Statut.....	15
B. Les particularités de la fonction publique communautaire.....	21
1. Les sources juridiques de la fonction publique communautaire.....	22
2. Les spécificités de la fonction publique communautaire.....	27
II. LA COMPARAISON DE LA FONCTION PUBLIQUE COMMUNAUTAIRE AVEC LA FONCTION PUBLIQUE NATIONALE ET LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE.....	30
A. En matière des carrières des fonctionnaires	31
1. L'entrée dans la carrière.....	32
2. Le déroulement de la carrière.....	38
B. En matière des droits et obligations des fonctionnaires.....	46
1. Les droits et les libertés des fonctionnaires.....	47
2. Les obligations des fonctionnaires.....	62

CONCLUSION.....70
BIBLIOGRAPHIE.....73

ABREVIATIONS

AD	: Administrateur
AIPN	: Autorité investie du pouvoir de nomination
AST	: Assistant
CECA	: Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier
CEDH	: Convention Européenne des Droits de l'Homme
CEEA	: Communauté Européenne de l'Energie Atomique
CEE	: Communauté Economique Européenne
CJCE	: Cour de justice des communautés européennes
END	: Experts nationaux détachés
FMI	: Fonds Monétaire International
OECE	: Organisation de Coopération économique européenne
ONU	: Organisation des Nations Unies
OSP	: Organisations Syndicales et Professionnelles
SDN	: Société des Nations
TCE	: Traité sur la Constitution de l'Europe
TFP	: Tribunal de Fonction Publique
TPICE	: Tribunal de première instance des Communautés européennes
UE	: Union européenne
URSS	: Union Républiques des Soviets Socialistes

RESUME

Dans ce travail, on a examiné les particularités des fonctionnaires et de leur Statut dans l'Union européenne. Tout d'abord, nous avons commencé par les particularités de Statut. Avant d'expliquer ces particularités, il est nécessaire de raconter l'évolution historique de Statut.

Les communautés européennes ont recruté premiers fonctionnaires sous un contrat à durée limitée. A cette date, il n'y avait pas un Statut. En 1956, pour la première fois, CECA a adopté un Statut et ainsi on a essayé de construire un régime de personnel au sein des Communautés européennes. En 1961, CEE et CEEA a adopté leur Statut. Ces trois Statut ont été unifié en 1968 et sont entrées en vigueur le 5 mars 1968. C'était le premier Statut unique dans l'histoire des communautés.

A partir des années 1990, les demandes de réforme et de changement ont augmenté. En effet, les demandes de réforme existaient dans les années 1970, mais les demandes des années 1990 étaient sérieuses et intensive. Alors, pourquoi les fonctionnaires voulaient changer leur Statut ? Les crises économiques dans les années 1970, la chute de mur de Berlin de l'URSS et ensuite l'apparition des nouveaux Etats en Europe, le développement technologique ont augmenté les demandes de réforme dans le Statut. Les fonctionnaires voulaient améliorer les conditions de travail, l'augmentation des rémunérations etc.

Le problématique de notre thèse est que la fonction publique communautaire a un caractère propre (*sui generis*). Les fonctionnaires communautaires voulaient construire leur Statut et ils guidaient les législateurs. C'était le premier caractère propre de la fonction publique communautaire. Dans la fonction publique nationale, les fonctionnaires ne respectent que les règles déterminant par les législateurs. Même si les syndicats et les groupes de pressions ont participé la préparation de Statut dans la société plus démocratique, la parole ultime dispose toujours des législateurs.

Le nouveau Statut a adopté au début des années 2000, mais on a attendu l'adhésion des dix nouveaux Etats membres à l'Union européenne. Le nouveau Statut a déterminé les nouvelles conditions de travail, les droits, les obligations, les

congés etc. Il comprend aussi les nouveautés dans l'administration et la gestion des ressources humaines.

D'autre part, il faut ajouter que la fonction publique communautaire a un caractère hybride. Elle est inspirée par la fonction publique nationale et internationale. Il existe plusieurs exemples pour prouver cette thèse. Par exemple : Le droit et l'administration de la fonction publique sont inspirés par le modèle français. Le système de recrutement, de carrière est emprunté par le modèle allemand, belge, italien et français. En plus, les fonctionnaires communautaires sont considérés comme les fonctionnaires internationaux. C'est pourquoi, ils ont le nombre peu élevé, les privilèges et immunités et l'indépendance à l'égard des Etats d'origines etc.

Les autres caractéristiques propres de la fonction publique communautaire sont: l'accès au dossier individuel, l'existence de la position de disponibilité, les conditions strictes de licenciement, l'existence de la liberté d'expression des opinions. Nous allons en bref parler de la disponibilité. « La disponibilité est la position du fonctionnaire touché par une mesure de réduction du nombre d'emplois dans son institution. Dans cette position, le fonctionnaire cesse d'exercer ses fonctions et de bénéficier de ses droits à la rémunération et à l'avancement d'échelon, mais continue, pendant une période ne pouvant excéder cinq années, à acquérir de nouveaux droits à pension d'ancienneté sur la base du traitement afférent à son grade et à son échelon ». Pendant une durée de deux ans, le fonctionnaire jouit d'une priorité de réintégration dans un emploi vacant ou créé, dans sa catégorie ou son cadre, s'il refuse l'intégration offrant par l'administration, il peut être démis d'office. Cette situation augmente la confiance du fonctionnaire et même renforce l'indépendance de celui contre les Etats membres.

Ensuite, nous avons fait une comparaison entre la fonction publique communautaire et les fonctions publiques nationales et internationales. Nous avons précisé la différence entre ces systèmes. En conclusion, les particularités des fonctionnaires et de leur Statut dans l'UE sont inspirées par les fonctions publiques nationales et internationales (caractère hybride), puis, l'Union européenne a système propre et elle se distingue des autres fonctions publiques (caractère sui generis).

ÖZET

Bu çalışmada Avrupa Birliği kurumlarında çalışanların statüsü ve onun özellikleri ele alınmaktadır. Çalışmaya önce Statünün özelliklerini anlatarak başladık. Statünün özelliklerini anlatmadan önce, onun tarihi gelişimi incelemeyi uygun bulduk. Zira Statü'nün arka planını ve tarihsel çerçevesini anlamadan Statü'nün eksik kalacağını düşündük.

Avrupa Toplulukları ilk memurlarını sözleşmeli olarak işe almıştı. O tarihte henüz bir Statut mevcut değildi. İlk kez CECA'nın 1956 yılında kabul ettiği Statut ile bir personel rejimi oluşturulmaya çalışıldı. Bu Statut'ü 1961 yılında CEE ve CEEA'nın kabul ettiği Statut takip etti. Bu sırada CECA resmi gazete de yayınlanmayan yeni bir Statut daha kabul etti ve neticede bu üç Statut'nün 5 mart 1968 yılında yürürlüğe girmesiyle Avrupa Topluluklarının ilk ortak Statut'süne kavuşmuş oldu.

1990'lı yılların ortalarından itibaren bu Statut'de değişim ve reform istekleri artmaya başladı. Aslında reform istekleri 1970'li yıllarda bile vardı ama esas ciddi ve yoğun istekler 90'lı yıllardaki isteklerdi. Peki, neden memurlar kendi Statut'lerini değiştirme isteğindediler? Aslında bu isteklerin geniş bir arka planı vardı. 1970'li yıllarda ekonomik krizler, 80'lerde Berlin duvarının yıkılması ve SSCB'nin dağılmasıyla Avrupa'da yeni devletlerin ortaya çıkması, teknoloji ve özellikle bilgisayar ve internet alanındaki baş döndürücü gelişmeler, diğer tüm ekonomik ve toplumsal değişimler Statut'de reform isteklerini artırdı. Memurlar daha iyi çalışma koşulları, maaşların artırılması, kadın çalışanlarla ilgili düzenleme vs. istiyordu.

Tezimizin problematiğini oluşturan konulardan biri Topluluk kamu hizmetlerinin kendine özgü bir yapısı olmasıdır. İşte bu kendine özgü yapının ilk tecelli ettiği yer; memurların kendi Statut'sünü oluşturma çabaları ve kanun yapıcılara yol göstermeleridir. Oysa ulusal kamu hizmetlerinde memurlar sadece kanun koyucunun yaptığı kanunları uygulamakla yükümlüdür. Demokrasinin nisbi olarak daha gelişmiş olduğu ülkelerde sivil toplum kuruluşları ve sendikaların etkisi olsa da son söz yine kanun koyucuya aittir.

90'lı yılların ortalarından itibaren artan reform istekleri sonucunda Yeni Statut 2000'li yılların hemen başında kabul edildi, Fakat yürürlüğe girmesi için yeni 10 ülkenin AB'ye katılımı beklendi. Peki nedir bu yeni Statut'nün özellikleri? Yeni Statut memurların çalışma şartlarını düzenledi, memur ve kurum arasında anlaşmazlık olduğunda memurun sahip olduğu hakları belirginleştirdi, izinler konusunda yeni açılım yaptı, çoğul gebelikte nasıl izin verileceğine kadar ayrıntılı düzenleme yapıldı.

Tezimizin diğer problemini oluşturan diğer kısım ise, topluluk kamu hizmetlerinin hibrit nitelikte olmasıdır. Hibrit nitelikten kasıt, onun ulusal ve uluslararası kamu hizmetlerinin bir karışımı olduğudur. Bu tezimizi kanıtlayacak pek çok örnek vardır ki, bunları tezimizde anlattık. Mesela, topluluk hukukunun ve kamu yönetim sisteminin Fransız sisteminden alınmış olması, işe alma, kariyer de ilerleme gibi hususlarda Alman, Belçikalı, İtalyan ve tabi ki Fransız sistemlerin etkin olduğunu müşahede ettik. Ayrıca, topluluk memurlarının uluslar arası memur niteliğinde olması, uluslar arası kamu hizmetlerinden de yararlandığını ileri sürdük ki, verdiğimiz örneklerle de bunu kanıtlamaya çalıştık. Mesela, topluluk memurlarının uluslar arası memurlar gibi, sayılarının az olması, maaşlarının yüksek olması, mali ayrıcalıklara sahip olması ve belki de en önemlisi bu memurların uyruğu olduğu devlete karşı bağımsız olması ve çalıştığı kurum çıkarlarının, hem vatandaş olduğu devletin hem de kendi çıkarlarından üstün olması.

Topluluk kamu hizmetlerinin sui generis yapısını onun şu özelliklerinde de görürüz. Memurların kişisel dosyalarına ulaşabilmeleri, disponibilité diye bir pozisyonun varlığı, işten çıkarma koşullarının daraltılması ve ifade özgürlüğünün yer alması gibi. Burada kısaca disponibilité'ye değinmek istiyorum. AB yeni Statut'de memurlar için bir pozisyona yer verdi: Disponibilité. Buna göre eğer memurun çalıştığı departman kapatılırsa ya da kurum memur sayısını azaltmaya karar verirse, kurum buradaki memuru hemen işten çıkarmıyor. Bu memur 5 yıl boyunca haklarından yararlanmaya devam ediyor ve bu 5 yıl içinde kurum tekrar memur alırsa bunlar işe dönebiliyor, dönmek istemeyenler tazminatını alıp ayrılıyor. Bu memurun kuruma olan güvenini artırdığı gibi, memurun diğer devletlere karşı olan bağımsızlığını da güçlendirmiş olur. Diğer taraftan, işten çıkarılma şartlarının da güçleştirilmesi memurun iş garantisini artıran faktörlerdendir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde topluluk kamu hizmetlerinin memurların kariyer sistemleri ve hak ve ödevleri açısından ulusal ve uluslar arası sistemlerle karşılaştırmasını yapıp, onun bir taraftan hibrit özelliğine ve diğer taraftan da kendine has özelliklerine vurgu yaptık. Ayrıca uluslar arası sistemlerden farkını özellikle vurgulayıp, AB'nin uluslar arası sistemdeki yerini ve onu ayrıcalıklı kılan niteliklerini anlatmaya çalıştık.

Tezimizin sonucunda vardığımız sonuç, AB memurlarının ve onların Statut'sünün AB'yi oluşturan üye devletlerin ve diğer uluslar arası kuruluşlarınkinden alındığı (hibrit özellik) , bunun yanında AB'nin kendine has bir sisteminin olduğu ve onun bu özellikleriyle diğerlerinden ayrıldığı (sui generis) dir.

ABSTRACT

In this study, the Statut of staff working at European Union Organization and its properties are being examined. We started to study first by explaining the properties of the Statut. Before explaining the properties of the Statut, we examined its historical progress as we considered that the Statut would be deficient without examining its background and historical form.

European Communities employed first officials by contract and then there was no Statut. Firstly, a personal regime was tried to be formed with the Statut whom CECA accepted in 1956. Statut was accepted by CEE and CEEA in 1961. By the way CECA accepted a Statut which was not published by the official gazette and these three Statut have been in force since 5 March 1968, when European Communities earned its first associated Statut.

Since 1990's, there have been wishes of changing and developing this Statut. In fact, there were wishes for reform even in years of 1970's but real serious and intensive wishes were ones in the years of 1990's. But why were officials wishing to change their Statut. In fact, these wishes had a large background. Economical crisis in 1970's, fall of Berlin wall and dismantling of SSCB in 1980's with arise of new nations, technological developments, other economical and social changes all led to the increase of reform in Statut. Officials have wanted better working conditions, raise of salaries, amendments about women workers etc.

One of the forming subjects of our thesis is that services have special structure. Here in the first place, this special structure is being preferred; officials struggling for forming their Statut and guiding to law makers. However in national public services, officials have only duty of applying laws that are made by law makers.

As a result of increasing reform demands after 1990's, the New Statut has been accepted in the beginning of 2000's. But for taking force of this Statut, ten nations were waited to join to EU. So what are properties of this new Statut? New Statut puts the working conditions of officials in order, determine rights of officials

while officials and organizations have disagreement, order new systems about permission up to how to be on leave on plural pregnancy.

The order part which forms the other problematic of our thesis is the hybrid being of public service of Community. Here hybrid means that this service is a mixture of national and international public services. There are lots of examples proving our thesis and we also examine them in this thesis. For example community law was taken from French system and we witnessed that German, Belgian, Italian and French systems are effective about employment and making career. Also we put forward that community officials have international status, so they benefit from international public service as tried to prove with our examples.

We witness the *sui generis* structure of public service also in these properties, officials are able to reach their files, existence of a position called dispensability, the conditions to dismiss and existence of right to express. For officials, in the New Statut, EU placed a position called dispensability. With this, if an organization decides to decrease the number of officials, the organization is not able to dismiss the official at first. The officials continue to benefit from their right for five years. In these five years, if the organization needs employment these officials are being able to return and officials who don't want to return takes indemnity and then leave. This state makes the officials trust more to organization and also strengthen the freedom of official from other nations and on the other side, hardening of conditions to dismiss the officials increases the work guarantee.

In the second part of our study we compared the community public service with other national and international systems about official career systems and their rights and duties. We also paid attention to its hybrid properties and special properties and its difference from international systems and we tried to define the EU's place and properties that make it privileged in the international system.

The result is that the EU officials and their Statut were affected from former nations of the EU and international organizations. The EU has a special system and with this property it is separated from others (*sui generis*).

INTRODUCTION

Les Etats Européens ont vécu une grande démolition après la Deuxième Guerre Mondiale. La hostilité parmi les pays européens (surtout entre La France et l'Allemagne) a causé l'inefficacité de l'Europe en tant qu'une force politique et économique dans la scène internationale. « Le vieux continent » a quitté son lieu dominant, soit économiquement soit politiquement, aux deux pôles du continent.

Les européens qui se rendent compte de cette situation de l'Europe et qui visent à la renforcer encore une fois dans l'arène mondiale et puis qui veulent empêcher une autre guerre destructive en Europe, ont commencé à chercher une solution afin de fonder une Europe unique et plus pacifique. En effet, auparavant, certains auteurs et penseurs ont rêvé une telle Europe en disant « Pan-Europe ». D'après eux, cette union doit apporter aux européens la paix, la prospérité et le bonheur etc. Sous ces objectifs et plutôt l'imposition et la coercition des Etats-Unis qui veulent balancer l'Union Soviétique avec une Europe plus forte, on a concrétisé l'idée de fonder une union entre les nations européennes. Mais, il s'agissait une inquiétude à cause de l'échec de Société des Nations et plutôt de l'inexistence de telle union dans l'histoire de l'Europe.

Ainsi, depuis avril 1948, à Paris, on a institué l'Organisation de Coopération économique européenne (OECE), future OCDE, pour gérer la répartition des crédits américains de reconstruction. Quant au mai 1948, les partisans de l'Europe unie s'est retrouvé à la Haye afin d'aboutir à la création d'une structure de réflexion, le « Mouvement européen » et de la première institution européenne, le Conseil de l'Europe. Tous ces efforts d'après-guerre visaient à créer une Europe plus pacifique, fondée sur le respect de la démocratie et des droits de l'homme.

Le plan Schuman du 9 mai 1950, par la priorité de Jean Monnet, visait fondamentalement à la pacification et à la reconstruction en Europe. L'idée principale était d'instituer une union politique dans les secteurs clés entre les

économies nationales. Avec la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier (CECA), pour la première fois dans leur histoire, il était proposé aux gouvernements de déléguer une partie de leur souveraineté à une Haute Autorité, supranationale et indépendante. Ainsi, les Etats seront soumis à une organisation supranationale qui aura une volonté propre et une véritable autonomie décisionnelle.

Après la construction d'une telle union ou institution, il était important de la fonctionner influent. L'institution ayant des caractères supranationaux et indépendants, devait avoir des organes, des règles et des fonctionnaires propres. Cela doit être une fonction publique qu'elle est indépendante des Etats membres, plus récente, ayant des caractères plus supérieur. Cette fonction publique communautaire était tenue d'avoir lien avec l'administration des Communautés et plus largement l'Union européenne.

Pour pouvoir réussir une telle unification économique et politique, on a besoin d'une fonction publique indépendante des Etats membres. Bien sur que cette fonction publique communautaire doit composer des agents et des fonctionnaires indépendantes. C'est-à-dire l'indépendance des institutions dépend de celle des employeurs. Ces personnels doivent soumettre à un statut unique. En effet, ce système préconisé dès l'origine a été réalisé période par période.

Les hommes européens qui sont en même temps les fondateurs, rêvaient une union dans laquelle cette union sera indépendante économiquement et politiquement à l'égard des Etats membres, en même temps, elle sera une « Communauté de droit » comme « Etat de droit ». Communauté de droit signifie la suprématie du droit, la prohibition des comportements arbitraires des dirigeants, la dépendance au droit et l'existence des garanties de droit pour tous comme un Etat de droit.

Ce sont les fonctionnaires qui vont procéder à toutes les fonctionnes de cette communauté dit la fonction publique qui est l'ensemble d'activités créées, gérées par une personne de droit public dans le cadre des objectifs qu'on est fixé. Alors, la fonction publique communautaire est relative à l'organisation, au fonctionnement et

au statut des personnes d'une communauté¹. Le fonctionnaire, dans le sens large, est l'agent d'un gouvernement ou d'un Etat qui jouit des droits et répond aux obligations résultant de son emploi². Alors, comment les particularités du fonctionnaire européen seront-ils ? Un fonctionnaire national ou international ou bien le mélange de ces deux fonctionnaires ? Bien évidemment que le fonctionnaire européen aura des qualités des fonctionnaires internationaux pour mieux faire la fonction qu'on attend de soi.

Dans la définition de Blandine Flavier-Platier « Le fonctionnaire européen est fonctionnaire communautaire tout individu nommé par un acte écrit de l'autorité investie du pouvoir de nomination au sein des institutions des Communautés européennes afin d'assurer de façon permanente et exclusive et pour un temps illimité les charges de l'emploi les charges de l'emploi budgétaire dans le quel il est nommé, tout en étant soumis à des règles statutaires mais bénéficiant les privilèges et d'immunités vis-à-vis des pays membres des Communautés européennes le rendant indépendant des autorités nationales de chaque Etat membre »³.

La définition du législateur européen est plus explicite dans l'article 1 bis du Statut des fonctionnaires de la Communauté Européenne qui précise qu' « est fonctionnaire des Communautés au sens du présent Statut, toute personne qui a été nommée dans les conditions prévues à ce Statut dans un emploi permanent d'une des institutions des Communautés par écrit de l'autorité investie du pouvoir de nomination de cette institution ».

Dans les institutions européennes, il y a environ 42 000 fonctionnaires et autres agents. Ces personnes doivent être distinguées des membres élus ou délégués des institutions (par exemple des membres du Parlement, MPE) ou des stagiaires. En effet, sur près de 42000 personnes au service des Communautés européennes, les fonctionnaires ne représentent que 75 %. Les 25 % restant sont les autres agents : agents temporaires qui sont engagés en vue d'occuper un emploi temporaire ou en

¹ Pierre-Alexis Feral, *Fonction Publique Communautaire, Juris classeur Europe*, fascicule 260, 2005, p. 4.

² Alain Plantey, *Droit et Pratique de la Fonction Publique Internationale*, Editions du CNRS, 1977, p.33.

³ Blandine Flavier-Platier; *La fonction publique communautaire. Typologie et évolution*, Th. Paris II, 1997, cité par Sylvain Dalle-Crode; *Le fonctionnaire communautaire: droits, obligations et régime disciplinaire*, Bruylant, 2008, p. 33.

vue d'occuper, à titre temporaire, un emploi permanent⁴ ; agents auxiliaires qui peuvent être engagés pour une durée déterminée ou indéterminée pour remplacer un fonctionnaire ou un agent temporaire provisoirement hors d'Etat d'exercer ses fonctions⁵ (cette catégorie a disparu depuis le 1^{er} Janvier 2007); agents locaux qui sont engagés en vue d'exécuter des tâches manuelles et de service⁶ ; et conseillers spéciaux qui sont les agents qui, en raison de leurs qualifications exceptionnelles et nonobstant d'autres activités professionnelles, sont engagés pour prêter leur concours à l'une des institutions de la Communauté, soit de façon régulière, soit pendant des périodes déterminées⁷.

Notre sujet est les particularités des fonctionnaires et de leur Statut dans l'Union Européenne. Notre étude se limitera donc aux particularités des fonctionnaires communautaires et de leur Statut mais non pas aux agents et leur Régime applicable aux Autres Agents. Pendant notre travail, nous allons essayer de montrer les particularités communes de Statut et de la fonction publique communautaire avec la fonction publique nationale et internationale et aussi les caractères spécifiques de la fonction publique communautaire à l'égard des autres fonctions publiques soit nationales soit internationales. C'est-à-dire qu'il y aura de temps en temps une comparaison entre toutes ces fonctions publiques.

La problématique centrale est que le Statut des fonctionnaires des Communautés européennes et la fonction publique communautaire ont un caractère de « hybride ». Nous pouvons autrement dire qu'elles sont une combinaison, une fusion des autres fonctions publiques. Elles sont inspirées par des fonctions publiques nationales, bien sur des Etats membres et des fonctions publiques internationales. Mais, en même temps, il faut ajouter qu'il existe des caractères propre à la fonction publique communautaire qui diffèrent des caractéristiques des autres fonctions publiques que ce soit nationales et soit internationales. Le législateur européen a essayé de construire une Europe plus active, en même temps plus efficace, plus démocratique mais, moins bureaucratique. En bref, le Statut a un caractère « hybride » mais en même temps « sui generis ».

⁴ L'article 2 du Régime Applicable aux Autres Agents (RAA).

⁵ L'article 52 du Régime Applicable aux Autres Agents (RAA).

⁶ L'article 79 du Régime Applicable aux Autres Agents (RAA).

⁷ L'article 82 du Régime Applicable aux Autres Agents (RAA).

Dans notre étude, nous allons voir les caractéristiques du Statut des fonctionnaires des Communautés européennes et de la fonction publique communautaire en comparaison avec les autres fonctions publiques soit nationales soit internationales. Dans ce cadre, nous pensons qu'il est nécessaire de parler des articles importants du Statut, des caractéristiques de la fonction publique communautaire et de leurs évolutions historiques.

Notre travail se divise en deux parties. La première partie concerne des particularités du Statut des fonctionnaires des Communautés européennes et des caractéristiques de la fonction publique communautaire. Ensuite, dans la deuxième partie, nous allons essayer de comparer la fonction publique communautaire avec les fonctions publiques nationales et internationales.

I. LES PARTICULARITES DU STATUT DES FONCTIONNAIRES DES COMMUNAUTES EUROPEENNES ET DE LA FONCTION PUBLIQUE COMMUNAUTAIRE

Dans toutes les fonctions publiques soit nationales soit internationales, il existe un ensemble des règles qui régissent les conditions de travail, les droits et les obligations des personnels. Le fonctionnaire et son institution doivent respecter toutes ces règles. En conséquence, la suprématie de droit apparaît qui est l'expression des garanties des personnels et même les citoyens, en général, des dirigeants et des dirigées au regard de tous les comportements arbitraires venant des institutions. Les hommes européens qui ont envie de fonder une union adéquate, ont fait attentions au sujet de la fonction publique communautaire et ils ont élaboré un statut contenant des conditions de son temps.

Jusqu'en 1968, toute la Communauté a régi sa propre règle et construit leur régime de personnel. Les premiers agents du CECA ont été recrutés sous lien contractuel et le premier Statut du personnel du CECA est entré en vigueur le 1^{er} Juillet 1956. Par la suite, les Statuts de CEE et CEEA l'ont suivi entrant en vigueur 18 Décembre 1961. Ces trois Statuts ont été unifiés et rassemblés dans un texte unique le 29 février 1968, à savoir le règlement (CECA, CEE, CEEA) n° 259/68 du Conseil fixant le Statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le Régime des autres agents des ces communautés⁸. C'était le premier Statut unique des Communautés européennes. Nous pouvons dire qu'avec ce Statut des fonctionnaires des communautés européennes (ci-après dénommé Statut), nous pouvons parler d'un acte juridique unilatéral édictée par la puissance publique après l'avis des autres institutions. Son champ d'action a inclus tout l'ensemble des fonctionnaires des communautés européennes.

En dépit de la référence des différentes institutions (par exemple les syndicats) pendant la préparation du Statut, les travaux de réforme sur le Statut ont augmenté à partir des années 1990. En effet, il y avait des projets relatifs à l'administration de la

⁸ JOCE n° L 56, 4 mars 1968, p.1.

Commission à la fin des années 1970 comme le rapport Spierenburg⁹. Le nombre de ces types de rapport et de projet s'est accéléré au milieu des années 1990. Les changements politiques et économiques au niveau mondial, le changement dans la mentalité d'Etat de prospérité ont causé les crises chroniques des finances publiques, l'inefficacité de l'organisation des gestions. Tous ces facteurs ont augmenté les demandes de réforme dans la fonction publique communautaire. Et enfin, le nouveau Statut a été entré en vigueur le 1^{er} mai 2004.

Au cours de la préparation du nouveau Statut, on a consulté toutes les institutions de l'Union européenne et plus les organisations syndicales et professionnelles (OSP). D'autre part, les projets et les rapports qui ont été déjà préparés par les fonctionnaires des communautés ont été pris en considération. Il est important de dire qu'on s'est référé aux statuts des autres organisations internationales. Ainsi, on a contribué le caractère d'hybride de nouveau Statut.

Pourquoi on a préféré une telle méthode au cours de la préparation de ce nouveau Statut ? D'après nous, les législateurs européens ont voulu avoir les meilleurs principes du 21^{ème} siècle en matière de l'administration, de gestion et de ressources humaines. Un autre objectif est qu'on a visé à augmenter la rentabilité des personnels et des institutions ayant un Statut plus récente, plus encadrement large.

Nous avons divisé en deux chapitre cette partie au dessous de ces observations. Dans le premier chapitre, nous allons parler des particularités du Statut en attribuant son caractère d'hybride, et ensuite dans le deuxième chapitre, les particularités de la fonction publique communautaire.

⁹ Didier Georgakakis; *L'administration de l'Union Européenne à la croisée des chemins*, Revue française d'administration publique, n° 133, 2010, p 2.

A. Les particularités du Statut des fonctionnaires communautaires

Le nouveau Statut entrant en vigueur le 1^{er} mai 2004 contient plusieurs sujets qui n'existent pas dans l'ancien Statut daté 1968. (Par exemple : le harcèlement sexuel et moral, la non-discrimination, l'aide aux personnes handicapées, du congé parental etc.) Les demandes de réforme dans le Statut surtout dans les conditions de travail des fonctionnaires ont augmenté au milieu des années 1990. Dans les étapes d'élaboration de nouveau Statut, on a pris en considération les systèmes des Etats membres de l'Union européenne. Alors, pourquoi on avait besoin d'un nouveau Statut ? Quelles étaient les insuffisances de l'ancien Statut ? M. Pierre Alexis Feral explique les difficultés au sujet de la fonction publique communautaire: « la crise chronique des finances publiques, l'organisation inefficace de concours de recrutement, la gestion peu transparente des carrières, le manque de perspectives professionnelles, l'augmentation croissante des charges sociales ou le nombre toujours plus important de pensionnés ¹⁰. »

Nous pouvons ajouter quelques causes en matière de demande de changer le Statut : la demande d'améliorer le fonctionnement de la Commission, la demande de décentralisation et de modernisation de l'administration, la demande de la modernisation de politique de personnel, la demande d'amélioration de nomination pour les postes plus élevés. Et enfin, selon certains hauts fonctionnaires le Statut doit être modernisé et simplifié.

D'après nous, toutes ces causes sont une conséquence d'une conjoncture mondiale changeant, d'une compréhension de nouveau Etat et d'une attente des hommes de 21^{ème} siècle. Autrement dit, les fonctionnaires veulent être plus libre dans leurs institutions, ils croient la nécessité de l'existence des obligations à l'égard de ces institutions, par contre, ces institutions ont des obligations à l'égard de leurs personnels. Au début de nouveau siècle, nous pouvons parler de différentes conditions de travail comme travail à mi temps, congé pour les femmes enceintes, congé de maternité, congé en cas de naissance prématuré ou multiple, naissance d'un enfant handicapé etc. Après toutes ces demandes et attentes, le nouveau Statut est entré en vigueur le 1^{er} mai 2004 au lieu de l'ancien Statut de 1968.

¹⁰ Feral, **op. cit.**, p. 35.

1. Evolution du Statut

a. L'histoire du Statut

Avant d'expliquer l'évolution du Statut, il faut exprimer l'apparition et le développement historique du Statut et ensuite les changements dans le Statut. Tout d'abord, en regardant le Statut de 1968 proprement dit ancien Statut et sa préparation et sa fondation, nous pouvons comprendre ce que résultent des changements.

Après la construction de la première institution des communautés (CECA), on avait besoin des agents qui effectuent la fonction publique communautaire. On a fait les premiers recrutements pour cet objectif. A l'origine, il y avait une petite équipe autour de la Haute Autorité de la CECA. Jean Monnet a expliqué le but de cette équipe en disant « Sur la dimension utile des services de la Haute Autorité, seul l'usage nous enseignerait et le mieux était de commencer avec les quelques hommes qui avaient participé à la confection du traité. Ce premier noyau grossirait par cooptation à mesure que les tâches se dessineraient. Mais il devrait garder sa structure d'animation (...). Il suffirait de quelques centaines de fonctionnaires européens pour mettre au travail des milliers d'experts nationaux et faire servir aux missions du traité les puissantes machineries des entreprises et des États¹¹ ».

L'article 212 CEE et 186 CEEA disposaient que chaque institution, jusqu'à l'établissement d'un Statut et d'un régime relatif au recrutement des personnels, doit recruter son personnel nécessaire et conclure des contrats à durée limitée. Mais ces contrats n'ont jamais existé. Car du 1^{er} janvier 1958 au 1^{er} janvier 1962, les agents engagés par le CEE et CEEA ont travaillé sous le régime de Bruxelles¹².

Au début, les communautés européennes comprennent seulement 280 personnels en 1953, 693 en 1957. Après la signature de Traité de Rome, le nombre du personnel des Communautés européennes comptait plus de 11000 en 1967¹³.

¹¹ (J. Monnet, *Mémoires : Fayard, Paris, 1976, p. 436*) cité par Feral, *op. cit.*, p. 21.

¹² Dans le régime de Bruxelles, les agents sont recrutés sur la base de lettre d'engagement.

¹³ Feral, *op. cit.*, p.5.

Aujourd'hui seulement La Commission européenne compte 32140 agents¹⁴, au total dans l'ensemble de l'Union européenne, environ 42000 agents.

Jusqu'à l'arrivée de date de 1968, les agents ou les fonctionnaires des Communautés européennes n'avaient pas un Statut unique qui dispose de leurs droits, obligations, carrières etc. Mais à l'origine, on prévoyait pour tout l'ensemble des personnels un Statut commun. Cet objectif a été réalisé période par période.

Premières règles concernant le Statut se trouvaient dans le Traité de CECA. L'article 78 du Traité a fixé l'effectif « le personnel nécessaire est recruté sur contrat ». Jusqu'à l'entrée en vigueur du premier Statut du personnel de CECA, ses agents ont été recrutés sur contrat. Premier Statut entrant en vigueur le 1^{er} juillet 1956 a eu une influence importante dans la fonction publique communautaire. Après ce Statut, les règlements n° 31 (CEE) et n° 11 (CEEA) des Conseils du 18 décembre 1961 ont fixé le Statut des fonctionnaires et le Régime applicable aux autres agents de la CEE et de la CEEA¹⁵.

Au 1^{er} janvier 1962, le deuxième Statut des fonctionnaires de la CECA est entré en application par la mise en œuvre des règlements de la Commission des présidents de la CECA. Mais ce Statut n'a pas été publié dans le Journal Officiel des Communautés européennes. Cette absence de publication a causé la valeur juridique inférieure à celle des Statuts des fonctionnaires des autres communautés¹⁶.

Quant à la date du 29 février 1968, ces trois Statuts ont été unifiés et rassemblés sous un texte unique avec le Règlement du Conseil fixant le Statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le Régime applicable aux autres agents de ces Communautés¹⁷. Ce texte unique était la conséquence du traité de fusion en particulier de l'article 24, § 1 qui énonçait le principe selon lequel « les fonctionnaires et autres agents de la Communauté européenne du charbon et de l'acier, de la Communauté économique européenne et de la Communauté européenne

¹⁴ Rapport de Commission européenne concernant « répartition des fonctionnaires et agents temporaires par sexe, nationalité, groupe de fonction et grade (tous budgets) » http://ec.europa.eu/civil_society/code/dealing_fr.htm, page consulté le 23.02.11.

¹⁵ JOCE n° L 45, 14 juin 1962, p.1442.

¹⁶ Feral, **op. cit.** p.5.

¹⁷ JOCE n° L 56, 4 mars 1968, p.1.

de l'énergie atomique deviennent, à la date de l'entrée en vigueur du présent traité, fonctionnaires et autres agents des Communautés européennes et font partie de l'administration unique de ces Communautés ». Ainsi le premier Statut des fonctionnaires des Communautés européennes est entré en vigueur le 5 mars 1968 avec la décision du Conseil à la majorité qualifiée, sur proposition de la Commission et après la consultation des autres institutions intéressées.

b. Les rapports concernant l'évolution du Statut

Les crises économiques dans les années 1970, la chute de mur de Berlin, l'effondrement de l'URSS à la fin des années 1980 et l'apparition des nouveaux Etats en Europe et d'autre part les développements dans les technologies de l'information et la diffusion de l'Internet ont changé tous l'ordre politique, économique et bien sur, géographique des pays et en même temps de l'humanité.

A partir des milieux des années 1990, les demandes de réforme dans les conditions de travail des fonctionnaires communautaires ont augmenté. La nécessité de moderniser l'administration et de la politique de personnel est devenue la phrase qu'on entend souvent concernant la fonction publique communautaire. Ces demandes ont énoncé par l'intermédiaire des rapports et des projets.

Dans cette perspective, depuis au milieu des années 1990, certains projets ont été préparés et présentés à la Commission. Parmi eux, tandis que certains projets formulent une évolution sans révision dans le Statut, certains formulent une évolution avec la révision dans le Statut. Après tous ces projets et rapports, on arrive au nouveau Statut des fonctionnaires. Il est impossible de parler tous les projets et les rapports concernant l'évolution de Statut, c'est pourquoi nous allons expliquer les rapports les plus influents dans l'évolution de Statut qui sont en trois.

1. MAP 2000 (Modernisation de l'Administration et de la Politique du Personnel à l'horizon 2000)

MAP 2000 (Modernisation de l'Administration et de la Politique du Personnel à l'horizon 2000¹⁸). Ce programme visant une évolution dans le Statut sans le réviser est fondé sur une stratégie en trois phases : (1998,1999 et après 1999) Il comporte trois volets : la décentralisation et la déconcentration des pouvoirs, la simplification des procédures et l'identification et la mise en application de nouvelles approches en matière d'administration et de gestion de ressources humaines¹⁹.

Le premier volet du MAP 2000 est la décentralisation. Il s'agit du transfert des matières, des procédures, de pouvoir de décision et/ou exécution aux 24 directions générales. Ensuite, le deuxième volet est la modernisation de l'Administration qui signifie installer les nouvelles approches concernant programmation, allocation, re-allocation, distribution des ressources, simplification et rationalisation des méthodes de travail etc. Enfin, le troisième est la modernisation de la politique de personnel signifiant les nouvelles approches en matière des ressources humaines, notamment de modalité de recrutement, formation, mobilité etc.

Après la démission de la Commission présidé par Jacques Santer en 1999, le programme de réforme n'a pas pu progresser. Le nouveau Collège des commissaires avait un objectif de faire une évolution dans la fonction publique communautaire à travers une réforme d'ampleur des services de la Commission européenne en même temps de l'ensemble de l'administration communautaire.

La Commission présidé par Romano Prodi a nommé un vice-président de la réforme administrative, Neil Kinnock. A partir du 18 septembre 1999, pour la Commission il s'agissait tout d'abord d'une réforme du Statut dans les catégories A, B, C et D des fonctionnaires, et puis d'une réforme de codes de conduites des commissaires, réorganisation des structures administratives de la Commission, d'une réforme budgétaire, d'une réforme de gestion décentralisée au sein des directions générales etc. Ces réformes concernaient à la transparence, à la responsabilité, à

¹⁸ La décision approuvant par la Commission du 30 avril 1997.

¹⁹ Le rapport général 1997, <http://europa.eu/generalreport/fr/1997/frxb0297.htm> page consulté le 23.02.11

l'éthique qui transforme l'opinion de l'administration dans le contexte de « nouvelle gouvernance européenne ».

Après toutes ces séries de mesure, la Commission a fait un programme de réforme intégré un calendrier complet de leur mise en œuvre. Le 18 octobre 1999, une task-force qui définit la stratégie de réforme est instituée pour présenter le processus de réforme au sein de la Commission²⁰.

2. Groupe Williamson

Après l'officialisation du projet de MAP 2000, un haut fonctionnaire de la direction générale IX a préparé un document intitulé « La Commission de demain » pour but de réformer en profondeur le Statut. Ce document a causé beaucoup de réactions entre les Organisations Syndicales et Professionnelles (OSP) et La Commission. Par conséquent on a signé un protocole qui déclare que ce document n'engage que son auteur. Ensuite, M. Williamson a fondé un groupe paritaire de réflexion de haut niveau composant des représentants de l'Administration et des OSP. Après une série de réunion, ce groupe a déclaré un rapport du « Groupe de réflexion sur la politique du personnel » le 5 novembre 1998.

Ce rapport concernait essentiellement la situation de la Commission ayant des fonctionnaires les plus importants. Le rapport contient 19 principales mesures parmi lesquels les principes de meilleur usage des ressources humaines, réévaluation des nécessités d'une décentralisation.

3. Trois codes de conduite

Les trois codes de conduite sont relatifs aux commissaires, aux relations entre les commissaires et les services et enfin aux règles de déontologie pour les fonctionnaires. La Commission a inscrit ces trois codes en 1995 dans la réforme de l'ensemble de l'administration communautaire. Les deux codes concernant les commissaires ont été adoptés par la Commission le 9 mars 1999. Le troisième désigne les éléments qui vont guider les personnels de la Commission européenne pendant

²⁰ Feral, *op. cit.*, p.36.

son exercice de ses fonctions et informer le public de la conduite quand il adresse à la Commission. C'est-à-dire il montre l'importance des règles de comportement déontologique et professionnel. La Commission a modifié son règlement intérieur le 17 octobre 2000 en y annexant le « Code de bonne conduite administrative pour le personnel de la Commission européenne dans ses relations avec le public » et entré en vigueur le 1^{er} novembre 2000²¹. Ce dernier contient six points relatifs aux principes généraux de bonne administration, aux informations sur les droits des parties concernées, au traitement des demandes, aux lignes directrices pour une bonne conduite administrative, à la protection des données à caractère personnel et aux plaintes²².

Tous ces projets et rapports sont devenus des pas importants dans la construction de nouveau Statut. Dans cette conjoncture, les OSP ont contesté les rapports surtout le rapport de Williamson. Ils ont organisé une grève le 30 avril 1998 sous prétexte du changement du Statut. En effet, ils n'étaient pas contre le changement du Statut, eux aussi, voulaient changer et modifier les conditions de travail.

Nous pouvons dire à la fin de ces projets et rapports que le Statut est un ensemble des règles ouvrant les nouveautés. C'est pourquoi, il a un caractère sui generis. Ce qui est propre à lui, c'est que les demandes des changements et des nouveautés viennent de leurs employeurs. Ce dernier montre son dynamisme et en même temps que les fonctionnaires sont beaucoup intéressés à leurs institutions et leurs problèmes concernant l'administration. Par contre, dans la fonction publique nationale des Etats membres, les fonctionnaires doivent appliquer les règles déterminant par l'organe exécutif. Même s'ils préparent des rapports concernant la conduite de leur travail, en conséquence c'est l'organe exécutif qui décide les politiques. Le rôle des hauts fonctionnaires dans l'Union européen est plus influent que celui des Etats membres.

²¹ JOCE n° L 267, 17 octobre 2000, p.1.

²² http://ec.europa.eu/civil_society/code/dealing_fr.htm, page consulté le 23.02.11

2. Les spécificités du Statut

Après le rapport de Williamson, il s'agissait la concertation avec les OSP au sein de la Commission. En même temps, chaque institution a précisé son propre mode de consultation avec son personnel, ses représentants et ses OSP. Il faut souligner l'importance des avis de comité de Statut en cas d'éventuelles prépositions de modification de Statut.

A cette fin, on a mis en place un groupe de travail interinstitutionnel issu du Collège des Chefs d'Administration pour examiner en détail les prépositions concernant le rapport Williamson. La Commission a adopté un document de consultation, le 18 janvier 2000, qui précise les grandes lignes stratégiques de la réforme. Les OSP, les institutions et même l'ensemble du personnel ont envoyé ses contributions soit personnel soit institutionnel à la Commission. Après ce processus de consultation, le 1^{er} mars 2000 la Commission a adopté un document intitulé « Réforme de la Commission²³ ».

La première partie de cette réforme était un « Livre Blanc » qui contient les orientations stratégiques, les principes et les axes pour la réforme²⁴ :

- la fixation des priorités politiques et d'affectation des ressources.
- l'évolution profonde de la politique des ressources humaines.
- la réforme relative à l'organisation financière.
- la réforme au développement d'une culture d'administration.

La deuxième partie était un « plan d'action » qui comporte 98 mesures ou actions concrète pour réaliser la réforme selon les quatre axes susmentionnés.

Après toutes ces demandes de réforme concernant l'administration de la fonction publique communautaire, ce dernier a été modifié par la priorité des rapports et des projets déjà élaborés. En effet, le nouveau Statut a pris sa dernière forme au début des années 2000, mais, on a attendu jusqu'en 2004 la participation des dix nouveaux Etats membres et il est entré en vigueur le 1^{er} mai 2004.

²³ Bulletin UE, n° 3, 2000 point 1.10.12

²⁴ Feral, **op. cit.** p. 38.

a. Les nouveautés dans le Statut

Le nouveau Statut a été adopté par le Conseil le 22 mars 2004 le Règlement (CE, EURATOM) n° 723/2004²⁵ modifiant le Statut des fonctionnaires des communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents de ces communautés après la proposition de la Commission européenne²⁶, avis du Parlement européen²⁷, de la Cour de Justice²⁸ et de la Cour des Comptes²⁹.

Ainsi, les nombreuses réformes intéressantes ont intervenu le régime des droits et des obligations, le régime disciplinaire dans le cadre de refonte globale et de simplification du Statut. Il existe des points très intéressent qui doit mentionner et surtout qui rend sui generis le Statut³⁰.

-augmentation de nombre des agences dit « agencification ». Transformer la structure eurocratique par l'intermédiaire des agences. Les agences sont aujourd'hui environ quarante (toute catégorie confondue), en 2000 il n'y en avait que huit³¹.

-définition claire des obligations des fonctionnaires en cas de conflit d'intérêt réel ou potentiel,

-importance de principe de mérite dans l'évolution de carrière, fondation une relation étroite entre la performance et la rémunération,

-révision de méthode d'un mécanisme d'adaptation pluriannuelle des rémunérations,

-renforcement le caractère multilingue des institutions dans le période de recrutement et de la promotion, l'importance de la troisième langue,

²⁵ JOCE L 124 du 27 avril 2004, p.1 et s.

²⁶ JOCE C 291 du 26 novembre 2002, p.33.

²⁷ JOCE C 62 du 11 février 2004, p.160.

²⁸ Avis du 18 février 2004.

²⁹ JOCE C 75 du 24 mars 2004, p.1.

³⁰ Feral, **op. cit.**, p. 39.

³¹ Didier Georgakakis ; *L'administration de l'Union Européenne à la croisée des chemins*, Revue française d'administration publique, n° 133, 2010, p 8.

- définition claire du harcèlement sexuel et moral et augmentation des règles concernant l'opposition du ce dernier,

-préservation des fonctionnaires qui dénoncent les activités illégales soit personnel soit institutionnel,

-renforcement de principe de non-discrimination, développement de politique d'égalité des chances pour tous, sans distinguer les gens selon leur sexe, l'âge, capacité physique, l'ethnicité, l'orientation sexuelle,

-modification de régime de pension et de rémunération en visant la création d'un système plus équilibré,

-amélioration des conditions de travail, création des nouveautés en matière des congés comme congé de maternité, congé de paternité.

Toutes ces nouveautés, changements, modifications ou améliorations mettent en œuvre la spécificité du Statut et de la fonction publique communautaire à l'égard des autres institutions et fonction publique nationale et/ou internationale, en même temps, certains, parmi eux, montrent le caractère hybride de la fonction publique communautaire.

b. Les principes déterminant le Statut du fonctionnaire européen

Avec le nouveau Statut, plusieurs principes sont entrés dans la fonction publique communautaire. Certaines de ces principes étaient récentes et en plus, ont des caractères spécifiques. Nous pouvons signer en quatre ceux qui déterminent les caractères propres à la fonction publique communautaire³².

³² Beatrice Boissard; *L'administration dans le droit européen*, Miskolc University Press, 2008, p.9. <http://www.upm.ro/eupa/docs/carti> page consulté le 26.08.2010.

1. Interdiction de la discrimination

Selon le nouveau Statut : « Dans l'application du présent Statut est interdite toute discrimination, telle qu'une discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Aux fins du présent Statut, les partenariats non matrimoniaux sont traités au même titre que le mariage »³³.

La discrimination est interdite dans tous les grades et positions, dans tous les niveaux pour toutes les personnes. En plus, il est interdit de faire la discrimination à cause des caractéristiques, des nationalités, des langues etc., en même temps, il est interdit aussi de faire la discrimination à cause de l'inexistence quelques caractéristiques ou des avoirs.

D'autre part, il faut ajouter l'article 27 du Statut disposant : « Aucun emploi ne doit être réservé aux ressortissants d'un État membre déterminé ». C'est-à-dire, tous les fonctionnaires ont même chance pour pouvoir parvenir le plus haut grade.

2. Egalité des chances

Les institutions communautaires ont des politiques visant à garantir l'égalité des chances au sein de leur secrétariat. A l'heure actuelle, le nombre des femmes dans les institutions est à peu près égal à celui des hommes. Par exemple dans la Commission, la proportion des femmes est 52,1 % alors que les hommes sont 47,9 %. Dans les années 1970, les femmes 25 %, les hommes 75 % ; dans les années 1980, les femmes 43,5 % les hommes 56,5 % ; dans les années 1990, les femmes 51,8 %, les hommes 48,2 %³⁴. Mais dans toutes les institutions, elles sont inférieures

³³ L'article 1^{er} quinquies du statut.

³⁴ Rapport de Commission européenne concernant « répartition des fonctionnaires et agents temporaires par sexe, nationalité, groupe de fonction et grade (tous budgets) » http://ec.europa.eu/civil_society/code/dealing_fr.htm, page consulté le 23.02.11.

en nombre dans les grades les plus hauts, actuellement la proportion des femmes dans la catégorie AD est 21 %³⁵.

En février 1997, le Parlement européen a demandé, via une résolution sur la modification du Statut, en particulier « le respect du principe de l'égalité des chances lors de la sélection des fonctionnaires, une représentation aussi équilibrée que possible des femmes et des hommes au sein de l'Institution et l'instauration d'un comité pour l'égalité des chances en faveur du personnel, chargé de promouvoir et de contrôler l'application du principe d'égalité de traitement. Après ces amendements, le Conseil de l'Union européenne a modifié le Statut des fonctionnaires pour faire du principe de l'égalité de traitement une des normes fondamentales des textes statutaires de la fonction publique communautaire³⁶».

Depuis 1988, il y a des programmes d'action pour l'égalité des chances et l'accès des femmes aux postes de direction. Le dernier programme d'action pour l'égalité des chances couvrant la période 2010-2015 est actuellement en vigueur. « D'une manière plus générale, l'égalité des chances est favorisée par des conditions de travail souples, qui permettent aux membres du personnel de concilier vie professionnelle et vie privée et de s'occuper de leur famille³⁷».

3. La lutte contre le harcèlement

L'article 12 du Statut dispose que « tout fonctionnaire s'abstient de toute forme de harcèlement moral et sexuel. Le fonctionnaire victime de harcèlement moral ou sexuel ne subit aucun préjudice de la part de l'institution. Le fonctionnaire ayant fourni des preuves de harcèlement moral ou sexuel ne subit aucun préjudice de la part de l'institution, pour autant qu'il ait agi de bonne foi.

Par harcèlement moral, on entend toute conduite abusive se manifestant de façon durable, répétitive ou systématique par des comportements, des paroles, des

³⁵ Rapport de Commission européenne concernant « répartition des fonctionnaires et agents temporaires par sexe, nationalité, groupe de fonction et grade (tous budgets) » http://ec.europa.eu/civil_society/code/dealing_fr.htm, page consulté le 23.02.11.

³⁶ Isaac Gonzalez Garcia; *Système de recrutement et d'égalité des chances* Luxembourg, 2000, p 162.

³⁷ Boissard, *op. cit.*, p. 10-11.

actes, des gestes et des écrits qui sont intentionnels et qui portent atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne.

Par harcèlement sexuel, on entend un comportement à connotation sexuelle non désiré par la personne à l'égard de laquelle il s'exerce et ayant pour but ou pour effet de l'atteindre dans sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, offensant ou embarrassant. Le harcèlement sexuel est traité comme une discrimination fondée sur le sexe »³⁸.

4. Bonne administration

C'est la jurisprudence de la Cour de justice et dans les arrêts du TPI qui développe le principe de bonne administration. Ce principe se fonde sur l'existence d'une Communauté de droit inscrivant dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et dans le projet du Traité sur la Constitution de l'Europe³⁹.

L'égalité de traitement et le droit d'être entendu et droit d'accès au dossier personnel sont des droits concernant le droit à une bonne administration. Ce droit figure également à l'article 2 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, ainsi qu'à l'article 13 de la CEDH. Les obligations de l'administration sont issues des dispositions des traités : l'obligation générale de motiver les décisions⁴⁰, la réparation des dommages (article 288 CE) et la possibilité de communiquer avec l'administration de l'Union dans une des langues du traité⁴¹.

C'est le médiateur européen qui accepte les plaintes relatives à des cas de mauvaise administration dans l'action des institutions et organes communautaires. Une recommandation a été émise en 2000 qui contient les principes concernant les relations des fonctionnaires et organes communautaires avec le public intitulé Code de bonne conduite administrative. La Commission et les autres institutions et organes communautaires ont aussi adopté un code relatif à son règlement intérieur sur la base de la recommandation du médiateur, ou sont en voie de le faire⁴².

³⁸ L'article 12 du Statut.

³⁹ Boissard, *op. cit.*, p. 13.

⁴⁰ L'article 253 CE.

⁴¹ L'article 21 CE.

⁴² Boissard, *op. cit.*, p. 14.

B. Les particularités de la fonction publique communautaire

On a commencé à construire les lignes de la fonction publique communautaire après la fondation des institutions et la signature des traités. On avait besoin d'une fonction publique communautaire influente pour que les Communautés parviennent leurs objectifs. Ce besoin n'a pas subvenu construisant formellement un conseil des ministres de la fonction publique comme un Etat membre de l'Union. Mais, dès l'origine, il y avait une coopération informelle en matière de la fonction publique communautaire. A partir de l'année 1988, on a organisé des conférences informelles des ministres en charge de la fonction publique et des réunions des Directeurs généraux de la fonction publique. Au cours de ces réunions, on a parlé de gestion et de l'administration publique, des réformes administratives, des processus de modernisation.

Par la suite de ces travaux et les compétences venant des Etats membres, la fonction publique communautaire, aujourd'hui, se trouve dans une situation plus professionnelle. Les procédures concernant la fonction publique communautaire se précisent, se complexifient et aussi se rigidifient. En effet cette situation nous apporte le caractère hybride de ce dernier. Car, les fonctionnaires apportent leur fonction publique propre à leur Etat au sein des communautés. D'autre part, nous pouvons dire que la fonction publique européenne crée sa propre organisation et ses fonctionnaires en matière de la fonction publique.

Avant de passer les sources de la fonction publique communautaire (§ 1) et ses particularités (§ 2), il faut parler des types de la fonction publique dans l'Union européenne, dans les Etats membres et aussi dans les organisations internationales. Aujourd'hui, en matière de la fonction publique, il existe deux systèmes différents, alors que l'un porte sur la carrière (le système de carrière), l'autre porte sur le poste (le système d'emploi). Dans la définition de système de carrière, il existe la combinaison de plusieurs éléments : le recrutement à vie en vue d'une carrière au sein de l'administration, catégorie homogène d'emploi, une progression hiérarchique, l'influence des lois dans le déroulement de la carrière⁴³, diplômes et/ou formation spécifique pour une carrière spécifique, limites d'âge maximum, peu de valorisation

⁴³ Alain Claisse & Marie-Christine Meininger; *Fonction Publique en Europe*, Paris, Montchrestien, 1994, p.45.

des expériences professionnelles antérieures⁴⁴. Ce système est considéré comme un système « fermé » parce qu'il ne permet pas ou limite fortement les possibilités d'échange avec l'extérieur⁴⁵. Les Etats membres qui utilisent le système de carrière sont l'Autriche, la Belgique, la Chypre, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Hongrie, l'Irlande, le Luxembourg, le Portugal, la Roumanie et l'Espagne⁴⁶. Il faut ajouter que la fonction publique communautaire est une administration de carrière.

Dans le système d'emploi, les fonctionnaires ne sont recrutés qu'en vue de l'occupation d'un emploi déterminé et non pas un droit à une carrière⁴⁷. Dans ce système, la législation n'a pas prévu aucun diplôme ou formation spécifique mais il est obligatoire les aptitudes particulières pour un poste déterminé. Au début de carrière, il n'y pas de période de formation et/ou de stage et de limite d'âge maximum pour l'accès à la fonction publique. Ce qui est important c'est l'expérience professionnelle⁴⁸. Les Etats membres qui utilisent le système d'emploi sont la République tchèque, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, les Pays-Bas, la Suède et le Royaume-Uni⁴⁹.

D'autre part, il y a des Etats membres qui combinent les éléments de deux systèmes appelés le système mixtes ou le système hybride comme la Bulgarie, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Malte, la Pologne, la Slovaquie et la Slovénie⁵⁰.

1. Les sources juridiques de la fonction publique communautaire

Les sources qui régissent de la fonction publique communautaire sont nombreuses et variées. Selon l'hierarchie des normes juridiques, nous pouvons les mettre en rang : les traités et les protocoles, le Statut et le Régime applicable aux autres agents, les règlements du Conseil, la jurisprudence.

⁴⁴ Garcia; **op. cit.**, p. 14.

⁴⁵ Claisse & Meininger, **op. cit.**, p. 45.

⁴⁶ H. Kuperus & A. Rode; *Hauts fonctionnaires en Europe: Gestion et conditions de travail des cadres supérieurs de la fonction publique dans les Etats membres de l'Union européenne*, Maastricht, 2008, p 16.

⁴⁷ Claisse & Meininger, **op. cit.**, p. 45.

⁴⁸ Garcia, **op. cit.**, p. 14.

⁴⁹ Kuperus & Rode, **op. cit.**, p.16.

⁵⁰ Ibid, p.16.

a. Les traités et les protocoles

1. Les traités

Les traités n'indiquent pas les règles qui régissent les fonctionnaires et les autres agents comme les autres chartes constitutives d'organisation internationale. Par exemple dans la charte de l'ONU, il n'y a pas des règles concernant les fonctionnaires et leurs conditions de travail. Seulement quelques articles de la Charte (l'article 97, 100 et 101)⁵¹ précisent les dispositions relatives à l'emploi du personnel. En ce qui concerne la fonction publique communautaire, quatre articles du Traité de Rome mentionnent le droit de la fonction publique communautaire.

-L'article 283 TCE ; relative au Statut et au RAA : « Le Conseil statuant à la majorité qualifiée, arrête sur proposition de la Commission et après consultation des autres institutions intéressées, le Statut des fonctionnaires des Communautés européennes et le Régime applicable aux autres agents de ces communautés ».

Ce nouvel article 283 TCE se trouvant dans le traité d'Amsterdam, s'est substitué à l'ancien l'article 212 TCE qui a été abrogé par l'article 24 du traité de fusion du 8 avril 1965⁵².

-L'article 287 TCE ; relative à la confidentialité. « Les fonctionnaires et agents de la Communauté, même après la cessation de leurs fonctions, de ne pas divulguer les informations qui par leur nature, sont couvertes par le secret professionnel».

⁵¹ L'article 97 de la Charte de l'ONU dispose que « *Le Secrétariat comprend un Secrétaire général et le personnel que peut exiger l'Organisation. Le Secrétaire général est nommé par l'Assemblée générale sur recommandation du Conseil de sécurité. Il est le plus haut fonctionnaire de l'Organisation* ».

L'article 100 alinéa 1 : « *Dans l'accomplissement de leurs devoirs, le Secrétaire général et le personnel ne sollicitent ni n'acceptent d'instructions d'aucun gouvernement ni d'aucune autorité extérieure à l'Organisation. Ils s'abstiennent de tout acte incompatible avec leur situation de fonctionnaires internationaux et ne sont responsables qu'envers l'Organisation* ».

L'article 101 alinéa 3: «*La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible.*»

⁵² JOCE n° L 152, 13 juillet 1967, p. 9.

Selon cet article, toutes les informations recueillies par les fonctionnaires et les agents dans l'exercice de leur mission, même après la cessation de leur fonction, ne doivent pas être proclamé. D'ailleurs, le Statut a une disposition similaire. L'article 17 du Statut dispose que « Le fonctionnaire est tenu d'observer la plus grande discrétion sur tout ce qui concerne les faits et informations qui viendraient à sa connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions; il ne doit communiquer, sous quelque forme que ce soit, à une personne non qualifiée pour en avoir connaissance, aucun document ni aucune information qui n'auraient pas été rendus publics. Il reste soumis à cette obligation après la cessation de ses fonctions ».

-L'article 288 § 3 TCE : relative à la responsabilité personnelles du fonctionnaire. Il s'agit de deux responsabilités, l'une dispose des Communautés et l'autre dispose des fonctionnaires. La responsabilité des Communautés dépend d'un ensemble des conditions concernant illégalité du comportement reproché aux institutions, la réalité du dommage et l'existence d'une relation de causalité entre le comportement et le préjudice⁵³. Quant à la responsabilité personnelle des fonctionnaires, si ce dernier cause un préjudice pendant l'exercice de ses fonctions, la communauté est obligée d'indemniser ce dommage et elle peut exiger la réparation du préjudice que le fonctionnaire subit.

2. Les protocoles

Les protocoles sont des sources complémentaires ayant une force juridique identique à celle des traités par exemple le protocole sur les privilèges et immunités des Communautés européennes annexé au traité de fusion du 8 avril 1965.

b. Les dispositions du Statut des fonctionnaires et du Régime applicable aux autres agents (RAA)

Le Statut et le RAA sont les deux sources essentielles de la fonction publique communautaire. A partir de 1968, l'adoption du premier Statut unique, jusqu'au 1^{er} mai 2004, Statut a vu 95 modifications par des règlements de Conseil. Le Statut se décompose en dix titres et treize annexes. Il défend les fonctionnaires contre les

⁵³ Feral, **op. cit.**, p. 7.

Communautés et même les Etats membres de l'Union. C'est-à-dire qu'il est un garanti juridique soit à l'égard des Etats que le fonctionnaire dispose de la nationalité, soit à l'égard des institutions où le fonctionnaire travaille.

RAA s'applique à tout agent engagé par contrat par les Communautés. Il y a cinq catégories des agents : agent temporaire, agent auxiliaire (abrogé 31 décembre 2006), agent contractuel, agent local et conseiller spécial. RAA contient 127 articles précisant le régime applicable à chacun de ces cinq catégories.

c. Règlement du Conseil

Les règlements du Conseil servent au développement du Statut. Il convient de noter trois catégories de règlements sont identifiables : ceux qui complètent le Statut, ceux qui le modifient et ceux qui le mettent en œuvre.

Les règlements complétant le Statut visent au traitement de situations particulières. Le règlement (CE) n° 626/95 du Conseil du 25 mars 1995, à l'occasion de l'adhésion de l'Autriche, de la Finlande et de la Suède contient les mesures particulières et temporaires relative au recrutement de fonctionnaires des Communautés européennes⁵⁴. Une autre exemple de règlement concernant l'élargissement au 1^{er} mai 2004 aux dix nouveaux Etats membres, le règlement (CE, Euratom) n° 401/2004 du Conseil, du 23 février 2004⁵⁵.

Les règlements modifiant le Statut ; 96 règlements du Conseil ont modifié (le règlement CEE, Euratom, CECA n° 259/68 du 8 décembre 2003⁵⁶) tout l'ensemble du Statut entrant en vigueur 1^{er} mai 2004.

Enfin les règlements mettant en œuvre le Statut, visent seulement à arrêter les dispositions d'application dans le Statut. Par exemple, le règlement (CECA, CEE, Euratom) n° 2175/88 du Conseil, du 18 juillet 1988⁵⁷ a fixé les coefficients correcteur

⁵⁴ Feral, **op. cit.**, p. 10.

⁵⁵ JOUE n° L 67, 27 avril 2004, p. 1.

⁵⁶ JOUE n° L 327, 16 décembre 2003, p. 1.

⁵⁷ JOCE n° L 191, 22 juillet 1988, p. 1.

applicables dans les pays tiers, arrêté sur la base et en mise en œuvre de l'article 13 de l'annexe X du Statut⁵⁸.

D'autre part, il y a d'autres mesures d'application du Statut qui se trouvent en bas la hiérarchie des normes, étant trois catégories principales : les réglementations prises d'un commun accord des institutions des Communautés, les dispositions générales d'exécution que chaque institution est obligé de prendre en application de certains articles du Statut et enfin, les directives internes qui sont proclamées par les institutions elles-mêmes.

d. La jurisprudence

La jurisprudence est une source formelle du droit de la fonction publique communautaire comme les traités ou le droit dérivé. Le régime des droits et des obligations des fonctionnaires et le régime disciplinaire a un fondement jurisprudentiel. Nous pouvons voir l'importance de la jurisprudence en tant que source du droit de la fonction publique communautaire dans le recours intensif du juge aux principes généraux du droit⁵⁹.

Après toutes ces sources, nous pouvons dire que la fonction publique communautaire a une forme dynamique. La modification avec le développement, l'innovation avec l'amélioration sont de ses caractères spécifiques. Il n'est pas difficile d'adapter à une situation nouvelle comme l'adhésion d'un Etat membre à l'Union. Dans ce cas, avec les réglementations du Conseil sans modifier le Statut, il y a des chances de faire d'une coordination.

⁵⁸ Feral, **op. cit.**, p. 11.

⁵⁹ Dalle-Crode, **op. cit.**, p. 27.

2. Les spécificités de la fonction publique communautaire

Même si la fonction publique communautaire dispose d'un caractère spécifique, elle a aussi un caractère hybride comme nous avons déjà dit. De même qu'un tout ne peut pas être différent de ses parties qui le forment, la fonction publique communautaire aussi n'est pas très différente de celle des Etats membres. C'est pourquoi, nous pouvons dire que sa première particularité est d'avoir le caractère hybride.

Dès l'origine, la fonction publique communautaire est inspirée par les modèles français et belge. Surtout, dans les années 1950, il n'y avait que six Etats membres fondateurs au sein desquels la France jouait un rôle important. Il existait beaucoup de similitudes entre le régime français et le régime communautaire. Mais après l'entrée en vigueur du nouveau Statut en 2004, cette situation a un peu changé. Au lieu d'effet franco-germanique, les caractères anglo-saxonnes et nordiques ont commencé l'influencer.

Selon M. Louis Dubois, la fonction publique communautaire « présente un profil d'ensemble intermédiaire entre celui de la fonction publique internationale et celui qui, prédominant dans les fonctions publiques des Etats membres, constituait jusqu'alors un schéma caractéristique de la fonction publique nationale »⁶⁰. L'influence de la fonction publique nationale des Etats membres sur la fonction publique communautaire est indiscutable. La France a un rôle important en tant que l'Etat pionnier de la construction des Communautés. En particulier, nous pouvons dire que le droit communautaire est inspiré par le droit français. Pourquoi le droit français est ainsi influent sur le droit communautaire ? Il était le meilleur ? D'après nous, cette influence résultait du nombre des fonctionnaires étant d'origine français le plus. Cette suprématie de la France dans la catégorie AD qui oriente les politiques de l'Union continue encore aujourd'hui. Le nombre des fonctionnaires français dans la catégorie AD est plus haut que les autres Etats membres. Parmi les 12511

⁶⁰ L. Dubois; *“La politique des choix des fonctionnaires dans les Communautés européennes”*, in C. Debbasch ed., *La fonction publique en Europe*, Ed. du CNRS, 1981, p. 271 cité par Crode, **op. cit.**, p. 14.

fonctionnaires AD, la France en ont 1349, et puis l'Allemagne 1323, et la Belgique 1234⁶¹.

Une autre caractéristique de la fonction publique communautaire inspirée des Etats membres qui contribue à son caractère hybride est d'être une fonction publique fermée. Il existe des caractères propres à elle qui distinguent des autres fonctions publiques internationales au sein desquelles la fonction publique communautaire disposant des experts nationaux détachés (END)⁶² et des agents temporaires n'ayant pas de sécurité de l'emploi ni possibilité de carrière. Ce caractère influence le régime de liberté d'expression des communautés. Il est clair qu'un personnel n'a pas de garanti d'emploi, il ne peut pas librement exprimer ses opinions, ses idées, ses croyances etc.

La supranationalité de la fonction publique communautaire est une autre particularité. Dès l'origine, depuis la construction de la CECA, l'article 9 du traité CECA donne lieu à la caractéristique supranational des fonctions des membres de la Haute Autorité, l'article 1^{er} du Statut du personnel de CECA du 28 janvier 1956 indiquait les « membres du personnel de la Communauté européenne du charbon et de l'acier ... (de) fonctionnaires supranationaux »⁶³. Pour pouvoir parvenir à une communauté supranationale, il est évident qu'il y ait un régime composant des personnels indépendants ayant des garantis d'emploi, de carrière etc.

D'autre part, il faut noter que les caractères empruntés de la fonction publique internationale qualifiant la fonction publique communautaire en tant qu'hybride, sont le devoir d'indépendance des fonctionnaires, nombre relativement peu élevé des effectifs, privilèges et immunités, les avantages financiers et sociaux. Les fonctionnaires de la fonction publique communautaire sont obligés de soumettre le devoir d'indépendance comme tous les fonctionnaires internationaux. Afin de protéger les fonctionnaires contre les pressions venant de leurs institutions et même

⁶¹ Rapport de Commission européenne concernant « répartition des fonctionnaires et agents temporaires par sexe, nationalité, groupe de fonction et grade (tous budgets) » http://ec.europa.eu/civil_society/code/dealing_fr.htm, page consulté le 23.02.11.

⁶² Experts nationaux détachés (END) sont des agents travaillant ponctuellement pour une institution ou une agence de l'Union européenne. Selon EPSO ; « Ils travaillent sous la direction d'un fonctionnaire, dans le cadre d'une description de poste détaillée, régie par des dispositions conçues pour éviter tout conflit d'intérêt ».

⁶³ Feral, **op. cit.**, p. 6.

contre l'influence des autorités nationales de leur pays d'origine, le Statut soi-même est un garanti. L'indépendance des fonctionnaires commence depuis leurs recrutements et continue au cours de leurs fonctions au sein des Communautés.

Un autre caractère de la fonction publique communautaire inspirée par la fonction publique internationale relative à l'indépendance des fonctionnaires est les privilèges et immunités fiscaux et non fiscaux qui ont annexé au traité de fusion du 8 avril 1967 sous le nom de Protocole du 1^{er} juillet 1967.

Les attributions des avantages sociaux importantes sont aussi une particularité empruntée de la fonction publique internationale. Le système de rémunération, soi-disant trop élevé est souvent critiqué par les fonctionnaires nationaux. Les rémunérations dans une organisation internationale doivent être trop élevés. Car les fonctions ou les actions de ces fonctionnaires influencent plusieurs gens au niveau internationale ou mondiale. Ils peuvent changer le destin d'un pays ou d'une région par l'intermédiaire de ses fonctions. Et puis, ils rencontrent les problèmes les plus complexes et graves comme la politique d'agriculture de l'Union européenne qui influence à peu près directement 450 millions et indirectement 750 millions ou le problème de Palestine qui influence une région importante dans le monde.

II. LA COMPARAISON DE LA FONCTION PUBLIQUE COMMUNAUTAIRE AVEC LA FONCTION PUBLIQUE NATIONALE ET LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

L'article 1 bis du Statut des fonctionnaires de la Communauté Européenne dispose t-il que « est fonctionnaire des Communautés au sens du présent Statut, toute personne qui a été nommée dans les conditions prévues à ce Statut dans un emploi permanent d'une des institutions des Communautés par écrit de l'autorité investie du pouvoir de nomination de cette institution ».

Même s'il y a une définition du fonctionnaire selon le Statut, il n'existe de définition ni conventionnelle, ni jurisprudentielle de la notion de fonctionnaire international. Selon M. Alain Plantey ; « le fonctionnaire international est l'agent d'une organisation internationale qui bénéficie de la plénitude des droits et répond à la totalité des obligations résultant de son emploi »⁶⁴. Un autre auteur définit le fonctionnaire international comme : « tout individu chargé par les représentants de plusieurs Etats ou par un organisme agissant en leur nom, à la suite d'un accord interétatique et sous le contrôle des uns ou de l'autre, d'exercer, en étant soumis à des règles juridiques spéciales, d'une façon continue et exclusive des fonctions dans l'intérêt de l'ensemble des Etats en question »⁶⁵.

Au dessous des définitions des fonctionnaires internationaux, nous pouvons dire qu'ils ont des traits caractéristiques comme l'indépendance des fonctionnaires, l'exclusivité et la continuité des fonctions et le régime juridique de la fonction internationale, les avantages financiers et sociaux etc.

Alors que travailler dans une organisation internationale apporte des avantages aux personnels, il existe aussi désavantages pour ces derniers. Un milieu multiculturel, travailler pour un objectif grand, les privilèges et immunités, les rémunérations importantes, les possibilités des voyages, une expérience professionnelle internationale sont des bénéfices que tout le monde souhaite. En

⁶⁴ Plantey, **op. cit.**, p. 33.

⁶⁵ Alain Pellet & David Ruzie; *Les Fonctionnaires Internationaux*, Paris: Presses universitaires de France, 1993, p.10.

revanche, quitter sa famille, ses amis et son pays, possibilité de vivre dans des conditions inacceptable (par exemple ; dans les régions de conflit) sont seulement quelques inconvénients.

Comme les fonctionnaires internationaux exercent leurs fonctions dans des milieux et conditions différentes, ils auront des systèmes différents de celui des Etats. Leur Statut, régime, carrière, recrutement, pension, droit, obligation doivent distinguer des autres fonctionnaires nationaux. Il faut dire que ces deux systèmes ne sont pas trop éloignés l'un de l'autre. Mais il y a des distinctions entre les deux. Dans ces deux systèmes, la fonction publique communautaire a des caractéristiques propres et nous essayons de le voir.

Nous avons déjà mentionné que la fonction publique communautaire est inspirée de la fonction publique nationale et internationale. C'est-à-dire, elle a un caractère hybride. Par contre, Il ne faut pas oublier sa structure, son système et son idéologie derrière à soi étant sa caractéristique sui generis.

Dans cette partie, nous allons essayer d'expliquer les caractères propres de la fonction publique communautaire à l'égard des autres organisations internationales et nationales, en n'oubliant pas son caractère hybride. Premièrement, nous allons comparer la fonction publique communautaire avec la fonction publique nationale et internationale en matière des carrières des fonctionnaires. Ensuite, une comparaison de ces fonctions publiques en matière des droits et obligations aura lieu dans le deuxième chapitre.

A. En matière des carrières des fonctionnaires

Les carrières des fonctionnaires sont plus différentes que les autres fonctionnaires nationaux. Les fonctionnaires internationaux ont des avantages et des inconvénients. Plusieurs Etats engendrent les ressortissants pour pouvoir disposer de trop de fonctionnaires dans les organisations internationales et ils peuvent faire des pressions aux organisations internationales où le nombre de leurs ressortissants est plus bas que les autres Etats. Certains Etats travaillent formellement pour augmenter leurs ressortissants. Par exemple, la France ayant des fonctionnaires internationales

environ 15000 dans les organisations internationales, est un des Etats importants. Elle a une équipe intitulée Mission des fonctionnaires internationaux (MFI) qui « est un service du ministère des Affaires étrangères et européennes, rattaché à la Direction des Nations unies, des Organisations internationales, des droits de l'Homme et de la Francophonie. Ce service à dimension interministérielle fut constitué dans sa forme actuelle en 1995: son mandat est de définir et de mettre en œuvre «une stratégie d'amélioration de la présence de la France dans les organisations internationales»⁶⁶.

Les conditions de recrutement des fonctionnaires internationaux doivent être différentes de celles des fonctionnaires nationaux. Tout d'abord, ces personnels doivent posséder les plus hautes qualités de travail, de résoudre les problèmes, de compétence et d'intégrité, d'avoir la formation excellente etc. Car, ces fonctionnaires ont la capacité d'influencer par l'intermédiaire de leurs travaux les vies des millions ou des milliards et de résoudre les problèmes au niveau régional ou voire mondial.

Dans ce chapitre, nous allons examiner premièrement les conditions de l'entrée dans la carrière, et ensuite, nous allons voir le déroulement de la carrière des fonctionnaires.

1. L'entrée dans la carrière

a. Recrutement

L'article 27 du Statut dispose explicitement que le recrutement vise à assurer à l'institution le concours de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité. Aussi, ces derniers doivent être recrutés sur une base géographique aussi large que possible parmi les ressortissants des vingt-sept États membres de l'Union européenne, sans distinction de race, de croyance ou de sexe, aucun emploi ne devant être réservé aux ressortissants d'un État membre déterminé⁶⁷. Par ailleurs, l'article 27, alinéa 2 du Statut dispose qu'aucun emploi ne doit être réservé aux ressortissants d'un État membre déterminé. En outre, l'article 5,

⁶⁶ Un rapport sur le site de MFI, voir le site www.diplomatie.gouv.fr/mfi.

⁶⁷ L'article 27 du statut.

§ 5 du Statut indique que «les fonctionnaires appartenant au même groupe de fonctions sont soumis à des conditions identiques de recrutement et de déroulement de carrière ».

L'article 28 du Statut énonce les conditions nécessaires pour prétendre à une nomination en qualité de fonctionnaire des Communautés. Ces dernières sont au nombre de huit :

- « -avoir la nationalité d'un État membre,
- jouir de ses droits civiques,
- être en position régulière à l'égard des lois relatives au service national,
- offrir les garanties de moralité requise, par exemple : extrait de casier judiciaire),
- être lauréat d'un concours communautaire de recrutement,
- remplir les conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice des fonctions,
- posséder une connaissance approfondie d'une des langues des Communautés (par exemple : langue maternelle),
- et, enfin, posséder une connaissance approfondie d'une autre langue, au moins, des Communautés par exemple : pour l'ancien cadre LA, outre la langue maternelle, il s'agit d'un minimum de deux autres langues de l'Union) ».

Quand on regarde les conditions d'accès à la fonction publique des Etats membres, les conditions nécessaires sont un peu similaires. Mais on ne peut pas dire qu'il y a des systèmes communs. Les conditions changent selon les spécificités des pays. Par exemple, alors que la langue maternelle est très importante pour la France et l'Allemagne, elle n'est principale pour le Royaume-Uni. Les conditions d'accès de la fonction publique commun ne sont pas bien différentes de celles des Etats membres, nous pouvons dire le mélange des ces conditions. Mais bien sur la fonction publique communautaire étant une organisation supranationale a des conditions différentes qui n'existent pas des Etats membres comme la condition de posséder une

connaissance approfondie d'une autre langue, au moins, des Communautés. Dans la fonction nationale, aucun pays n'impose pas à avoir une langue étrangère.

En ce qui concerne le recrutement dans l'ONU, l'article 101 alinéa 3 de la Charte des Nations Unies dispose que « la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible ». Le Statut du personnel prévoit que « conformément aux principes de la Charte, le choix de fonctionnaires se fait sans distinction de race, de sexe ou de religion »⁶⁸. « Conformément aux principes énoncés dans la Charte, le choix des fonctionnaires se fait sans distinction de race, de sexe ou de religion. Dans la mesure du possible, il s'effectue après mise en concurrence »⁶⁹.

Il y a deux types de recrutement pour l'accès à la fonction publique onusienne: le recrutement sur le plan local et le recrutement sur le plan international. Les fonctionnaires recrutés exceptionnellement sur le plan local sont régis par l'appendice B du Statut et n'ont pas droit à certains privilèges⁷⁰. Tous les fonctionnaires, à l'exception de ce qui sont recrutés sur le plan local sont considérés comme recrutés sur le plan international. Ils bénéficient de plus d'indemnités et d'avantages que ceux recrutés sur le plan local⁷¹.

Les conditions d'accès sont⁷² :

- « avoir de diplôme d'études universitaire et expérience professionnelle pour les postes supérieurs, l'expérience professionnelle appropriée pour les agents de services généraux, diplôme de fin d'études secondaires et au moins deux années d'expérience professionnelle pour la sécurité et sûreté, diplôme de fin d'études secondaires ou primaires et au moins cinq années d'expérience professionnelle pour le corps de métier,

⁶⁸ L'article 4.2 du règlement du personnel des Nations Unies.

⁶⁹ L'article 4.3 du règlement du personnel des Nations Unies.

⁷⁰ Disposition 106.6 du règlement du personnel

⁷¹ Disposition 106.7 du règlement du personnel

⁷² Garcia, *op. cit.*, p. 188.

- être ressortissants des Etats membres de l'ONU,
- avoir connaissance d'une des langues officielles du Secrétariat (anglais, arabe, français, chinois, russe et espagnol). La connaissance de trois langues officielles est exigée pour les postes de traducteurs et d'interprètes ».

Pour les autres organisations ou institutions internationales, les conditions d'accès sont à peu près pareil. La nationalité des Etats membres de l'organisation, une formation requise, limite d'âge, l'exigence linguistique sont des critères communes. Il n'y a aucun problème dans l'application de ces critères dans toutes les organisations internationales et dans l'Union européenne.

Le problème dans les organisations internationales réside dans « l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible ». Chaque pays pense que son nombre des fonctionnaires travaillant dans les organisations internationales est parallèle à son prestige international et en plus, ces fonctionnaires protègent leur intérêt national.

A l'origine de la construction des Sociétés des Nations, la plupart des fonctionnaires étaient français et britanniques et cette situation avait entraîné les réactions des autres pays. Dans le rapport de Balfour, le 20 mai 1920, on a souligné que le Secrétariat des Sociétés des Nations dispose des fonctionnaires ayant différentes nationalités et l'importance des représentations des différents Etats parmi les fonctionnaires internationaux et puis cette proposition a été acceptée par le Secrétaire Général des Sociétés des Nations, sir Eric Drummond⁷³. En 1921, le rapport Noblemaire précise que le recrutement doit s'effectuer de façon équitable entre les Etats membres des SDN⁷⁴. La Charte des Nations Unies contient le principe de recrutement sur une base géographique aussi large que possible⁷⁵.

Le Statut des fonctionnaires des Communautés européennes aussi précise en disant « une base géographique aussi large que possible parmi les ressortissants des

⁷³ Zehra Odyakmaz Altınbaş; *Uluslar arası Memur*, Doktora Tezi, Ankara, 1983, p. 113.

⁷⁴ Plantey, **op. cit.**, p.97.

⁷⁵ L'article 101 alinéa 3 de la Charte des Nations Unies

vingt-sept États membres de l'Union européenne »⁷⁶. Quand nous avons examiné les chiffres concernant la répartition des fonctionnaires et agents temporaires par nationalité, groupe de fonction et grade, nous pouvons dire que l'équilibre géographique a été réalisé par l'Union européenne alors que les autres organisations internationales n'ont pas. Par exemple, la proportion des fonctionnaires des Etats membres dans la catégorie AD ; La France 5,6 %, L'Allemagne 5,5 %, la Belgique 5,1 % , L'Italie 4,8 %, L'Espagne 4 %, La Grande Bretagne 3,1 %, La Pologne 2,8 %, La Hongrie 1,5 %, La Bulgarie 1 %, La Malte 0,4 %, La Chypre 0,3 %, Le Luxembourg 0,2 %⁷⁷ etc. Nous pouvons dire la réalisation de la répartition des fonctionnaires sur une base aussi large que possible selon la population des pays. Un petit note pour la Belgique : Même si la population de la Belgique est plus moins que les autres pays, leur proportion est plus haut parce que la plupart des institutions se trouvent en Belgique surtout à Bruxelles. C'est pourquoi la proportion des fonctionnaires belges est plus haute que certains pays.

La réalisation d'équilibre géographique est le succès de l'Union européenne car plusieurs organisations ne peuvent pas parvenir à cet objectif par exemple les fonctionnaires de la Banque mondiale sont plutôt des Etats-Unis, les hauts fonctionnaires des Nations Unies sont des grands Etats etc. Mais il ne faut pas oublier que cette situation est influencée par le régime de recrutement. Il n'y a pas un seul régime. Tandis que certaines organisations recrutent leurs personnels selon la contribution financière des Etats membres comme Nations Unies, FMI, certaines déterminent le nombre des fonctionnaires selon la population des Etats membres comme l'Union européenne. Alors, est-ce que la répartition de la charge financière des organisations internationales est équitable ? La réponse de cette question est toujours discutable.

Il s'agit du problème de répartition géographique pour les postes plus hauts et plus professionnel. Il n'y a pas de conflit entre les Etats pour les postes plus bas ou pour les postes de technique comme traducteur, secrétaire correcteur d'épreuves typographiques etc.

⁷⁶ L'article 27 du Statut.

⁷⁷ Rapport de Commission européenne concernant « répartition des fonctionnaires et agents temporaires par sexe, nationalité, groupe de fonction et grade (tous budgets) » http://ec.europa.eu/civil_society/code/dealing_fr.htm, page consulté le 23.02.11.

b. Positions

D'après l'article 35 du Statut ;

« Tout fonctionnaire est placé dans une des positions suivantes:

- a) l'activité;
- b) le détachement;
- c) le congé de convenance personnelle;
- d) la disponibilité;
- e) le congé pour services militaires;
- f) le congé parental ou le congé familial »⁷⁸.

L'activité, le détachement, le congé de convenance personnelle, le congé pour services militaires et le congé parental ou le congé familial sont des positions similaires pour les organisations internationales. Nous voulons souligner les positions différentes de la fonction publique communautaire à l'égard des autres organisations internationales. Tout d'abord, la disponibilité est la position propre au Statut des fonctionnaires des communautés européennes. Les statuts de la fonction publique internationale ne prévoient pas la disponibilité au sens classique du terme.

La disponibilité est la position du fonctionnaire touché par une mesure de réduction du nombre d'emplois dans son institution. Cette réduction est décidée, pour chaque grade, par l'autorité budgétaire compétente. C'est l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis de la Commission paritaire, qui détermine la nature des emplois qui seront affectés par cette mesure et fixe la liste des fonctionnaires touchés par cette mesure⁷⁹.

« Dans cette position, le fonctionnaire cesse d'exercer ses fonctions et de bénéficier de ses droits à la rémunération et à l'avancement d'échelon, mais continue, pendant une période ne pouvant excéder cinq années, à acquérir de nouveaux droits à pension d'ancienneté sur la base du traitement afférent à son grade et à son

⁷⁸ L'article 35 du statut.

⁷⁹ L'article 41 du statut.

échelon »⁸⁰. Toutefois, le fonctionnaire mis en disponibilité bénéficie d'une confortable indemnité calculée selon les conditions fixées à l'annexe IV du Statut. Pendant une durée de deux ans, le fonctionnaire jouit d'une priorité de réintégration dans un emploi vacant ou créé, dans sa catégorie ou son cadre, s'il refuse l'intégration offrant par l'administration, il peut être démis d'office.

D'après nous, le Statut veut protéger les fonctionnaires contre le chômage. Au lieu de quitter le fonctionnaire à son destin, il le soutient et il offert des chances pour trouver un emploi dans les institutions et si c'est impossible au cours de cinq ans, le fonctionnaire continue de jouir de ses droits financiers. C'est une mentalité moderne dans l'administration que aucune organisation ne peut parvenir. Et grâce à cette mesure, l'indépendance des fonctionnaires est renforcée à l'égard des Etats membres. Car, le fonctionnaire sait que s'il s'agit un problème résultant de son institution, il ne sera pas en chômage, il aura un garanti et c'est pourquoi il sera indépendant à l'égard de son Etat.

2. Le déroulement de la carrière

Avant la réforme de l'année 2004, les catégories des fonctionnaires dans l'Union européenne se divisaient en quatre : A, B, C et D. La catégorie A se caractérisait par des fonctions de direction, de conception et d'étude. Elle regroupait les grades de directeur général (A1), directeur (A2), chef de division (A3), administrateur principal (A4 et A5), administrateur (A6 et A7), administrateur adjoint (A8) ainsi que traducteurs et interprètes (A3 à A8). La catégorie B était caractérisée par des fonctions d'application et d'encadrement. Elle regroupait les grades d'assistant principal (B1), d'assistant (B2 et B3) et d'assistant adjoint (B4 et B5). La catégorie C consistait en des fonctions d'exécution. Elle regroupait les grades de commis principal, secrétaire principal, secrétaire de direction (C1), commis ou secrétaire sténo-dactylographe (C2 et C3) ainsi que commis adjoint ou dactylographe (C4 et C5). Enfin, la catégorie D se résumait à des fonctions manuelles. Elle regroupait les grades de chef de groupe (D1), agent ou ouvrier qualifié (D2 et D3) ainsi que agent ou ouvrier non qualifié (D4).

⁸⁰ L'article 41 alinéa 3 du statut

« Les emplois relevant du présent Statut sont classés, suivant la nature et le niveau des fonctions auxquelles ils correspondent, en un groupe de fonctions des administrateurs (AD) et un groupe de fonctions des assistants (AST) »⁸¹.

« Le groupe de fonctions AD (ex catégorie A) comporte douze grades correspondant à des fonctions de direction, de conception et d'étude, ainsi qu'à des fonctions linguistiques ou scientifiques »⁸². Quant au groupe de fonctions AST (ex catégories B et C) comporte onze grades correspondant à des fonctions d'application, de nature technique et d'exécution. L'annexe I du Statut désigne l'accord entre les emplois types et les carrières du groupe de fonctions AD et AST.

Dans le nouveau Statut, on a disparu les catégories C et D. Les personnels de l'ancienne catégorie C ont été intégrés maintenant dans le groupe de fonctions AST. L'ancienne catégorie D a été supprimée et remplacée par les nouveaux agents dits «contractuels », intégrant à une carrière spécifique au sein du groupe AST.

L'ancienne catégorie des personnels de la fonction publique communautaire est inspirée par le système français. En Italie aussi, il existe les catégories A, B, C et D ; En Espagne cinq catégories (A, B, C, D et E)⁸³.

Quant à l'Organisation des Nations Unies, il existe diverses catégories qui comportent différentes classes, dont chacune correspond à un niveau croissant de responsabilités et de critères à remplir. Les différentes catégories de personnel à l'ONU sont⁸⁴:

- « Administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur (P et D)
- Catégorie des services généraux et catégories apparentées (G, T/C, S, PIA, LT)
- Administrateurs recrutés sur le plan national (N)
- Service mobile (FS)
- Hauts fonctionnaires (SG, DSG, USG and ASG) ».

⁸¹ L'article 5 § 1 du statut.

⁸² L'article 5 § 2 du statut.

⁸³ Garcia, **op. cit.**, p. 63.

⁸⁴ Voir le site officiel de l'ONU , <http://www.un.org>

La catégorisation des personnels existe aussi dans les autres fonctions publiques nationales et internationales. Par exemple à l'OTAN, les personnels travaillent sous les catégories de A, L, B et C. Nous pouvons dire que les nouvelles catégories des fonctionnaires de l'Union européenne construisent une nouveauté dans la fonction publique pour bonne administration et gestion des ressources humaines. D'après nous, cette nouvelle catégorisation contribue à simplifier le calcul des rémunérations, la progression dans les grades. Et ainsi, la fonction publique communautaire aura la chance de parvenir les nouvelles approches concernant programmation, allocation, re-allocation, distribution des ressources, simplification et rationalisation des méthodes de travail et la modernisation de la politique de personnel signifiant les nouvelles approches en matière des ressources humaines, notamment de modalité de recrutement, formation, mobilité qui est signifié dans les demandes de réforme d'avant 2004.

a. Notation

Les administrations nationales appliquent des systèmes de notation divers et perfectionnés. Leurs systèmes ne sont pas pareils à ceux des organisations internationales dont le personnel, d'origines, de formations, de caractères très différentes. La notation est établie sous la responsabilité de l'autorité hiérarchique.

« La compétence, le rendement et la conduite dans le service de chaque fonctionnaire font l'objet d'un rapport périodique établi au moins tous les deux ans et ce, dans les conditions fixées par chaque institution, conformément aux dispositions de l'article 110 du Statut. Ce rapport est obligatoirement communiqué au fonctionnaire, celui-ci ayant la faculté d'y joindre les observations qu'il souhaite »⁸⁵. Tout fonctionnaire a le droit de voir figurer dans son rapport de notation une description fidèle des principales tâches qu'il a effectuées durant la période en cause⁸⁶.

Selon P. A. Feral, « le rapport de notation prévu à l'article 43, alinéa 1^{er} du Statut doit être impérativement établi pour la bonne administration et la saine

⁸⁵ L'article 43 du statut.

⁸⁶ TPICE, 9 décembre 1999, aff. T-53/99, Progoulis c/Cmm.: Rec.CJCE 1999, II, p. 1249.

rationalisation des services de la Communauté européenne, mais également afin de sauvegarder les intérêts des fonctionnaires »⁸⁷. L'une des obligations impérieuses des Administrations communautaires est de veiller à l'établissement périodique de ce rapport aux dates imposées par le Statut et à sa rédaction régulière⁸⁸.

Au vu de disposition 4.3 du règlement du personnel des Nations Unies, « l'efficacité, la compétence et l'intégrité du fonctionnaire s'apprécient selon un système de notation, qui sert à déterminer si l'intéressé satisfait aux normes édictées par le Statut et le Règlement du personnel, ce dont il est comptable. Le Secrétaire général veille à proposer aux fonctionnaires des programmes de formation et de perfectionnement appropriés. Il est établi à intervalles réguliers un rapport de notation pour tout fonctionnaire, y compris les sous-secrétaires généraux et les fonctionnaires de rang supérieur, conformément aux procédures arrêtées par le Secrétaire général »⁸⁹.

La distinction entre les deux systèmes de notation est que l'existence de droit de voir du rapport et informer les fonctionnaires concernant le contenu de rapport. D'après nous, ce dernier système montre la transparence de l'administration de la fonction publique communautaire, la progression de la gestion démocratique et la situation exemplaire des fonctionnaires de l'Union européenne en matière des droits. Ce système peut être inspiré par les autres fonctions publiques nationales et internationales.

b. Cessation définitive des fonctions

Certaines situations peuvent causer la rupture complète du lien de service entre l'organisation et le fonctionnaire. L'importance de la situation des fonctionnaires internationaux réside dans la détermination des conditions de cessation des fonctions. Il est important de mettre fin aux engagements dans des conditions régulières et impartiales et sans pression des Etats membres pour l'administration internationale et pour ses fonctionnaires⁹⁰.

⁸⁷ Feral, **op. cit.**, p. 33.

⁸⁸ TPICE, 19 Septembre 2000, *Stodtmaster c/Conseil*, aff. T-101/98.

⁸⁹ Disposition 4.3 du règlement de personnel des Nations Unies.

⁹⁰ Plantey, **op. cit.**, p.190.

D'après l'article du Statut, « la cessation définitive des fonctions résulte soit:

- de la démission,
- de la démission d'office,
- du retrait d'emploi dans l'intérêt du service,
- du licenciement pour insuffisance professionnelle,
- de la révocation,
- du décès,
- de la mise à la retraite »⁹¹.

Au sens de la disposition du règlement de personnel des Nations Unies, « la cessation de service toute situation résultant :

- d'une démission;
- d'un abandon de poste;
- de l'expiration d'engagement;
- du départ à la retraite;
- d'un licenciement;
- du décès du fonctionnaire »⁹².

1. Retraite

La question de l'âge du départ à la retraite est devenue un problème important au sein de la fonction publique communautaire. Pour la première fois de manière directe et expresse, M. Neil Kinnock, vice-président de la Commission européenne en charge de la Réforme administrative, le 12 mars 2003, a ouvert le débat concernant ce problème.

Selon l'article 52 du Statut, les fonctionnaires peuvent être retraités dans les deux possibilités :

« soit d'office, le dernier jour du mois durant lequel le fonctionnaire atteint l'âge de 65 ans ;

soit sur sa demande, le dernier jour du mois pour lequel la requête a été

⁹¹ L'article 47 du Statut

⁹² La disposition 9.1 du règlement de personnel des Nations Unies.

présentée lorsqu'il est âgé d'au moins 63 ans (et non plus 60 ans comme avant le 1^{er} mai 2004) ou que, ayant atteint un âge compris entre 55 et 63 ans (et non plus entre 50 et 60 ans comme avant le 1^{er} mai 2004), il réunit les conditions requises pour l'octroi d'une pension de jouissance immédiate, conformément aux dispositions contenues à l'article 9 de l'annexe VIII du Statut (Modalités du régime de pensions) ».

Dernière nouveauté introduite toujours à l'article 52, la possibilité exceptionnelle, à la demande uniquement du fonctionnaire et pour autant que l'autorité investie du pouvoir de nomination considère que l'intérêt du service le justifie, pour un fonctionnaire de rester en activité jusqu'à l'âge de 67 ans, auquel cas il est mis à la retraite d'office le dernier jour du mois au cours duquel il atteint cet âge⁹³.

La retraite est précise dans le règlement de personnel des Nations Unies comme « Le fonctionnaire part à la retraite en application de l'article 28 des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies le dernier jour du mois durant lequel il atteint l'âge de 62 ans, ou l'âge de 60 ans dans le cas du fonctionnaire engagé avant le 1^{er} janvier 1990. Dans des cas exceptionnels, le Secrétaire général peut reculer cette limite dans l'intérêt de l'Organisation »⁹⁴.

2. Licenciement

Le licenciement est défini comme la cessation prématurée des fonctions. La plupart des statuts et règlements de personnel permettent aux secrétariats d'y recourir dans ces conditions⁹⁵ : pour raison de santé, faute disciplinaire grave, en cas de services insatisfaisants, nécessités du service (réduction de personnel ou suppression de poste), « intérêt de la bonne marche de l'Organisation » et raisons subjectifs.

D'après le Statut des fonctionnaires des communautés européennes ; « chaque institution définit les procédures visant à détecter, gérer et résoudre les cas d'insuffisance professionnelle en temps utile et de manière appropriée. Après

⁹³ Feral, *op. cit.*, p. 34.

⁹⁴ La disposition 9.5 du règlement de personnel des Nations Unies.

⁹⁵ Pellet & Ruzie, *op. cit.*, p. 43.

épuisement de ces procédures, le fonctionnaire qui 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. Toute proposition de licenciement, de rétrogradation ou de classement dans un groupe de fonction inférieur d'un fonctionnaire expose les raisons qui la motivent et est communiquée à l'intéressé »⁹⁶.

En suivant, « 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 »⁹⁷.

Après licenciement de fonctionnaire, Statut précise que « 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. Le fonctionnaire a également droit pendant la même période aux allocations familiale»⁹⁸.

Le règlement du personnel des Nations Unies définit le licenciement en tant que toute cessation de service dont le Secrétaire général prend l'initiative. Et il ne comprend pas la démission, l'abandon de poste, l'expiration d'un engagement, le départ à la retraite ou le décès en tant que licenciement au sens du présent Règlement⁹⁹.

Selon la disposition 9.6 paragraphe c du règlement de personnel, les motifs de licenciement sont :

- « Suppression de postes ou compression d'effectifs;

⁹⁶ L'article 51 alinéa 1 et 2 du statut.

⁹⁷ L'article 51 alinéa 3 du statut.

⁹⁸ L'article 51 § 6 du statut.

⁹⁹ La disposition 9.6 du règlement de personnel des Nations Unies.

- Services ne donnant pas satisfaction;

- Raisons de santé;

- Mesures disciplinaires prises en application du paragraphe a) viii) et ix) de la disposition 10.2;

- Faits antérieurs à la nomination qui n'étaient pas connus lors de celle-ci et qui auraient, s'ils l'avaient été, empêché la nomination parce que l'intéressé aurait été disqualifié, en vertu des normes établies par la Charte des Nations Unies;

- Mesure qui contribue à la bonne marche de l'Organisation, qui est compatible avec les dispositions de la Charte des Nations Unies et dont le bien-fondé n'est pas contesté par le fonctionnaire.

C'est le Secrétaire général qui peut, par décision motivée, mettre fin à l'engagement de tout fonctionnaire nommé à titre temporaire, pour une durée déterminée ou à titre continu conformément aux conditions attachées à sa nomination ou pour l'une des raisons ci-dessus »¹⁰⁰.

Le licenciement est une situation désastreuse et démoralisante. En même temps, il est démotivant pour les institutions et leurs personnels. En plus, cela peut causer la diminution de la sûreté et de la crédibilité des institutions. Alors que la fonction publique communautaire, pour les conditions de licenciement, ne prévoit qu'insuffisance professionnelle, le règlement de personnel des Nations Unies en détermine six. D'après Alain Pellet et David Ruzie « en pratique, les organisations internationales recourent très inégalement aux licenciements : rares dans les Communautés européennes, ils sont plus fréquents dans le système des Nations Unies »¹⁰¹.

En effet, nous pouvons dire que les fonctionnaires de l'Union européenne ne sont pas licenciés tout de suite et cette situation augmente la crédibilité et sûreté des institutions auprès des fonctionnaires. Et ainsi, l'Union européenne a une place

¹⁰⁰ La disposition 9.6 paragraphe c du règlement de personnel des Nations Unies.

¹⁰¹ Pellet & Ruzie, *op. cit.*, p. 44.

privilegié entre les organisations internationales. Comme mentionné auparavant, la position de disponibilité et les conditions étroites et strictes de licenciement sont les caractères propres et les facteurs significatif de l'Union européenne parmi les fonctions publiques internationales. En fin, en contrepartie, même si le licenciement est désastreux pour le personnel licencié, il faut ajouter que licencier un personnel insuffisant et ayant des problèmes (par exemple problème de santé) contribue au dynamisme et au meilleur conduit de l'institution.

B. En matière des droits et obligations des fonctionnaires

Dans le Statut des fonctionnaires communautaires daté 1968, il y avait un titre II consacré aux « droits et obligations ». Pendant quarante-cinq ans, ce titre II a subi moins modifications. Avec le Règlement 723/2004, plusieurs dispositions ont été modifiées¹⁰². Maintenant, ce titre II contient vingt-cinq articles relatifs aux droits et aux obligations. Il convient de souligner que certains dispositions du statut octroient des droits en tant que tel au fonctionnaire : droit à une durée du travail ne pouvant excéder un certain nombre d'heures¹⁰³, droit aux congés des articles 57 à 60 du Statut, droit à des jours fériés de l'article 61 du Statut, droit à rémunération des articles 62 et 70 bis, droit au remboursement de frais de l'article 71, droit à la sécurité sociale des articles 72 à 76bis etc¹⁰⁴.

Selon l'article 27 du Statut, la qualité de compétence, de rendement et d'intégrité des personnels des institutions européennes doit être les plus hautes. Il est obligatoire de respecter, pour les fonctionnaires, les dispositions déterminant dans le Statut concernant l'exercice de ses fonctions. S'il s'agit de bénéficier des libertés reconnues à tout citoyen, il doit les exercer en respectant les obligations à l'égard des institutions de l'Union européenne. Le Statut précise tout l'ensemble des dispositions positives ou négatives qui constituent des obligations que le fonctionnaire doit respecter durant l'exercice des fonctions et des relations avec l'institution. Leur non-respect est sanctionné par l'autorité compétente (Autorité investie du pouvoir de nomination - AIPN - pour les fonctionnaires). Ces dispositions

¹⁰² JOCE, L 124 du 27 avril 2004, p.1.

¹⁰³ L'article 55 et 56 du Statut.

¹⁰⁴ Dalle-Crode, *op. cit.*, p.41.

visent à expliquer l'importance des obligations et de la déontologie pour les fonctionnaires¹⁰⁵.

1. Les droits et les libertés des fonctionnaires

Le Statut des fonctionnaires des communautés européennes donne beaucoup d'importance à la protection de certains droits fondamentaux du fonctionnaire communautaire en consacrant par exemple explicitement le droit à la liberté d'expression du fonctionnaire¹⁰⁶ et en codifiant la jurisprudence de la CJCE ce qui concerne les publications de documents¹⁰⁷. Il contenait dès ses origines des dispositions concernant la protection des droits du fonctionnaire. En effet, le respect des libertés d'opinion et d'expression du fonctionnaire communautaire s'occupe des places importantes pour le législateur européen depuis 1968. La liberté de pensée au sens large, l'accès aux dossiers individuels réfèrent aux articles du Statut. Par exemple, l'article 26 dispose que « aucune mention faisant état des activités et opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses d'un fonctionnaire, de son origine raciale ou ethnique ou de son orientation sexuelle, ne peut figurer » au dossier individuel des fonctionnaires au niveau du recrutement. L'article 27 prévoit que les fonctionnaires étaient choisis sans distinction de conviction politique, philosophique ou religieuse. De même, c'est l'article 15 du Statut qui désigne la liberté d'expression politique a été profondément modifié par la réforme d'avril 2004.

En vertu du règlement de personnel des Nations Unies, « les fonctionnaires doivent respecter et appliquer les principes énoncés dans la Charte, ce qui suppose notamment qu'ils aient foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine et dans l'égalité des droits des hommes et des femmes. En conséquence, les fonctionnaires doivent se montrer respectueux de toutes les cultures; ils ne doivent faire aucune discrimination à l'encontre d'un individu ou groupe d'individus quels qu'ils soient, ni abuser de quelque manière que ce soit du pouvoir et de l'autorité qui leur sont conférés. Les fonctionnaires doivent

¹⁰⁵ Guide sur les obligations des fonctionnaires et agents du Parlement européen; 07 Juillet 2008, p. 2. <http://www.europarl.europa.eu/RegData/PDF/406411> page consulté le 26.08.2010.

¹⁰⁶ Article 17bis 1 du Statut.

¹⁰⁷ Article 17bis 2 du Statut.

faire preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Par intégrité on entend surtout, mais non exclusivement, la probité, l'impartialité, l'équité, l'honnêteté et la bonne foi dans tout ce qui a trait à leur activité et à leur statut »¹⁰⁸.

Le Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies donne lieu aux dispositions concernant les droits et obligations des fonctionnaires au début du Statut. Car, les droits de l'homme sont très importants et la cause de l'existence des Nations Unies. Mais, ce ne signifie pas que le Statut des fonctionnaires des communautés européennes ne donne pas importance aux droits de l'homme et de ses fonctionnaires.

a. Les libertés des fonctionnaires

1. Liberté d'expression des opinions

La situation du fonctionnaire européen vis à vis de la liberté d'expression pose des questions tout à fait spécifiques. Ce droit fondamental est évidemment reconnu aux fonctionnaires comme aux autres individus. Le Statut de 1968 ne contenait pas de dispositions concernant la liberté d'expression des opinions. L'inexistence de cette liberté était un déficit pour la fonction publique communautaire. Plusieurs facteurs ont influencé la réforme du Statut dans le sujet de la liberté d'expression du fonctionnaire.

En premier lieu, la jurisprudence particulièrement libérale du juge communautaire a incontestablement été le facteur essentiel dans ce processus de réforme. L'affaire de Connolly¹⁰⁹ est sans aucun doute devenu un pas important pour que soit reconnu explicitement le droit à la liberté d'expression du fonctionnaire communautaire. M. Bernard Connolly, haut fonctionnaire de la Commission européenne a publié, en 1995, un article concernant la conduite de la politique monétaire européenne. Après cette publication, l'autorité investie du pouvoir de

¹⁰⁸ L'article 1.2 paragraphe a du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies.

¹⁰⁹ Jean-Manuel Larralde; "La liberté d'expression du fonctionnaire européen (en marge des deux arrêts *Connolly c. La Commission des Communautés européennes du 6 mars 2001*", Revue trimestrielle des droits de l'homme, 2002, p. 385-386. <http://www.rtdh.eu/pdf/2002385.pdf> page consulté le 28.08.2010

nomination a décidé le 27 septembre 1995 de suspendre l'intéressé de ses fonctions à compter du 3 octobre 1995 et de retenir la moitié de son traitement de base. Cette décision est suivie par la saisine du conseil de discipline. Ce conseil a décidé contre M. Connolly la révocation sans suppression ni réduction des droits à la pension d'ancienneté. Le 13 mars 1996, M. Connolly s'est référé au Tribunal de première instance pour annuler la décision de révocation d'une part, sans perte de ses droits à une pension d'ancienneté, et d'autre part, portant demande de dommages-intérêts ¹¹⁰.

Deuxièmement, l'adoption de la Charte des droits fondamentaux a, elle aussi, eu une influence considérable. Son article 11 dispose que « toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence de l'autorité publiques et sans considération de frontières ».

Et enfin, en dernier lieu, l'action du Médiateur européen a eu une influence non négligeable dans ce processus. A partir des années 2000, le Médiateur européen demandait la Commission européenne à respecter la liberté d'expression des opinions des fonctionnaires dans la rédaction de son guide contenant les instructions. Le Médiateur a publié qu'il va faire une enquête relative à la liberté d'expression des fonctionnaires à la lumière de la Charte des Droits Fondamentaux proclamée à Nice¹¹¹.

Après tous ces facteurs, on a ajouté un article dans le nouveau Statut en disposant que « le fonctionnaire a droit à la liberté d'expression, dans le strict respect des principes de loyauté et d'impartialité. Sans préjudice des articles 12 et 17, le fonctionnaire qui a l'intention de publier ou de faire publier, seul ou en collaboration, un texte quelconque dont l'objet se rattache à l'activité des Communautés en informe au préalable l'autorité investie du pouvoir de nomination »¹¹².

Il ressort de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes que la liberté d'expression constitue un droit fondamental. Comme l'on

¹¹⁰ TPICE, 19 mai 1999, *Connolly c. Commission*, aff. T-34/96 et T-163/96, Rec. FP., pp. I-A-87 et II-463.

¹¹¹ Dalle-Crode, **op. cit.**, p. 85.

¹¹² L'article 17 bis du Statut.

indique « bien évidemment, les fonctionnaires des Communautés européennes jouissent du droit à la liberté d'expression tel qu'il est garanti par la Convention européenne des droits de l'homme et peuvent l'invoquer devant la Cour de justice en tant que principe général du droit communautaire »¹¹³. Pour les juridictions communautaires, « cette liberté comprend celle d'exprimer, verbalement ou par écrit, des opinions discordantes ou minoritaires par rapport à celles défendues par l'institution qui les emploie »¹¹⁴.

Toutefois, l'expression du fonctionnaire ne doit pas dépasser certaines limites, s'il s'agit des intérêts de l'institution qui l'emploie. Car, en vertu de l'article 11 du Statut, « le fonctionnaire doit s'acquitter de ses fonctions et régler sa conduite en ayant uniquement en vue les intérêts des Communautés, sans solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement, autorité, organisation ou personne extérieure à son institution ». Et puis, l'article 12 dispose que « le fonctionnaire doit s'abstenir de tout acte et, en particulier, de toute expression publique d'opinions qui puisse porter atteinte à la dignité de sa fonction ».

Le règlement de personnel des Nations Unies dispose que « le droit des fonctionnaires d'avoir des opinions et des convictions, notamment des convictions politiques et religieuses, demeure entier, mais les fonctionnaires doivent veiller à ce que ces opinions et convictions ne soient pas préjudiciables à l'exercice de leurs fonctions officielles ou aux intérêts de l'Organisation. Ils doivent, en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à leur qualité de fonctionnaire international, et ne se livreront à aucune forme d'activité incompatible avec l'exercice de leurs fonctions à l'Organisation. Ils doivent éviter tout acte et, en particulier, toute déclaration publique de nature à discréditer la fonction publique internationale ou incompatible avec l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que leur statut exige »¹¹⁵.

Il est clair que la fonction publique communautaire a un atout en matière de liberté d'expression des opinions. Cette situation montre que l'Union européenne a

¹¹³ Larralde, *op. cit.*, p. 391.

¹¹⁴ TPICE, 19 mai 1999, *Connolly c. Commission*, affaire T-34/96 et T-163/96, Rec FP., pp. I-A-87 et II-463., § 43.

¹¹⁵ L'article 1.2 paragraphe f du règlement de personnel des Nations Unies

une forme plus libérale et plus démocratique à l'égard des autres organisations internationales en cas de liberté d'expression des opinions. Ce dernier est le caractère propre à l'Union européenne.

D'autre part, quand on regarde la liberté d'expression des Etats membres de l'Union européenne, il est impossible de dire qu'il y a un cas commun. A propos de la publication de documents, sauf Grand Bretagne et la Grèce, il n'a y pas de censure préalable des opinions dans les Etats membres, comme La France, La Belgique, l'Allemagne, Les Pays-Bas, l'Italie, La Suède, La Finlande etc. En matière d'expression des opinions, l'Espagne, le Portugal et l'Italie reconnaissent le droit à la liberté d'expression des opinions. Les fonctionnaires peuvent s'exprimer leurs opinions librement en respectant au devoir de neutralité. L'Allemagne combine les articles concernant la liberté d'expression des opinions dans la Constitution fédérale¹¹⁶. Cette liberté est garantie dans les lois constitutives en France. Le fonctionnaire britannique ne peut publier aucun document sans autorisation de son autorité hiérarchique¹¹⁷.

Après ces exemples des Etats membres de l'Union européenne, nous pouvons dire que la liberté d'expression des opinions des fonctionnaires communautaires déterminant, en particulier, par la jurisprudence est inspirée par ces Etats membres. Et ce signifie le caractère hybride de la fonction publique communautaire. En plus, l'Union européenne est en train de progresser sur la réalisation de Communauté de droit comme Etat de droit.

2. La liberté de conscience et d'opinion

La liberté de conscience et la liberté d'opinion se ressemblent et c'est pourquoi, elles semblent confondues et étroitement associées. La liberté d'opinion veut dire que l'homme peut avoir des idées, des pensées ou des opinions dans n'importe quel domaine. La liberté de conscience est d'accepter ou de ne pas accepter une croyance.

Il existe des différences entre la liberté de conscience et d'opinion et liberté d'expression du fonctionnaire communautaire. Pour les libertés de conscience et

¹¹⁶ Dalle-Crode, **op. cit.**, p. 76.

¹¹⁷ Ibid, p. 79.

d'opinion, il ne s'agit pas des limitations particulières. Et puis, l'expression des opinions du fonctionnaire, peut poser problème et donner matière à contentieux en cas de la diffusion de ces opinions à l'extérieur ou au sein de son institution¹¹⁸.

Dans la fonction publique communautaire, le principe est clair et ne supporte aucune ambiguïté : il n'y a aucune distinction pour le fonctionnaire à cause de ses opinions ou croyances et l'administration communautaire n'a le droit de prendre en considération ces dernières ni pour lui recruter à la fonction publique, ni pour le sanctionner¹¹⁹.

La liberté d'opinion est unanimement reconnue aux fonctionnaires au sein de l'Union européenne. Le principe de non-discrimination en fonction de l'appartenance politique, religieuse ou syndicale est également considéré comme l'un des droits fondamentaux des fonctionnaires. La liberté d'opinion du fonctionnaire au service des Communautés comprend qu'au stade du recrutement dans les institutions européennes, aucune distinction ne soit faite entre les candidats en raison de leurs opinions. Cette règle vise tant les opinions religieuses que les autres opinions.

Aux termes du § 1^{er} de l'article 1^{er} quinquies, « toute discrimination, telle qu'une discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle »¹²⁰. Surtout, la réforme a inséré une disposition particulièrement protectrice du droit des fonctionnaires à la non-discrimination en raison des opinions religieuses. En effet, le § 5 de l'article 1^{er} quinquies prévoit que si un fonctionnaire, « qui s'estime lésé par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement, parvient à établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à son institution de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement »¹²¹.

¹¹⁸ Ibid, p. 45.

¹¹⁹ Ibid, p. 46.

¹²⁰ L'article 1^{er} quinquies du Statut.

¹²¹ L'article 1^{er} quinquies § 5 du Statut.

Malgré tous ces principes et règles, il y a une exception. D'après ce principe, aucune personne ne doit être pas discriminées en raison de leurs opinions, au stade du recrutement ou durant le déroulement de la carrière, ne s'applique pas au « personnel encadrement supérieur ». Ces derniers agents, sont recrutés sur la base d'engagements et d'opinions connus pour être favorables à la politique menée et sont soumis à des procédures dérogatoires qui concernent tant leur recrutement que la cessation des fonctions. L'article 29, § 2 du Statut dispose en effet qu'« une procédure de recrutement autre que celle du concours peut être adoptée par l'AIPN pour le recrutement du personnel d'encadrement supérieur, ainsi que, dans des cas exceptionnels, pour des emplois nécessitant des qualifications spéciales »¹²². L'application de l'article 29, § 2 du Statut est alors soumise à des conditions de forme et de fond très strictes. Les institutions ne peuvent recourir à cette procédure exceptionnelle qu'après avoir examiné, avec un maximum de soin, si les conditions de l'application de celles-ci sont réunies.

Si nous examinons la liberté de conscience et d'opinion dans les Etats membres de l'Union européenne, il est clair que « le principe de non discrimination en fonction de l'appartenance politique, religieuse ou syndicale mais également du sexe, de la race, du statut social (Danemark) est également considéré comme l'un des droits fondamentaux des fonctionnaires »¹²³. La liberté d'opinion est reconnue dans la plupart des Etats membres de l'Union européenne.

3. La liberté syndicale et le droit de grève

Les organisations syndicales et professionnelles de fonctionnaires communautaires n'existaient pas dans le Statut de 1968. Cette situation était étonnante parce qu'il y ait déjà des syndicats et de telles organisations dans les plupart des Etats membres de cette époque. Ce n'est qu'à partir du 1^{er} juillet 1972¹²⁴, suite à la l'introduction de l'article 24bis dans le Statut, que le droit d'association des fonctionnaires a été consacré : « les fonctionnaires jouissent du droit d'association ; ils peuvent notamment être membre d'organisations syndicales ou professionnels de

¹²² L'article 29, § 2 du Statut.

¹²³ Claisse & Meininger, *op. cit.*, p. 40.

¹²⁴ JOCE, L 160 du 16 juillet 1972, p. 1.

fonctionnaires européens ». Cet article 24bis du Statut de 1972 est devenu l'article 24ter sans une modification aucune de son contenu¹²⁵.

Les syndicats qui veulent bénéficier de la représentativité doivent faire un accord. Ainsi un accord-cadre concernant les relations entre la Commission et les organisations syndicales et professionnelles avait été conclu le 20 septembre 1974¹²⁶. Il y avait une annexe dans cet accord-cadre qui concerne les dispositions aux sujets des arrêts de travail, de droit de grève.

Au sein des Communautés, il existe aujourd'hui « un large pluralisme syndical, tant que qualitatif »¹²⁷. Parmi lesquels se trouvent les syndicats spécifiques à des institutions communautaires, les syndicats spécifiques aux Communautés et les syndicats affiliés à des structures fédérales européennes et/ou internationales ou à des confédérations nationales. Il existe ainsi actuellement une dizaine des syndicats plus ou moins représentatifs au niveau communautaire. Les demandes et les actions des syndicats sont : « la modification des organes de participation à la gestion, la demande de création de nouveaux organismes ou la refonte des organismes existants ou de leur compétences, la recherche de solutions en cas de carences de participation à la gestion ou, en cas de désaccords graves se produisant en leur sein, la modification de la réglementation générale des conditions d'emploi et la formulation de revendications portant sur des domaines non couverts par les organes de participation »¹²⁸.

Cependant, si l'article 24ter du Statut reconnaît le droit d'association et en particulier le droit de tout fonctionnaire d'être membre d'associations syndicales, « un fonctionnaire revêtant la qualité de délégué syndical ne peut pas prétendre bénéficier d'un détachement syndical dès lors que l'organisation syndicale l'ayant désigné pour en bénéficier ne remplit pas les conditions de représentativité minimale requises par une décision de l'institution d'appartenance du fonctionnaire, à laquelle

¹²⁵ L'article 24ter du Statut.

¹²⁶ Dalle-Crode, **op. cit.**, p. 167-168.

¹²⁷ Feral, **op. cit.**, p. 16-18.

¹²⁸ David Ruzie; Fonction publique communautaire, *Dalloz de droit communautaire*, vol. 2, Dalloz, octobre 1997, p.74-75.

renvoie l'accord-cadre régissant les rapports entre cette institution et les organisations syndicales »¹²⁹.

Quant au droit de grève, le Statut des fonctionnaires ne contient aucune disposition concernant le droit de recourir à la grève. On avait prévu une disposition qui a interdit le droit de grève lors de la rédaction de Statut de 1968, mais cet essai n'a pas abouti.

La grève existe aujourd'hui pour les fonctionnaires communautaires et qu'elle est devenue le moyen ultime de l'action syndicale, malgré l'absence de disposition statutaire¹³⁰. La Cour de justice a d'ailleurs admis, d'une manière indirecte, le droit de faire grève. En effet, selon la CJCE la constatation selon laquelle « les salaires et traitements afférents aux jours de grève ne sont pas dûs à ceux qui ont participé à celle-ci (...) n'implique en rien une prise de position sur l'existence d'un droit de grève pour les fonctionnaires »¹³¹.

Les mouvements de grève dans la fonction publique communautaire sont relativement rares. Selon toute logique, l'évolution des mouvements de grève dans les Communautés européennes a concorde avec l'évolution de l'organisation syndicale. Sur ce point, il convient de relever que ce n'est qu'à partir de la mise en place des règlements (CEE) n° 31 et (CEEA) n° 11 du 1^{er} janvier 1962¹³² fixant le Statut des fonctionnaires et le régime applicable aux autres agents de la CEE et de la CEEA que les premières organisations syndicales ou professionnelles du personnel se constituèrent¹³³. Ainsi, dès avril 1964, les agents de toutes les institutions cessèrent le travail, pour la première fois dans l'histoire des Communautés, pendant une demi-journée pour asseoir certaines revendications en matière de traitements¹³⁴. Par la suite, la reconnaissance du droit d'association des fonctionnaires et de l'existence des organisations syndicales et professionnelles (OSP) dans l'article 24bis du Statut a donné une nouvelle dimension aux mouvements de grève.

¹²⁹ TPICE, 14 juillet 1998, *Lebedef c/Commission*, aff. T-42/97, Rec.FP, p.II-1071, pts 34-38.

¹³⁰ Feral, **op. cit.**, p.17.

¹³¹ Dalle-Crode, **op. cit.**, p.177.

¹³² JOCE, n° 45 du 14 juin 1962, p. 1385, cité par Dalle-Crode, **op. cit.**, p.178.

¹³³ Feral, **op. cit.**, p.33.

¹³⁴ Vandersanden, George; "Le droit de grève des fonctionnaires communautaires", Revue du Marché Commun de l'Union Européenne, 1971, p.470-471, cité par Dalle-Crode, **op. cit.**, p. 181.

Jusqu'en 1970, les grèves ont été utilisées pour soutenir les demandes concernant les traitements. Pour la première fois, un véritable mouvement de grève dans les institutions s'est déclenché à la fin de l'année 1970, en raison d'une procédure de dialogue avec les organes du Conseil qui détiennent le pouvoir en matière de Statut, de rémunérations et de conditions de travail n'aurait pas été instituée.

Dix ans plus tard, quand le Conseil annonce, le 21 janvier 1981, son intention de «réaliser une harmonisation avec les rémunérations des administrations nationales», un autre mouvement de grève a commencé. Dès cette annonce, le comité de liaison des OSP a organisé une série de grèves tournantes destinée à bloquer le fonctionnement du Conseil et à la faire revenir sur son projet¹³⁵. En 1991, deux mouvements de grève a eu lieu pendant quarante-huit heures en juin et en octobre.

La grève la plus grande, le 30 avril 1998, qui participe 90 % des fonctionnaires a été fait à la veille de l'adoption par le Conseil et par le Parlement européen de Règlement concernant l'introduction de l'Euro. Cette cessation collective du travail visait à s'opposer aux propositions officieuses émanant de la Commission et qui visait à réviser en profondeur le Statut. Il s'agissait de la carrière et du régime financier de la fonction publique communautaire. Il faut dire qu'à cette époque, de nombreuses voix s'élevaient pour remettre en question le système de rémunération, soi-disant trop élevé, des fonctionnaires communautaires¹³⁶.

Enfin, tous les syndicats ont réuni le 11 avril et 20 mai 2003, à la veille de la réforme globale du Statut de 2004, contre certaines propositions de réformes considérées comme remettant en cause certains principes de la fonction publique communautaire et certains avantages d'ordre financier. Devant l'enjeu de la réforme, puisqu'il fallait préparer l'administration communautaire à l'élargissement aux pays d'Europe centrale et de l'Ouest devenu imminent, les institutions n'ont pas cédé face aux prétentions des fonctionnaires et agents grévistes.

¹³⁵ Dalle-Crode, **op. cit.**, p.179.

¹³⁶ Pierre-Alexis Feral; "Droit statutaire: la rémunération des fonctionnaires communautaires", RRJ-Droit perspectif, n° 3, 2000, p. 1101.

Les dispositions 8.1 du règlement de personnel des Nations Unies concernant les organes représentatifs du personnel et représentants du personnel définissent les organes représentatifs en tant qu'associations du personnel, des syndicats et de tous autres organes représentatifs du personnel. Le règlement dispose que « conformément au principe de la liberté d'association, les fonctionnaires peuvent constituer des associations, syndicats ou autres groupements et y adhérer. Cependant, dans chaque lieu d'affectation, les contacts et échanges officiels touchant les questions visées au paragraphe f) sont assurés par le comité exécutif de l'organe représentatif du personnel, qui est le seul et unique organe représentatif à cette fin »¹³⁷.

D'après le règlement, « les organes représentatifs du personnel ont le droit de concourir effectivement, par l'intermédiaire de leurs comités exécutifs dûment élus, au recensement, à l'examen et à la solution des questions qui intéressent le bien-être des fonctionnaires, y compris leurs conditions de travail, leurs conditions de vie en général et d'autres aspects de l'administration des ressources humaines, et ils ont le droit de saisir le Secrétaire général de propositions au nom du personnel ».

Ce règlement de personnel aussi n'implique pas le droit de grève comme le Statut des fonctionnaires des communautés européennes. Même s'il s'agit du silence du Statut en matière de grève, la CJCE a admis, d'une manière indirecte, la grève.

b. Les privilèges et les droits des fonctionnaires

1. Le droit d'accès aux dossiers

Dans toute administration nationale et internationale, en principe, est établi pour chaque fonctionnaire un dossier individuel qui comporte les situations personnelles et professionnelles des fonctionnaires. Ce dossier est ouvert à partir de la nomination jusqu'à la fin de la carrière des fonctionnaires. Les dossiers sont confidentiels et l'administration est obligée de les protéger.

¹³⁷ La disposition 8.1 paragraphe g du règlement de personnel des Nations Unies.

Le droit d'accès aux dossiers individuels du fonctionnaire communautaire est important. Tout d'abord, ce droit sert à l'observation de respecter à l'article 1^{er} quinques du Statut qui précise le droit à l'égalité de traitement. Et puis, il sert à contrôler l'existence ou l'inexistence des choix du fonctionnaire relative à la religion ou aux convictions, aux opinions politiques ou toute autre opinion. Ensuite, ce droit d'accès aux dossiers permet de mettre en évidence avec précision la position officielle de l'administration sur la compétence, le rendement ou le comportement passé du fonctionnaire.

Aux termes de l'article de Statut, le dossier individuel doit contenir ¹³⁸ :

« a) toutes pièces intéressant sa situation administrative et tous rapports concernant sa compétence, son rendement ou son comportement;

b) les observations formulées par le fonctionnaire à l'égard desdites pièces.

Toute pièce doit être enregistrée, numérotée et classée sans discontinuité; l'institution ne peut opposer à un fonctionnaire ni alléguer contre lui des pièces visées au point a), si elles ne lui ont pas été communiquées avant classement.

La communication de toute pièce est certifiée par la signature du fonctionnaire ou, à défaut, faite par lettre recommandée à la dernière adresse indiquée par le fonctionnaire.

Aucune mention faisant état des activités et opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses d'un fonctionnaire, de son origine raciale ou ethnique ou de son orientation sexuelle, ne peut figurer à ce dossier.

Toutefois, l'alinéa précédent n'interdit pas le versement au dossier d'actes administratifs ou de documents connus du fonctionnaire qui sont nécessaires à l'application du présent statut.

¹³⁸ L'article 26 du Statut.

Pour chaque fonctionnaire, on peut ouvrir seulement un dossier. Tout fonctionnaire a le droit, même après cessation de ses fonctions, de prendre connaissance de l'ensemble des pièces figurant à son dossier et d'en prendre copie.

Le dossier individuel a un caractère confidentiel et ne peut être consulté que dans les bureaux de l'administration ou sur support informatique sécurisé. Il est toutefois transmis à la Cour de justice des Communautés européennes lorsqu'un recours intéressant le fonctionnaire est formé ».

Ce droit appartenant aux fonctionnaires communautaire est original. En général, les organisations internationales ouvrent un dossier pour son personnel, mais elles ne le montrent pas le contenu de ces dossiers qui ont un caractère confidentiel. D'après nous, parmi les organisations internationales, cette application de l'Union européenne est originale. Cette dernière contribue aussi la transparence des institutions et des administrateurs envers les fonctionnaires. Ça peut être un exemple pour les autres organisations internationales. La compréhension internationale de ce droit est qu'une organisation internationale ou bien supranationale se fie à elle-même et à son administration qu'elle ne s'abstient de la transparence. En plus, elle octroie à son personnel tous les droits et libertés comme un Etat démocratique et ce dernier prouve le niveau de cette organisation en matière de démocratie et des droits de l'homme envers ces fonctionnaires.

2. Le droit de désobéir

Le principe d'obéissance hiérarchique n'est pas absolu. Il doit se concilier avec les règles fondamentales et même les droits des fonctionnaires. L'article 21 du Statut, dispose que :

« Le fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est tenu d'assister et de conseiller ses supérieurs; il est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Le fonctionnaire chargé d'assurer la marche d'un service est responsable à l'égard de ses chefs de l'autorité qui lui a été conférée et de l'exécution des ordres

qu'il a donnés. La responsabilité propre de ses subordonnés ne le dégage d'aucune des responsabilités qui lui incombent »¹³⁹.

L'article 21bis § 1 du Statut prévoit une procédure pour protéger le fonctionnaire. En effet, ce dernier « en avise son supérieur hiérarchique direct, qui, si l'information est transmise par écrit, répond également par écrit. Sous réserve du paragraphe 2, si ce dernier confirme l'ordre, mais que le fonctionnaire juge cette confirmation insuffisante au regard de ses motifs de préoccupation, il en réfère par écrit à l'autorité hiérarchique immédiatement supérieure. Si celle-ci confirme l'ordre par écrit, le fonctionnaire est tenu de l'exécuter, à moins qu'il ne soit manifestement illégal ou contraire aux normes de sécurité applicables ». Au vu du § 2 de ce même article 21bis, « Si son supérieur hiérarchique direct estime que l'ordre ne souffre aucun délai, le fonctionnaire est tenu de l'exécuter, à moins qu'il ne soit manifestement illégal ou contraire aux normes de sécurité applicables. Sur la demande du fonctionnaire, le supérieur hiérarchique direct est tenu de donner tout ordre de ce type par écrit ».

Il faut également noter que l'article 12bis alinéa 1^{er} du Statut prévoit que tout fonctionnaire doit s'abstenir « de toute forme de harcèlement moral et sexuel ». Au vu de l'alinéa 2 de ce même article, le fonctionnaire qui subirait ainsi une quelconque forme de harcèlement moral ou sexuel de la part de son supérieur hiérarchique est donc délié de son devoir d'obligation hiérarchique à son endroit sans en subir aucun préjudice de la part de l'institution.

Quand on regarde le règlement de personnel des Nations Unies, il n'existe pas des dispositions concernant le désobéir ou les limites de l'obéissance. Il est clair que la fonction publique communautaire protège ses personnels envers les autres personnels ou contre leur supérieur s'il s'agit des ordres illégaux par ses supérieurs. C'est un droit propre à la fonction publique communautaire.

¹³⁹ L'article 21 du Statut.

3. Les privilèges et immunités

Les membres de la fonction publique communautaire bénéficient sur le territoire de chacun des Etats membres, comme tous les fonctionnaires internationaux de privilège et d'immunités. Ces privilèges et immunités, qui résultent d'un protocole du 1^{er} juillet 1967 annexé au traité de fusion du 8 avril 1965, sont traditionnellement regroupés en deux catégories : les privilèges et immunités fiscaux et les privilèges et immunités non fiscaux¹⁴⁰. C'est le chapitre V du Protocole sur les privilèges et immunités (PPI), en ses articles 12 à 16, et le chapitre VII en son article 18, qui sont applicable aux fonctionnaires et autres agents des Communautés européennes. Selon l'article 23 alinéa 1 du Statut : « Les privilèges et immunités dont bénéficient les fonctionnaires sont conférés exclusivement dans l'intérêt des Communautés. Sous réserve des dispositions du protocole sur les privilèges et immunités, les intéressés ne sont pas dispensés de s'acquitter de leurs obligations privées, ni d'observer les lois et les règlements de police en vigueur »¹⁴¹.

D'après la Charte des Nations Unies, « les représentants des Membres des Nations Unies et les fonctionnaires de l'Organisation jouissent également des privilèges et immunités qui leur sont nécessaires pour exercer en toute indépendance leurs fonctions en rapport avec l'Organisation »¹⁴². Et le Statut de personnel des Nations Unies dispose que « les privilèges et immunités reconnus à l'Organisation en vertu de l'Article 105 de la Charte sont conférés dans l'intérêt de l'Organisation. Ces privilèges et immunités ne dispensent pas les fonctionnaires qui en jouissent d'observer les lois et règlements de police de l'État dans lequel ils se trouvent ni d'exécuter leurs obligations privées. Dans tous les cas où l'application de ces privilèges et immunités est en cause, le fonctionnaire intéressé en rend immédiatement compte au Secrétaire général, qui seul peut décider si ces privilèges et immunités existent et s'il y a lieu de les lever conformément aux instruments pertinents »¹⁴³.

¹⁴⁰ Pellet & Ruzie; **op.cit.**, p 85.

¹⁴¹ L'article 23 du Statut.

¹⁴² L'article 105 alinéa 2 de la Charte des Nations Unies.

¹⁴³ L'article 1.1 paragraphe f du Statut des fonctionnaires des Nations Unies.

D'après nous, ces privilèges et immunités des fonctionnaires des communautés européennes ont été inspirés par le statut des fonctionnaires internationaux. Car, les fonctionnaires communautaires sont considérés comme fonctionnaires internationaux.

2. Les obligations des fonctionnaires

Le Statut accrédite la notion de déontologie de la fonction publique communautaire comprenant les droits et obligations des fonctionnaires et agents dans son titre II. L'existence d'une telle déontologie est également confirmée par le préambule du Règlement cadre n° 31/CEE du 18 décembre 1961 qui fait du Statut l'instrument juridique destiné à doter les Communautés européennes d'un personnel indépendant, intègre, compétent et efficace. Les règles de conduite qu'il édicte s'appliquent à l'ensemble du personnel du Parlement européen¹⁴⁴.

Un fonctionnaire doit toujours rester impartial et objectif dans l'intérêt de la Communauté et du public. Les règles doivent le guider pendant son exercice de ses fonctions. Il doit respecter toutes ces règles qui se trouvent dans le Statut des fonctionnaires (articles 11 à 26 bis), dans les modalités d'application détaillées et dans un code de bonne conduite.

Les prescriptions finales du Code de bonne conduite du Parlement européen résumant relativement bien la manière dont il convient d'appréhender le rapport d'emploi qui lie le fonctionnaire communautaire à son institution. « Selon le statut et conformément à la volonté de ses fondateurs, servir la Communauté européenne confère au fonctionnaire ou agent une dignité particulière, quelles que soit la nature de ses fonctions, l'importance de ses responsabilités ou sa position dans la hiérarchie. En contrepartie, cela lui impose des obligations et exige un comportement à la mesure de cette dignité. La personne qui intègre la fonction publique européenne doit être consciente de ces exigences formulées dans l'intérêt exclusif de la Communauté et comprendre que les garanties accordées par le statut (...) ne sont pas seulement destinées à rémunérer un travail et des compétences, mais qu'elles sont octroyées en

¹⁴⁴ Guide sur les obligations des fonctionnaires et agents du Parlement européen; JOCE, 11 mars 2002, p.7-12.

compensation des devoirs d'indépendance, de désintéressement et de réserve ainsi que du dévouement dû à l'institution »¹⁴⁵.

a. Les obligations d'indépendance

L'obligation d'indépendance est une condition absolue pour les fonctionnaires internationaux. Le fonctionnaire doit être indépendant à l'égard des autorités nationales, y compris de l'État dont il est ressortissant, des forces politiques et des groupes de pression.

Le fonctionnaire doit « s'acquitter de ses fonctions et régler sa conduite en ayant uniquement en vue les intérêts des Communautés, sans solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement, autorité, organisation ou personne extérieure à son institution¹⁴⁶ ».

Pour garantir cette indépendance dans l'Union européenne, le Statut des fonctionnaires communautaire implique les articles 11, 11 bis, 12 ter et 13 et un dispositif d'autorisations expresses et d'obligations de déclaration. « Tenu à une collaboration loyale avec son institution, le fonctionnaire ou agent doit prendre l'initiative de déclarer les éléments relatifs à sa situation personnelle ou de solliciter les autorisations nécessaires »¹⁴⁷.

Selon ces articles du Statut, le fonctionnaire doit adopter un comportement visant à la satisfaction de l'intérêt communautaire. Nous pouvons dire que l'obligation d'indépendance a un double visage. D'une part, il s'agit de l'indépendance du fonctionnaire à l'égard des Etats membres, d'autre part, l'indépendance à l'égard des intérêts privés.

¹⁴⁵ JOCE, C 097, 5 avril 2000, p. 12.

¹⁴⁶ L'article 11 alinéa 1 du Statut.

¹⁴⁷ Guide sur les obligations des fonctionnaires et agents du Parlement européen; JOCE, 07 juillet 2008, p. 3.

1. L'indépendance du fonctionnaire communautaire à l'égard des Etats membres

Au vu de l'article du Statut, « doit s'acquitter de ses fonctions et régler sa conduite en ayant uniquement en vue les intérêts des Communautés, sans solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement, autorité, organisation ou personne extérieure à son institution »¹⁴⁸. Et puis, parallèlement, « aucun emploi ne doit être réservé aux ressortissants d'un Etat membre déterminé »¹⁴⁹. Et enfin, « le recrutement doit viser à assurer à l'institution le concours de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité, recrutés sur une base géographique aussi large que possible parmi les ressortissants des États membres des Communautés »¹⁵⁰.

Dans le même sens, au vu de l'article 11 alinéa 2 du Statut, « le fonctionnaire ne peut accepter d'un gouvernement ni d'aucune source extérieure à l'institution à laquelle il appartient, sans autorisation de l'autorité investie du pouvoir de nomination, une distinction honorifique, une décoration, une faveur, un don, une rémunération, de quelque nature qu'ils soient, sauf pour services rendus soit avant sa nomination, soit au cours d'un congé spécial pour service militaire ou national, et au titre de tels services ».

Après tous ces articles, la problématique est simple : le fonctionnaire doit, en cas d'exercice de ses fonctions, s'abstenir de toutes les activités ou les relations qui peuvent nuire consciemment ou inconsciemment à son indépendance à l'égard de son Etat membre d'origine ou d'un Etat membre avec lequel il entretient des liens privilégiés. L'existence même du Statut se justifie, d'ailleurs, par le souci d'assurer cette indépendance, afin de protéger les membres du personnel communautaire contre des pressions éventuelles ou même l'influence des autorités nationales de leur pays d'origine et ce, au détriment de l'intérêt communautaire¹⁵¹.

¹⁴⁸ L'article 11 alinéa 1^{er} du Statut.

¹⁴⁹ L'article 27 alinéa 2 du Statut.

¹⁵⁰ L'article 27 du Statut.

¹⁵¹ Ruzie, *op. cit.*, p. 16.

Le Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies dispose que « ... Ils (les fonctionnaires) doivent, en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à leur qualité de fonctionnaire international, et ne se livreront à aucune forme d'activité incompatible avec l'exercice de leurs fonctions à l'Organisation. Ils doivent éviter tout acte et, en particulier, toute déclaration publique de nature à discréditer la fonction publique internationale ou incompatible avec l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que leur statut exige »¹⁵².

Comme nous avons déjà mentionné, le système communautaire de fonction publique est présenté comme un système hybride mêlant indistinctement des caractéristiques propres aux fonctionnaires internationaux. Cette obligation d'indépendance à l'égard des Etats membres est une caractéristique propre au droit de la fonction publique internationale. Selon Alain Plantey « sous réserve de cas très rares d'apatridie, le personnel des organisations internationales est choisi parmi les ressortissants des Etats de la Communauté internationale »¹⁵³. C'est pourquoi, le lien de fidélité nationale devient un problème.

Il est évident que l'indépendance des fonctionnaires à l'égard des Etats membres est importante. Car, une organisation internationale n'est pas fondée pour protéger les intérêts d'un seul Etat, d'un gouvernement ou d'un petit groupe d'Etat mais fondée pour les intérêts communs des Etats. C'est pour quoi, elle doit réaliser ses objectifs. Il est inévitable de recruter les fonctionnaires parmi les ressortissants des Etats membres. Mais, pour ces fonctionnaires de l'organisation internationale, l'objectif est de protéger les intérêts de leurs institutions. Ils ne doivent pas solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement, autorité, organisation ou personne extérieure à son institution. Sinon, l'existence et l'objectif de l'organisation internationale sont discutables, elle peut perdre sa légitimité et enfin elle peut se disloquer (par exemple la Société des Nations). Comme les fonctionnaires de l'Union européennes sont considérées comme les fonctionnaires internationaux, ils doivent protéger les intérêts de leurs institutions à l'égard des Etats membres pour pouvoir parvenir les objectifs de l'Union européenne comme la paix, la prospérité et la richesse pour le peuple européen.

¹⁵² L'article 1.2 paragraphe f) du Statut du personnel de l'ONU.

¹⁵³ Plantey, *op. cit.*, p. 95.

2. L'indépendance du fonctionnaire communautaire à l'égard des intérêts privés

Pour garantir l'indépendance des fonctionnaires à l'égard des intérêts privés, le Statut prévoit à travers ses articles 11, 11bis, 12ter, 13 et 16, un dispositif d'autorisation express et d'obligations de déclaration.

L'article 11bis du Statut dispose que :

« Dans l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire ne traite aucune affaire dans laquelle il a, directement ou indirectement, un intérêt personnel, notamment familial ou financier, de nature à compromettre son indépendance, sous réserve du paragraphe 2.

Le fonctionnaire ne peut conserver ni acquérir, directement ou indirectement, dans les entreprises soumises au contrôle de l'institution à laquelle il appartient, ou en relation avec celle-ci, des intérêts de nature et d'importance telles qu'ils seraient susceptibles de compromettre son indépendance dans l'exercice de ses fonctions ».

Selon l'article 12ter du Statut :

« Le fonctionnaire qui se propose d'exercer une activité extérieure, rémunérée ou non, ou de remplir un mandat en dehors des Communautés en demande préalablement l'autorisation à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Cette autorisation ne lui est refusée que si l'activité ou le mandat est de nature à entraver l'exercice de ses fonctions ou est incompatible avec les intérêts de son institution ».

Le Statut protège les intérêts de l'Union européenne non pas seulement à l'égard des Etats membres mais en même temps, à l'égard des intérêts personnels, familiaux ou financiers des fonctionnaires. Comme le souligne Nicole Maggi Germain « le statut des fonctionnaires communautaires renforce la fabrication de

l'intérêt général communautaire »¹⁵⁴. Cette situation contribue à la distinction de la fonction publique communautaire parmi les fonctions publiques internationales.

b. L'obligation d'impartialité

Le principe d'impartialité est considéré comme une des caractéristiques majeures de la fonction publique communautaire. Selon le règlement (CE, Euratom) n° 723/2004 du Conseil du 22 mars 2004 « l'impartialité est un principe de base du service public reconnu par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Il est donc essentiel de clarifier les obligations du fonctionnaire dans les situations du conflit d'intérêt réel ou potentiel, tant pendant la période d'activité qu'après la cessation des fonctions »¹⁵⁵. Et ainsi l'impartialité est devenue une obligation professionnelle des fonctionnaires.

En vertu de l'article 11 alinéa 1^{er} du Statut ; un fonctionnaire doit remplir les fonctions qui lui sont confiées de manière impartiale et l'article 17bis alinéa 1^{er} du Statut conditionne le droit à la liberté d'expression du fonctionnaire au strict respect du principe d'impartialité.

Quand on regarde les distinctions entre l'obligation d'impartialité et l'obligation d'indépendance, nous pouvons premièrement dire qu'elles sont interdépendantes de sorte que le fonctionnaire se doit se servir loyalement l'Union européenne et de ne servir qu'elle, de manière impartiale.

Ensuite, « l'obligation d'indépendance vise principalement aux cas où un fonctionnaire a un intérêt direct ou indirect dans une affaire alors que l'obligation d'impartialité, bien plus large, vise à l'ensemble des hypothèses où le fonctionnaire peut prendre parti et éventuellement nuire aux intérêts légitimes des Communautés, sans qu'il y trouve forcément un intérêt personnel ou alors même sans que personne d'autre n'y trouve un quelconque intérêt. Alors cela veut dire que l'impartialité est très proche la neutralité. De même, si l'obligation d'indépendance est essentiellement due à l'égard de l'institution, il semble que l'obligation d'impartialité du

¹⁵⁴ Nicole Maggi-Germain; *Les fonctionnaires communautaires et l'intérêt général communautaire*, Etudes européennes, n° 6, 2005, avril, volume 2, p. 6.

¹⁵⁵ JOCE, L 124 du 27 avril 2004, p.1.

fonctionnaire communautaire soit due tant à l'égard de l'institution qu'à l'égard des citoyens européens »¹⁵⁶.

c. Les obligations pécuniaires

La base juridique permettant aux Communautés d'obtenir réparation des dommages causés par leurs fonctionnaires est constituée dans l'article 22 § 1 du Statut : « Le fonctionnaire peut être tenu de réparer, en totalité ou en partie, le préjudice subi par les Communautés en raison de fautes personnelles graves qu'il aurait commises dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ». D'autre part, l'article 22 du Statut vise à lutter contre la fraude, le détournement de fonds ou encore le vol et d'appliquer l'article 22 en pareil cas.

En vertu de l'article 22 § 2 ; « la décision motivée est prise par l'autorité investie du pouvoir de nomination, après observation des formalités prescrites en matière disciplinaire ». La réparation d'un préjudice n'est pas pour autant une mesure disciplinaire au sens de l'article 86 § 2 du Statut, car elle ne vise qu'à réparer le préjudice subi par les Communautés. Quand il s'agit d'une faute personnelle grave ayant causé un préjudice dans l'institution, on peut donner lieu à l'engagement de la responsabilité pécuniaire de son auteur, responsabilité qui s'ajoute à sa responsabilité disciplinaire, voire pénale.

L'article 22 du Statut vise les fautes commises uniquement dans l'exercice des fonctions ou bien à cause de l'exercice des fonctions. « Il existe trois conditions pour qu'il soit appliqué l'article 22 : la violation d'une obligation juridique ; un préjudice réel en résulte pour les Communautés ; et l'existence d'une faute personnelle grave dont les conséquences préjudiciables sont raisonnablement prévisibles »¹⁵⁷.

D'autre part, il ne faut pas oublier qu'il existe un lien de causalité entre l'acte ou l'omission du fonctionnaire et le préjudice subi. Les caractères du préjudice ne sont pas définis par l'article 22 du Statut. Le préjudice financier peut résulter des biens mobiliers (ressources financières, ordinateurs, téléphones, meubles, voitures etc.) ou des biens immobiliers (locaux etc.), « le vol et la destruction de biens

¹⁵⁶ Dalle-crode, *op. cit.*, p. 359.

¹⁵⁷ *Ibid.*, p.488.

mobiliers appartenant aux Communautés ; l'utilisation illicite de ressources, par exemple sur la base de contrats (appels d'offres, cofinancement de programme, octroi de subventions etc.) ; le non recouvrement de sommes au profit des Communautés (paiement dans le cadre de contrats, pénalité à payer dans le domaine contractuel etc.) mais aussi le non recouvrement de sommes dans le domaine des ressources propres »¹⁵⁸.

Quand il s'agit d'une faute personnelle, cette faute doit découler d'une faute personnelle grave. Il y a deux types de fautes graves : la faute intentionnelle et la négligence grossière.

Si le fonctionnaire a intentionnellement causé un préjudice aux Communautés, ce signifie l'existence d'une faute grave. Quand le fonctionnaire viole une disposition claire consciemment et cette violation cause un préjudice, c'est aussi une faute grave. Ce type de faute grave recouvre en particulier le vol, la fraude, la corruption active ou passive, le détournement des fonds, qui s'accompagnent habituellement de l'enrichissement de l'intéressé.

En ce qui concerne la faute grave en cas de négligence grossière, le préjudice causé par négligence n'est pas causé volontairement par le fonctionnaire concerné. Toutefois, seule une négligence grossière est susceptible d'entraîner une faute grave. La notion de négligence grossière est très restrictive : elle ne recouvre pas les simples erreurs, ni les négligences légères, ni même les simples négligences occasionnelles commises par des fonctionnaires normalement diligents.

¹⁵⁸ Ibid, p. 489.

CONCLUSION

L'objectif était de fonder un Europe plus pacifique, plus libre pour les fondateurs européens après la Deuxième Guerre Mondiale. Les Etats européens vont transférer leurs souverainetés au profit de cette union et elles vont agir communes dans les différents sujets. On a institué l'Organisation de Coopération économique européenne (OECE), future OCDE, pour gérer la répartition des crédits américains de reconstruction. Ensuite, en 1950, la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier (CECA), pour la première fois dans leur histoire, a été construit pour déterminer une politique commune entre les économies nationales.

Après la construction des communautés, on avait besoin des fonctionnaires. On a recruté les premiers fonctionnaires à partir des années 1950. On a conclu des contrats avec ces agents à durée limitée. Ces agents ont travaillé sous le régime Bruxelles.

Le 1^{er} juillet 1956, le premier Statut de CECA est entré en vigueur et ensuite, le Statut de CEE et CEEA sont entrés en vigueur le 18 décembre 1961. Ces trois statuts ont été unifiés le 5 mars 1968 et c'était premier Statut unique pour les fonctionnaires des communautés européennes. Dès l'origine, la fonction publique communautaire est inspirée par les fonctions publiques des Etats membres, en particulier, de la France, de la Belgique, de l'Allemagne et de l'Italie. La France était le pays pionnier dans le droit et l'administration communautaire.

Après ce premier Statut daté 1968, à partir du milieu des années 1990, les demandes de réforme dans le Statut ont augmenté. Les changements et les développements de 1970 à 2000 se trouvaient à l'arrière de ces demandes. Il était nécessaire de préparer un nouveau Statut parce qu'il y avait une crise des finances publiques, une organisation inefficace dans l'administration, une gestion moins transparente, une manque de perspective professionnelle, une augmentation croissante des charges sociales etc. De plus, il y avait entre les fonctionnaires, la demande d'améliorer le fonctionnement de la Commission, de centralisation et de modernisation de l'administration, modernisation de politique de personnel, d'amélioration de nomination pour les postes plus élevés etc.

Au niveau internationale, les crises économiques, la chute de mur de Berlin, la dislocation de l'URSS et ensuite l'apparition des nouveaux Etats en Europe, le développement technologique, la fin de la Guerre froide ont influencé toutes les demandes relatives à la réforme de Statut.

Après tous ces changements, les fonctionnaires européens et leurs syndicats ont commencé la préparation de nouveau Statut. La distinction entre la fonction publique communautaire et les autres fonctions publiques est la contribution des fonctionnaires européennes à la préparation du Statut. Ils ont orienté les dirigeants en préparant des projets, des rapports concernant nouveau Statut. Il y avait beaucoup de nouveautés dans le Statut de 2004 : l'augmentation de nombre des agences, nouvelle définition des obligations des fonctionnaires en cas d'un conflit, nouvelles conditions de travail etc.

Ce nouveau Statut n'est pas trop différent de celui des Etats membres et des organisations internationales. Tandis que l'influence franco-germanique diminue dans le nouveau Statut, l'influence franco-britannique et nordique a augmenté. Le système de carrière, les conditions de recrutement, les obligations des fonctionnaires sont inspirés par la fonction publique nationales. D'autre part, les caractéristiques des fonctionnaires internationaux (l'indépendance, la continuité des fonctions, régime juridique, nombre peu élevé, les avantages financiers, les privilèges et immunités) sont empruntés par la fonction publique internationales. Tous ces facteurs inspirés montre le caractère hybride de la fonction publique communautaire.

A part toutes ces caractéristiques, la fonction publique communautaire a des particularités propres. C'est-à-dire, elle a un caractère sui generis. Tout d'abord, elle est une fonction publique récente. La liberté d'expression d'opinion, l'accès au dossier individuel, les conditions de retraite, les conditions de licenciement, la catégorisation des personnels et la disponibilité construisent les caractéristiques propres de la fonction publique communautaire. Les conditions de licenciement et la disponibilité montrent que l'Union européenne protège ses fonctionnaires contre le chômage. Ces derniers rendent l'Union européenne une institution plus spécifique et plus caractéristique. La liberté d'expression des opinions, l'accès au dossier individuel montre la transparence des institutions de l'Union européenne à l'égard de ses fonctionnaires. Et ainsi, nous pouvons dire que l'Union européenne est une

organisation démocratique, respectueuse aux droits de ses personnels. Grâce à tous ces facteurs, la fonction publique européenne a un lieu unique parmi les autres fonctions publiques nationales et internationales.

Les communautés européennes disposaient de 280 personnels en 1953, actuellement environ avec 42000 personnels, l'Union européenne progresse dans la route d'être une Communauté de droit.

BIBLIOGRAPHIE

A. OUVRAGES

-Boissard, Béatrice (Coordinateur) ; *L'administration dans le droit européen*, Miskolc University Press, 2008, 207 p.

-Claisse, Alain & Meininger, Marie-Christine ; *Fonctions publiques en Europe*, Paris, Montchrestien : 1994, 158 p.

-Dalle-Crode, Sylvain ; *Le fonctionnaire communautaire : droits, obligations et régime disciplinaire*, Bruylant, 2008, 676 p.

-Garcia, Isaac Gonzalez; *Système de recrutement et d'égalité des chances*, Luxembourg, 2000, 220 p.

-Georgakakis, Didier ; *Les métiers de l'Europe politique : acteurs et professionnalisations de l'Union européenne*, Strasbourg : Presses universitaires de Strasbourg : GSPE, 2002. - 330 p.

-Joana Jean & Smith, Andy; *Les Commissaires Européens : Technocrates, diplomates ou politiques ?*, Paris : Presses de Sciences Po, 2002, 260 p.

-Kuperus, H. & Rode, A. ; *Hauts fonctionnaires en Europe : Gestion et conditions de travail des cadres supérieurs de la fonction publique dans les Etats membres de l'Union européenne*, Maastricht, 2008, 126 p. <http://www.eipa.eu>

-Odyakmaz Altınbaş, Zehra ; *Uluslararası Memur*, Doktora Tezi, Ankara, 1983, 477 p.

-Pellet, Alain & Ruzie, David; *Les Fonctionnaires Internationaux*, Paris : Presses universitaires de France, 1993, 128 p.

-Plantey, Alain ; *Droit et Pratique de la Fonction Publique Internationale*, Paris: Editions du CNRS, 1977, 499 p.

-Union européenne. Commission européenne : Statut des fonctionnaires des Communautés européennes et régime applicable aux autres agents des Communautés / Commission européenne. - [Bruxelles] : [Commission européenne], 2005, 92 p.

B. ARTICLES

-Andreone, Fabrice, *Le nouveau statut des assistants parlementaires dans l'Union européenne*, 2008, 14 p., <http://www.etudes-europennes.eu>

-Aubenas, Beboit ; *Réflexions sur une fonction publique européenne*: Annuaire français de droit international, 1967, v. 13, n° 13, pp. 587-606, 23 p. http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/afdi_00663085_1967_num_13_1_1948#

-Cananea, Giacinto Della ; *Sur le droit administratif européen*, : Revue du droit public, n°3, 2008, 14 p.

-Crema, M. Giovanni ; *Les réformes de la fonction publique en Europe*, 2003, 23 p. <http://assembly.coe.int/Documents>

-Dassa, Ralph ; *La formation aux enjeux européens des fonctionnaires et des agents publics*, Mars 2006, 121 p.

-De montlibert, Christian (Directeur de publication) ; *Regards sociologiques sur l'Europe*, Strasbourg, 2004, n° 27-28, 167 p.

-Eymeri-Douzans, Jean-Michel & Georgakakis, Didier ; *Les hauts fonctionnaires de l'Union européenne*. - 2008. - 20 p. http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/27/69/47/PDF/JMED_DG-2008.pdf

-Féral Pierre-Alexis ; *Fonction publique communautaire*, In : Jurisclasseur Europe, fascicule 260, 2005, 40 p.

-Féral Pierre-Alexis; “*Droit statutaire: la rémunération des fonctionnaires communautaires*”, RRJ-Droit perspectif, n° 3, 2000.

-Georgakakis, Didier ; *L'administration de l'Union Européenne à la croisée des chemins*, Revue française d'administration publique, n° 133, 2010, 12 p.

-Georgakakis, Didier ; *La gouvernance de la gouvernance*, Press universitaire de Strasbourg, 2007, 21 p. <http://halshs.archives-ouvertes.fr>

- Georgakakis, Didier ; *La sociologie historique et politique de l'Union européenne : un point de vue d'ensemble et quelques contre points*, In : Politique européenne, n° 25, 2008, 21 p. <http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/27/69/49>

-Georgakakis, Didier ; *Les réalités d'un mythe : figure de l'eurocrate et institutionnalisation de l'Europe politique*, 1999, 23 p. <http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/12/22/19>

-Georgakakis, Didier; *Do skills kill ? Les enjeux de la requalification de la compétence des eurofonctionnaires*, Revue française d'administration publique, n° 133, 2010, 16 p. <http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/47/18/94>

- Georgakakis, Didier; *Comment les institutions (européennes) socialisent : quelques hypothèses sur les fondements sociaux de la fabrique des euro-fonctionnaires*, Strasbourg, PUS, 2010, 25 p. <http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/47/18/57>
- Georgakakis, Didier ; *La fonction publique européenne au prisme de ses syndicats : contribution à une sociologie de la formation du groupe des eurofonctionnaires*, 2007, 21 p. <http://www.concours-europe.fr>
- Georgakakis, Didier & De Lassell, Marine ; *Genèse et structure d'un capital institutionnel européen. Les très hauts fonctionnaires de la Commission européenne*, Actes de la recherche en sciences sociales 2007/1-2, 166-167, p. 38-53, 17 p. <http://www.cairn.info>
- Jeannot, Gilles & Rouban, Luc ; *Changer la fonction publique*, Revue française d'administration publique, n° 132, 2010, 8 p.
- Larralde, Jean-Manuel; "La liberté d'expression du fonctionnaire européen (en marge des deux arrêts Connolly c. La Commission des Communautés européennes du 6 mars 2001)", Revue trimestrielle des droits de l'homme, 2002, p. 385-386. <http://www.rtdh.eu/pdf/2002385.pdf>
- Mahoney, Paul ; *Activité du Tribunal de la fonction publique en 2008*, Rapport annuel 2008 du tribunal de la fonction publique, 2008, 11 p. <http://curia.europa.eu>
- Maggi-Germain, Nicole ; *Les fonctionnaires communautaires et l'intérêt général communautaire*, Etudes européennes, n° 6, 2005, avril, volume 2, 18 p.
- Michon, Sébastien; *Les assistants parlementaires des députés européens : étude d'un groupe d'auxiliaires politiques au Parlement européen*, 2004, 20 p. <http://www.etudes-europennes.fr>
- Michon, Sébastien ; *La construction de connaissances et de compétences spécifiques à une carrière dans l'action publique européenne : formation et insertion professionnelle des étudiants d'un master*, 2009, 14 p. <http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/36/15/92>
- Polet, Robert ; *La Fonction publique dans l'Europe des Quinze: Réalités et Perspectives*, In : Eipascope, n° 2, 1999, pp. 21-26, 6 p. <http://www.eipa.nl/cms/repository/eipascope>
- Raepenbusch, Sean Van & Saba Paola ; *Contentieux de la fonction publique de l'Union européenne*, : Jurisclasseur Europe, fascicule199-2, 2007, 30 p.
- Savenco, Iulian ; *Les systèmes traditionnels concernant la fonction publique dans l'Union Européenne*, 4 p. <http://journals.univ-danubius.ro/index.php/juridica/article/viewFile/176/16>
- Office européen de sélection du personnel : Bonnes nouvelles pour les futurs candidats: L'Office européen de sélection du personnel apporte des améliorations majeures à ses méthodes de sélection, Communiqué de presse de 3 p.

-*Étude comparative de la rémunération des fonctionnaires des institutions européennes*, 2000, 18 p. <http://ec.europa.eu/reform/pdf>

-Faculté de Droit de Lyon ; *Le tribunal de première instance des Communautés européennes*, 2008, 12 p. www.facedroit-lyon3.com

-*Les professionnels de l'Europe à Bruxelles*, 18 p. <http://www.blbe.be/file>

C. DOCUMENTS OFFICIELS

-JOCE n° L 152, 13 juillet 1967.

-JOCE n° L 56, 4 mars 1968.

-JOCE, L 160 du 16 juillet 1972.

-JOCE n° L 191, 22 juillet 1988.

-JOCE, C 097, 5 avril 2000.

-JOCE n° L 267, 17 octobre 2000

-JOUE n° L 327, 16 décembre 2003.

-JOCE, 11 mars 2002.

-JOCE C 291 du 26 novembre 2002.

-JOCE C 62 du 11 février 2004.

-JOCE C 75 du 24 mars 2004.

-JOCE, L 124 du 27 avril 2004.

-JOCE, 07 juillet 2008.

-Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil, Bruxelles, le 10.12.2002, 99 p.

-Statut des fonctionnaires des Communautés européennes – régime applicable aux agents des Communautés européennes. - Mai 2005

-Guides sur les obligations des fonctionnaires et agents du Parlement européen, Code de bonne conduite, le 07 juillet 2008, 28 p. <http://www.europarl.europa.eu/register>

-Guides sur les obligations des fonctionnaires et agents du Parlement européen, Code de bonne conduite, le 11 mars 2002, 29 p. <http://www.europarl.europa.eu/RegData>

- Règlement provisoire et Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies, 6 Octobre 2009.

- Bulletin UE, n° 3, 2000 point 1.10.12

D. ARRETS DES JURIDICTIONS COMMUNAUTAIRES

- CJCE, 30 mai 1973, *De Greef c/Commission*, aff. 46/72, Rec., p.543.
- CJCE 11 juillet 1985, *Heinrich Maag c/ Commission*, Aff. 43/84, Rec. 1985, p. 02581.
- CJCE, 13 décembre 1989, *Oyowe et Traore, c/Commission*, C-100/88, Rec. 4285, p.16.
- TPICE 13 juillet 1989, *Jaeger / Commission* (161/86, Rec. p. 2467).
- TPICE, 11 mai 1992, *Whitehead c/Commission*, aff. T-34/91, Rec., p.II-1723, pt. 18.
- TPICE, 18 décembre 1992, *Di Rocco c/CES*, aff. T-8/92, Rec., p.II-2653, pt 28.
- TPICE, 26 septembre 1996, *Maurissen c/Cour des comptes*, aff. T-192/94, RecFP, p. II-1229, pt. 28.
- TPICE, 12 mai 1998, *Wenk c/Commission*, aff. T-159/96, RecFP, p.I-A-193 et II-593, pts. 113-115.
- TPICE, 28 mai 1997, *Bourban c/Parlement*, aff. T-59/96.
- TPICE, 14 juillet 1998, *Lebedef c/Commission*, aff. T-42/97, Rec.FP, p.II-1071, pts 34-38.
- TPICE, 19 mai 1999, *Connolly c/Commission*, aff. T-34/96 et T-163/96, Rec., p.II-463, pt.111.
- TPICE, 19 mai 1999, *Connolly c/Commission*, aff. T-34/96 et T-163/96, Rec., pp.I-A-87.
- TPICE, 9 décembre 1999, aff. T-53/99, *Progoulis c/Cmm.*: Rec.CJCE 1999, II, p. 1249
- TPICE, 19 Septembre 2000, *Stodtmaster c/Conseil*, aff. T-101/98.
- TPICE, 4 mai 2005, *Schmit c/Commission*, aff. T-144/03, pts 96-98, 108.
- TPICE, 5 juillet 2005, *Marcuccio c/Commission*, aff. T-9/04, pts. 49-55.
- TPICE, 5 octobre 2005, *Rasmussen, c/Commission*, aff. T-203/03, pts. 60-61.
- TPICE, 17 mai 2006, *Kallianos c/Commission*, aff.T-93/04, pts. 80-83.
- TPICE, 17 mai 2006, *Lavagnoli c/Commission*, aff. T-95/04, pts. 33-35.

E. SOURCES ELECTRONIQUES

- Commission européenne
Les fonctionnaires de la Commission européenne
http://ec.europa.eu/civil_service/index_fr.htm
- Commission européenne
Les fonctionnaires titulaires
http://ec.europa.eu/civil_service/job/official/index_fr.htm
- Cour de justice des Communautés européennes – Tribunal de la fonction publique
http://curia.europa.eu/fr/instit/presentationfr/index_tfp.htm
- Office européen de sélection du personnel
http://europa.eu/epso/competitions/conthome_fr.htm
- http://www.usaccgt.orgNouveau_SiteEuropePDF20082008_06_03_Statuts_Fonctionnaires_Europeens.pdf

http://www.sncta.fr/fic_bdd/pdf_fr_fichier/12138634580_MOSAIC_5_COMPLET.pdf

-[http://www.cse-d.eu/csesite/accueil.nsf/url/rattachementNouv/\\$file/StatutsFP.pdf](http://www.cse-d.eu/csesite/accueil.nsf/url/rattachementNouv/$file/StatutsFP.pdf)

-http://www.d-s-f.net/filemanager/download/195/reforme%20Statut%20des%20fonctionnaires%20Guy-Quint-Lalumi_350re__27_205.pdf

-<http://www.rtdh.eu/pdf/2002385.pdf>

-http://www.cesi.org/download/ussp/R%C3%A9solution_UE-Fonctionnaires.pdf

<http://www.sgae.gouv.fr/emplois/docfiles/textesofficiels/StatutdeENDauParlementeuropeenf.pdf>

-http://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=POEU_011_0079

-<http://www.assemblee-nationale.fr/12/pdf/ta/ta0229.pdf> texte adopté n 229
Assemblée nationale

-http://www.eursc.eu/fichiers/contenu_fichiers1/981/Recours%2005.04%20-%20Ashbourne%20et%20autres.pdf recours 05/04

-http://www.eipa.nl/cms/repository/eipascope/scop05_1_1.pdf école européenne d'administration

-http://www.usac-cgt.org/Nouveau_Site/Europe/PDF/2009/2009_03_01_La%20Foire_Aux_Statuts%20VD.pdf la foire aux status

-www.cosac.eu/fr/meetings/27/wg_december/annexe.pdf budget for COSAC

-<http://sidtu.org/SID-UNION-FILES/SID-PDF-DOCS/ca-cdd.pdf>

-<http://www.conseil-etat.fr/cde/media/document//avis/355948.pdf> fonctionnaires et agents publics

-<http://www.dr18.cnrs.fr/actualites/annee-2005/066/statut-experts-nationaux-detaches.pdf>

-<http://www.rpfrance.eu/IMG/pdf/JOcirculaire.pdf> decrets, arretes, circulaires

-http://www.menschenrechte.ac.at/orig/99_1/EuGHT_264_97.pdf

-<http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/27/67/45/PDF/Georgakakis-ulb2007.pdf>

- http://ec.europa.eu/civil_society/code/dealing_fr.htm

-<http://europa.eu/generalreport/fr/1997/frxb0297.htm>