

ARRÊT DU TRIBUNAL (première chambre)  
16 mars 2004

Affaire T-11/03

**Elizabeth Afari**  
**contre**  
**Banque centrale européenne**

« Personnel de la Banque centrale européenne – Diffamation –  
Discrimination raciale – Procédure disciplinaire – Droits de la défense –  
Qualification juridique des faits – Recours en indemnité »

Texte complet en langue anglaise . . . . . II - 267

**Objet :** Recours ayant pour objet un recours en annulation contre une décision de la Banque centrale européenne en date du 5 novembre 2002 infligeant à la requérante un blâme écrit et une demande de réparation des dommages prétendument subis par elle.

**Décision :** Le recours est rejeté. Chaque partie supportera ses dépens.

## Sommaire

1. *Fonctionnaires – Décision faisant grief – Sanction disciplinaire – Obligation de motivation – Portée*

2. *Fonctionnaires – Principes – Principe de bonne administration – Portée*

3. *Fonctionnaires – Agents de la Banque centrale européenne – Régime disciplinaire – Respect des droits de la défense – Obligation s'imposant même en l'absence d'une règle écrite (Statut des fonctionnaires, art. 87 ; conditions d'emploi du personnel de la Banque centrale européenne, art. 43)*

4. *Fonctionnaires – Égalité de traitement – Notion – Limites*

5. *Fonctionnaires – Régime disciplinaire – Obligation d'entendre l'intéressé avant l'adoption de la décision – Non-respect – Irrégularité susceptible d'avoir eu une incidence particulière sur le contenu de la décision – Violation des droits de la défense*

6. *Fonctionnaires – Agents de la Banque centrale européenne – Régime disciplinaire – Respect des droits de la défense – Absence, au stade de l'ouverture de la procédure disciplinaire, de visa des dispositions prétendument violées par l'intéressé – Conséquences s'appréciant in concreto*

7. *Fonctionnaires – Agents de la Banque centrale européenne – Droits et obligations – Respect de la dignité des fonctions – Devoir de loyauté – Portée [Statut des fonctionnaires, art. 12 et 21, alinéa 1 ; conditions d'emploi du personnel de la Banque centrale européenne, art. 4, sous a), et 9, sous c)]*

*8. Fonctionnaires – Agents de la Banque centrale européenne – Régime disciplinaire – Sanction – Principe de proportionnalité – Notion – Pouvoir d’appréciation de l’autorité investie du pouvoir de nomination – Contrôle juridictionnel – Limites*

*(Statut des fonctionnaires, art. 86 à 89 ; conditions d’emploi du personnel de la Banque centrale européenne, art. 43)*

*9. Fonctionnaires – Recours – Recours en indemnité – Absence de comportement illégal de l’administration – Rejet*

*(Statut des fonctionnaires, art. 91)*

1. La motivation d’une décision faisant grief doit permettre au juge communautaire d’exercer son contrôle sur la légalité de la décision et de fournir à l’intéressé les indications nécessaires pour savoir si la décision est bien fondée. La motivation d’une décision de l’administration dans une procédure disciplinaire doit indiquer, de manière précise, les faits retenus à la charge du fonctionnaire ainsi que les considérations qui ont amené l’autorité investie du pouvoir de nomination à prononcer la sanction choisie. Cependant, il n’est pas pour autant exigé que la motivation de la décision disciplinaire discute tous les points de fait et de droit qui ont été soulevés par l’intéressé au cours de la procédure.

(voir points 37 et 38)

Référence à : Cour 20 novembre 1997, *Commission/V*, C-188/96 P, Rec. p. I-6561, point 26 ; Tribunal 16 octobre 1998, *V/Commission*, T-40/95, RecFP p. I-A-587 et II-1753, point 36 ; Tribunal 19 mai 1999, *Connolly/Commission*, T-34/96 et T-163/96, RecFP p. I-A-87 et II-463, point 93 ; Tribunal 23 avril 2002, *Campolargo/Commission*, T-372/00, RecFP p. I-A-49 et II-223, point 49 ; Tribunal 30 mai 2002, *Onidi/Commission*, T-197/00, RecFP p. I-A-69 et II-325, point 156

2. En application du principe de bonne administration, l'administration a l'obligation, lorsqu'elle statue à propos de la situation d'un fonctionnaire, de prendre en considération l'ensemble des éléments qui sont susceptibles de déterminer sa décision et, ce faisant, elle doit tenir compte non seulement de l'intérêt du service, mais aussi de celui du fonctionnaire concerné.

(voir points 42 et 217)

Référence à : Cour 4 février 1987, Maurissen/Cour des comptes, 417/85, Rec. p. 551, point 12 ; Tribunal 7 novembre 2002, G/Commission, T-199/01, RecFP p. I-A-217 et II-1085, point 67 ; Tribunal 6 février 2003, Pyres/Commission, T-7/01, RecFP p. I-A-37 et II-239, point 77

3. Le respect des droits de la défense constitue un principe fondamental de droit communautaire qui doit être observé même en l'absence d'une disposition explicite. De plus, l'article 43 des conditions d'emploi du personnel de la Banque centrale européenne dispose, de façon analogue à l'article 87 du statut des fonctionnaires, que la procédure disciplinaire doit veiller à ce qu'aucun agent ne soit frappé de sanction sans qu'il ait été mis, au préalable, en mesure de répondre aux griefs retenus contre lui.

Il n'est pas exigé que la motivation d'une décision disciplinaire discute tous les points de fait et de droit qui ont été soulevés par l'intéressé au cours de la procédure. Par conséquent, la simple circonstance que la décision attaquée ne réponde pas à certains arguments présentés durant la procédure disciplinaire ne saurait suffire à démontrer que l'agent sanctionné n'a pas été entendu utilement durant ladite procédure.

(voir points 49, 50 et 52)

Référence à : Tribunal 6 mai 1997, Quijano/Commission, T-169/95, RecFP p. I-A-91 et II-273, point 44 ; Connolly/Commission, précité, point 93 ; Tribunal 15 juin 2000, F/Commission, T-211/98, RecFP p. I-A-107 et II-471, point 28 ; Tribunal 18 octobre

2001, X/BCE, T-333/99, Rec. p. II-3021, points 176 et 177 ; Onidi/Commission, précité, point 156

4. Le principe de non-discrimination ne s'applique qu'à des personnes se trouvant dans des situations identiques ou comparables et requiert que les différences de traitement entre les différentes catégories de fonctionnaires ou d'agents temporaires soient justifiées sur la base d'un critère objectif et raisonnable et que cette différence soit proportionnée au but poursuivi par cette différenciation.

(voir point 65)

Référence à : Tribunal 23 mars 1994, Huet/Cour des comptes, T-8/93, Rec. p. II-103, point 45

5. Dans le cadre des procédures disciplinaires, le principe de respect des droits de la défense est violé dès lors qu'il est établi que l'intéressé n'a pas été entendu utilement avant l'adoption de l'acte lui faisant grief et qu'il ne saurait raisonnablement être exclu que cette irrégularité a pu avoir une incidence particulière sur le contenu de cet acte.

(voir point 90)

Référence à : Tribunal 23 janvier 2002, Reynolds/Parlement, T-237/00, Rec. p. II-163, point 113

6. Le fait que, lors de l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents, la Banque centrale européenne n'a pas visé explicitement les dispositions dont la violation est finalement retenue dans la décision de sanction arrêtée à l'issue de cette procédure ne saurait être considéré comme ayant privé l'intéressé de son droit d'être utilement entendu lorsque les griefs formulés lors de

cette ouverture permettaient à l'intéressé de connaître précisément les dispositions auxquelles il lui était reproché d'avoir manqué.

En outre, même si l'intéressé ne peut être réputé avoir su que serait retenue contre lui la violation d'une disposition particulière, la décision de sanction n'en est pas affectée s'il ressort clairement de sa motivation que les autres violations qui lui étaient reprochées, et sur lesquelles il a été en mesure d'être utilement entendu, justifiaient, à elles seules, l'existence et le degré de la sanction infligée.

(voir points 111 à 121)

7. Selon l'article 12 du statut, « 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 ». Cette disposition vise à garantir que les fonctionnaires communautaires, dans leur comportement, présentent une image de dignité conforme à la conduite particulièrement correcte et respectable que l'on est en droit d'attendre des membres d'une fonction publique internationale.

Par ailleurs, l'article 21, premier alinéa, du statut établit un devoir de loyauté et de coopération qui incombe à tout fonctionnaire vis-à-vis de l'institution dont il relève et de ses supérieurs. Ce devoir de loyauté et de coopération ne comporte pas seulement des obligations positives, mais aussi, a fortiori, une obligation négative, l'obligation de s'abstenir, de manière générale, de conduites attentatoires à la dignité et au respect dus à l'institution et à ses autorités.

Compte tenu du renvoi explicite opéré par l'article 9, sous c), des conditions d'emploi du personnel de la Banque centrale européenne aux règles applicables aux fonctionnaires des Communautés européennes, l'obligation qui incombe aux membres du personnel de la Banque, en application de l'article 4, sous a), des conditions d'emploi, d'« adopter une conduite conforme à leurs fonctions et à la nature d'organe communautaire de la BCE », doit être interprétée comme imposant notamment au personnel de la Banque des devoirs de loyauté et de dignité similaires à ceux qui s'appliquent aux fonctionnaires des Communautés européennes.

(voir points 191 à 193)

Référence à : Cour 14 décembre 1966, Alfieri/Parlement, 3/66, Rec. p. 633, 650 ; Tribunal 26 novembre 1991, Williams/Cour des comptes, T-146/89, Rec. p. II-1293, point 72 ; Tribunal 7 mars 1996, Williams/Cour des comptes, T-146/94, RecFP p. I-A-103 et II-329, points 65 et 72 ; Tribunal 15 mai 1997, N/Commission, T-273/94, RecFP p. I-A-97 et II-289, point 127 ; Tribunal 12 septembre 2000, Teixeira Neves/Cour de justice, T-259/97, RecFP p. I-A-169 et II-773, points 44 à 47 ; Onidi/Commission, précité, point 73

8. L'application du principe de proportionnalité en matière disciplinaire comprend deux dimensions.

D'une part, le choix de la sanction adéquate appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination lorsque la réalité des faits retenus à la charge de l'agent est établie, et le juge communautaire ne saurait censurer ce choix, à moins que la sanction infligée ne soit disproportionnée par rapport aux faits relevés à la charge du fonctionnaire. D'autre part, la détermination de la sanction est fondée sur une évaluation globale, par l'autorité investie du pouvoir de nomination, de tous les faits concrets et des circonstances propres à chaque cas individuel, les articles 86 à 89 du statut des fonctionnaires, tout comme les conditions d'emploi du personnel de la Banque centrale européenne pour ce qui est des membres du personnel de celle-ci, ne prévoyant pas de rapport fixe entre les sanctions disciplinaires qu'ils indiquent et les différentes sortes de manquements commis par les fonctionnaires et ne précisant pas dans quelle mesure l'existence de circonstances aggravantes ou

atténuantes doit intervenir dans le choix de la sanction. L'examen, par le juge communautaire, se trouve dès lors limité à la question de savoir si la pondération des circonstances aggravantes et atténuantes par l'autorité investie du pouvoir de nomination a été effectuée de façon proportionnée et le juge ne saurait se substituer à ladite autorité quant aux jugements de valeur portés à cet égard par celle-ci.

(voir point 203)

Référence à : X/BCE, précité, point 221

9. La responsabilité extracontractuelle de la Communauté suppose la réunion d'un ensemble de conditions tenant à l'illégalité du comportement reproché aux institutions, à la réalité du dommage et à l'existence d'un lien de causalité entre le comportement allégué et le préjudice invoqué. Ainsi, doit être rejetée la demande introduite par un fonctionnaire visant à obtenir réparation du préjudice moral qui lui aurait été causé par l'illégalité du comportement de l'organe communautaire, dès lors que cette illégalité n'est pas établie.

(voir point 224)

Référence à : Tribunal 15 février 1996, Ryan-Sheridan/FEACVT, T-589/93, RecFP p. I-A-27 et II-77, points 141 et 142