



Bruxelles  
HR.B/CL

27 FEV. 2020

**NOTE À L'ATTENTION DE M. GEORGES VLANDAS  
PRÉSIDENT DE U4U**

**Objet: Allocation de chômage des agents contractuels relevant de l'article 3 ter du RAA**

Ref : Note Ares(2020)611377 du 31 janvier 2020

Dans votre note citée en référence, vous m'interrogez sur la position prise par l'administration, en l'occurrence la DG HR et le PMO, dans le cas d'agents contractuels qui ont refusé la prolongation de contrat qui leur a été offerte. À ce titre, vous regrettez que l'administration considère que, dans ce cas, la fin du contrat relève du choix de ces agents et que, de ce fait, ils n'aient pas droit à l'allocation de chômage. Vous présentez un certain nombre d'éléments qui justifieraient selon vous une approche différente.

Pour répondre aux différents points que vous soulevez dans votre note, il est tout d'abord important de rappeler l'objectif du régime d'allocation de chômage mis en place par le RAA. Ce régime vise à créer une assurance pour les agents qui se retrouvent au chômage à la fin de leur relation contractuelle avec les institutions. Cependant, comme c'est le cas pour tous les régimes d'assurance, le RAA offre une couverture dans la mesure où l'intéressé n'a pas provoqué le risque. Dans le cas d'une relation contractuelle entre une institution et ses agents, cela signifie que l'agent ne devrait pas être devenu chômeur soit par sa faute, soit par son choix.

Cela a été récemment confirmé par le Tribunal dans son arrêt rendu le 6 mai 2019, Mauritsch/INEA (T-271/18, EU:T:2019:286). Comme l'a relevé le Tribunal au point 52 de cet arrêt, *"l'objectif à la lumière duquel il convient d'interpréter les dispositions du statut relatives au régime de l'allocation de chômage, dont les articles 28 bis et 96 du RAA, est clair en ce qu'il consiste à apporter une assistance financière à l'agent qui se trouve sans emploi après une cessation de service qui n'est pas imputable à sa volonté ou au comportement fautif de ce dernier, de sorte qu'un refus de prorogation d'un contrat à durée déterminée est considéré comme une démission, à la suite de laquelle ledit agent n'a pas droit à l'allocation de chômage"*.

Il ressort clairement de cet arrêt que, si un membre du personnel refuse un renouvellement de son contrat actuel, il devient volontairement sans emploi.

Par ailleurs, il est vrai que les raisons pour lesquelles un membre du personnel peut décider de ne pas accepter une offre de renouvellement sont variées, y compris par exemple le souhait de prendre un emploi ailleurs ou de suivre son conjoint ou partenaire dans un autre pays. Toutefois, si ce sont des motifs tout à fait raisonnables et valables pour ne pas accepter le renouvellement du contrat, il n'en demeure pas moins que ces agents décident volontairement de ne pas poursuivre leur relation de travail avec la Commission et de devenir sans emploi.

En outre, la Commission ne saurait être considérée comme fautive pour avoir proposé un renouvellement aux agents qu'elle souhaite garder.

En ce qui concerne la différence que vous évoquez entre les agents temporaires et les agents contractuels, il convient de relever que, au point 52 cité ci-dessus, le Tribunal a confirmé que les articles 28 bis et 96 du RAA ont le même objectif et doivent être interprétés de la même manière. Ainsi, il ne semble pas y avoir de raison de procéder à une différenciation en fonction du type d'agent concerné.

Par ailleurs, la question de l'éligibilité aux allocations de chômage est totalement indépendante de la question de l'acquisition des droits à pension. Alors que la première concerne, comme indiqué ci-dessus, la question de savoir si le membre du personnel est devenu chômeur en raison de son choix ou de sa faute, la seconde concerne la notion d'"entrée en service" et l'application de l'annexe XIII du statut. C'est pourquoi la question de la "continuité de carrière" aux fins des droits à pension n'est pas pertinente pour déterminer l'admissibilité à l'allocation de chômage.

Je saisis d'ailleurs cette opportunité pour rappeler que, concernant l'application des nouvelles règles relatives à l'acquisition des droits à pension à la suite de la réforme du statut de 2014, l'interprétation et la pratique cohérentes de l'administration ont consisté à considérer que, sous réserve de continuité, le renouvellement d'un contrat existant permet à l'agent de rester sous le régime précédent. Ainsi, contrairement à ce que vous indiquez dans votre note, la prolongation d'un contrat existant n'est pas considérée comme un nouveau contrat entraînant une nouvelle entrée en service.

Enfin, la fonction première du formulaire que les agents sont actuellement tenus de signer est de les sensibiliser aux répercussions que leur décision de ne pas accepter le renouvellement de leur contrat aura en termes de droit à l'allocation de chômage.

En effet, bien que le Tribunal ait jugé que l'administration n'était pas tenue d'informer les agents des conséquences possibles de leur refus (arrêt du 6 mai 2019, Mauritsch/INEA, T-271/18, EU:T:2019:286, point 49), la Commission a estimé qu'il était important de les informer à l'avance afin qu'ils aient pleinement connaissance de leur situation financière future. Dès lors, l'administration va au-delà de ce qui est exigé d'elle dans le cadre de son devoir de sollicitude.

Je reconnais toutefois que la formulation actuelle de ce formulaire pourrait laisser penser que l'administration impose son interprétation des règles statutaires applicables. Étant donné que ce n'est pas du tout l'intention, la DG HR a pris les mesures nécessaires pour modifier le formulaire existant, de sorte que les agents ne seront désormais invités qu'à confirmer par écrit qu'ils ont reçu une offre, qu'ils ne souhaitent pas accepter.

J'espère que ces éléments seront de nature à clarifier la position de l'administration et reste à votre disposition pour toute explication complémentaire que vous jugeriez utile.



Christian LEVASSEUR

Copie: Marco Umberto Moricca (DG HR E) ; Ewoud Sakkers et Enrico Nadbath (DG HR E1) ; Giuseppe Scognamiglio (PMO) ; Ellen Jorgensen (PMO 5)