



## Chronique juridique

# Télétravail depuis son lieu d'origine

[EN version herebelow](#)

### *Ordonnance du Tribunal de l'Union européenne du 13 avril 2021 dans l'affaire du télétravail depuis son lieu d'origine : Est-ce vraiment une bonne nouvelle pour le personnel des institutions ?*

Une cheffe d'unité affectée auprès de l'EIT « European Institute of Technology » a introduit un recours en annulation contre la décision par laquelle le directeur de l'EIT a refusé sa demande de télétravail à 100% depuis le lieu d'origine ; alors que l'agence accordait le télétravail à 50% par mois.

En parallèle, la requérante introduit une demande en référé, dans laquelle elle demande au président du Tribunal de l'UE de surseoir à l'exécution de la décision attaquée et d'enjoindre l'EIT de l'autoriser à télétravailler, depuis son lieu d'origine, jusqu'à la levée des restrictions imposées par les autorités nationales allemandes et hongroises.

Le 13 avril 2021, le président du Tribunal adopte une ordonnance qui sursoit à la décision du directeur de l'EIT et autorise la collègue à travailler depuis son lieu d'origine.

Cette ordonnance a fait couler beaucoup d'encre à la Commission européenne, en lien notamment avec certains collègues qui souhaitent télétravailler à 100% depuis leur lieu d'origine, en toutes circonstances.

À ce stade, il nous semble important de faire le point sur cette affaire, afin d'éviter les mauvaises interprétations de l'ordonnance du président du Tribunal.

Certes, le juge des référés n'octroie les mesure d'urgence que si le recours au principal n'est pas dépourvu de fondement. Cependant, de telles mesures ne préjugent pas des points de droit ou des faits du litige qui seront jugés au principal. Par conséquent, à ce stade de la procédure, il nous semble bien difficile de tirer des conclusions quelles qu'elles soient sur des mesures d'urgence qui ne reflète pas la position de substance du juge de l'Union.

Bien entendu, on ne peut que se réjouir que l'ordonnance rappelle, sans ambiguïté, le devoir de sollicitude qui incombe aux institutions à propos de l'organisation des services et de l'aménagement des conditions de travail.

À propos de la situation à la Commission, il semble certain que notre institution attendra la décision du juge de l'Union, au principal, afin de se conformer à l'interprétation du droit par

le Tribunal. Sans crainte de se tromper, on pourrait affirmer qu'une décision du juge ne devrait pas intervenir, avant un an au mieux, donc à l'été 2022. Il sera alors temps de tirer les conclusions de la décision de justice et de se pencher sur la mise en œuvre de l'arrêt par la Commission et les institutions de l'Union européenne

Toutefois, on doit d'ores et déjà noter que la demande de référé concerne une situation particulière, à savoir une collègue Cheffe d'unité qui demande à pouvoir faire du télétravail à 100% dans son pays d'origine au lieu des 50% autorisés par l'agence, en raison des restrictions de mouvement au sein de l'Union.

On peut légitimement se demander si les circonstances exceptionnelles qui ont présidé à l'adoption de l'ordonnance du juge du 13 avril 2021, continueront d'exister en dehors de la période COVID, à savoir des restrictions à la liberté de circulation des citoyens européens.

Par ailleurs, on peut s'interroger sur la délimitation du devoir de sollicitude de l'administration. En dehors de circonstances exceptionnelles, est ce que l'équilibre entre intérêt du service et intérêt de la personne devrait permettre à un fonctionnaire de télétravailler à 100% sur son lieu d'origine plus de deux ou trois semaines par an, si l'institution considère que ce mode de travail n'est pas compatible avec son organisation et son fonctionnement ? Est-ce qu'un fonctionnaire ou un agent n'est pas sensé organiser sa vie, donc élever ses enfants sur son lieu de travail, en conformité avec l'art. 20 du statut, d'autant qu'il toucherait l'allocation de dépaysement ?

Cette question très importante est d'ailleurs soulignée par le l'ordonnance du 13 avril 2021 qui mentionne cette mise en balance entre l'intérêt du fonctionnaire ou de l'agent, ici le contact avec ses enfants, et celui de l'institution, dans les circonstances exceptionnelles

Le juge ajoute d'ailleurs qu'il examinera l'effet utile de l'art. 20 du statut, dans le cas d'espèce, c'est-à-dire, dans le cas des circonstances exceptionnelles de la pandémie de COVID 19 qui se caractérise par des restrictions de mouvements des citoyens européens et de graves difficultés pour le personnel (considérant 63 de l'ordonnance du TUE).

Toutefois, dans un contexte ordinaire, on peut se demander si le Tribunal et les institutions se rangeront du côté des demandes de teleworking à 100% dans l'État d'origine qui, d'évidence, ne semblent pas correspondre au bon fonctionnement et à l'intérêt des institutions et de l'Union européenne.

Ainsi, notre organisation considère qu'il est nécessaire d'attendre la décision au principal du juge de l'Union qui, en dehors du cas d'espèce, devrait interpréter l'art. 20 du statut dans un contexte exceptionnel. Est-ce que le juge cette interprétation pourrait avoir des conséquences sur cette disposition, dans un contexte de retour à la normale ?

U4U s'inquiète de la judiciarisation de cette question, notamment dans le contexte d'une situation que touche à un organe périphérique, situé loin des principaux sièges des institutions de l'Union.

D'expérience, nous savons que les interprétations du juge ne sont pas toujours favorables aux personnels des institutions. Nous en avons eu plusieurs exemples dans les dernières années ; que ce soit avec les recours du personnel sélectionné avant 2004 et recruté après 2004 (aff. Centeno Mediavilla ea/ Commission), mais aussi avec l'interprétation négative de la clause d'exception de la Méthode d'adaptation des rémunérations et pensions qui a été à l'origine de la révision du statut entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 (aff. [C-63/12](#) Commission/ Conseil de 2013).

Par conséquent, notre organisation aurait souhaité que les organisations syndicales des institutions puissent réellement négocier avec le Commissaire Hahn les mesures de mise en place du téléworking en période de crise et en dehors de la période de crise, de même que le hot desking. Une note du CCP soutenue par nos élus a été adressée au Commissaire Hahn à cet effet (cf. [Link 84](#))

À ce jour, la Commission ne semble pas encore prête à la négociation. Le résultat de cette situation est de placer ces questions entre les mains des juges, sous l'angle purement juridique.

L'enjeu aujourd'hui est de savoir comment le Tribunal interprétera les dispositions de l'art. 20 en période de crise et si cette interprétation ne donnera pas lieu à une remise en cause du paquet d'expatriation pour des milliers de collègues.

Nous vous tiendrons informés des développements de ce dossier très important qui ne sera pas conséquences sur l'avenir de la fonction publique européenne et de chacun d'entre nous.

Pour en savoir plus sur le télétravail, voir le [premier article de ce numéro](#).

14/05/2021



## Chronique juridique

# Teleworking from the place of origin

### ***EU General Court Order of 13 April 2021 in the case of teleworking from home: Is this really good news for the staff of the institutions?***

A Head of Unit assigned to the European Institute of Technology (EIT) brought an action for annulment against the decision of the Director of the EIT to refuse her request to telework 100% from her place of origin, whereas the Agency granted telework at 50%.

At the meantime, the applicant files an application for interim measures, in which she asks the President of the president of the EU CFI to stay the execution of the contested decision and to Order the EIT to allow her to telework from her place of origin, until the restrictions imposed by the German and Hungarian national authorities are lifted.

On 13 April 2021, the President of the Tribunal adopted an Order staying the decision of the Director of the EIT and allowing the colleague to work from her place of origin.

This Order has been much talked about in the European Commission, in particular in connection with colleagues who wish to telework 100% from their place of origin, in all circumstances.

At this stage, we feel it is important to provide an update on this order of the Tribunal to avoid misinterpretations.

It is true that the interim relief judge will only grant emergency relief if the main action is clearly not unfounded. However, such measures do not prejudge the points of law or the facts of the dispute that will be judged later. Therefore, at this stage of the proceedings, it seems to us very difficult to draw any conclusions on emergency measures that do not reflect the substantive position of the Union Court.

Of course, we can only welcome the fact that the Order unambiguously recalls the duty of care incumbent on the institutions with regard to the organisation of services and working conditions.

As regards the situation at the Commission, it seems certain that our institution will wait for the decision of the judge of the Union, in the main proceedings, in order to comply with the interpretation of the law by the Court of First Instance. It is safe to say that a decision by the judge is not likely to be forthcoming for at least a year, namely in the summer of 2022 at the earliest. It will then be time to draw conclusions from the Court ruling and to look at the implementation of the judgment by the Commission and the EU institutions.

However, it should already be noted that the request for interim relief concerns a specific situation, namely a Head of Unit colleague who is requesting to be able to telework 100% in her country of origin instead of the 50% authorised by the EIT, due to restrictions to the freedom of movement within the Union.

It is legitimate to ask whether the exceptional circumstances that led to the adoption of the judge's Order of 13 April 2021 will continue to exist outside the COVID period, namely restrictions on the freedom of movement of European citizens.

Furthermore, one may wonder about the delimitation of the administration's duty of care. Apart from exceptional circumstances, should the balance between the interests of the service and the interests of the individual allow an official to work 100% at his place of origin for more than two or three weeks a year, if the institution considers that this way of working is not compatible with its organisation and functioning? Is an official or other staff member not supposed to organise his or her life, and therefore bring up his or her children at work, in accordance with article 20 of the Staff Regulations, especially as he or she would receive the expatriation allowance?

This very important issue is also pointed out by the Order of 13 April 2021, which mentions this balancing of the interests of the official or agent, in this case contact with her children, and those of the institution, in exceptional circumstances

The judge added that he would examine the usefulness of article 20 of the Staff Regulations in the case, i.e. in the exceptional circumstances of the COVID 19 pandemic, which were featured by restrictions on the free movement of European citizens and serious difficulties for staff (recital 63 of the TEU Order).

However, in an ordinary context, it is questionable whether the Court and the institutions will side with requests for 100% teleworking from home which clearly do not seem to be in the good functioning and interest of the institutions and the European Union.

Thus, our organisation considers we need to wait for the main decision of the judge of the Union who, apart from the case in point, should interpret art. 20 of the Staff Regulations in the context of exceptional circumstances. Could the judge's interpretation have consequences for this provision, in a context of back to normal?

U4U is concerned about the judicialization of this issue, against the background of a situation that affects a peripheral body, located far from the main seats of the Union's institutions.

From experience, we know that the judge's interpretations are not always favourable to the staff of the institutions. We have had several examples of this in recent years, both with the case of staff selected before 2004 and recruited after 2004 (*Centeno Mediavilla ea v Commission*), and also with the negative interpretation of the exception clause of the Method for adjusting remuneration and pensions, which was at the origin of the revision of the Staff Regulations that came into force on 1st January 2014 (*C-63/12 Commission v Council of 2013*).

Consequently, our organisation would have liked the trade unions of the institutions to be able to negotiate with Commissioner Hahn on the measures for implementing teleworking during and outside the crisis period, as well as hot-desking. A note from the FPA supported by our elected representatives was sent to Commissioner Hahn to this effect (see [Link 84](#)).

To date, the Commission does not seem to be ready for negotiation. The result of this situation is to put these issues in the hands of the judges, from a purely legal perspective.

The issue today is how the Tribunal will interpret the provisions of Art. 20 in times of crisis and whether this interpretation will not lead to a reconsideration of the expatriation package for thousands of colleagues.

We will keep you informed of developments on this very important issue, which will have no consequences for the future of the European civil service and for all of us.

For more information on telework, see the [first article in this issue](#).