Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M. MACIEJ SZPUNAR
présentées le 12 janvier 2023 [1]

Affaire C-513/21 P

DI
contre

Banque centrale européenne

« Pourvoi – Personnel de la Banque centrale européenne (BCE) – Conditions d'emploi – Autorité compétente – Délégation – Procédure disciplinaire – Résiliation du contrat de travail du requérant – Recours en annulation et indemnité »

I. Introduction

1. Par son pourvoi, DI demande l'annulation de l'arrêt du Tribunal de l'Union européenne du 9 juin 2021, DI/BCE (T-514/19, ci-après l'« arrêt attaqué », EU:T:2021:332), rejetant son recours fondé sur l'article 270 TFUE et l'article 50 bis du statut de la Cour de justice de l'Union européenne par lequel DI visait, en premier lieu, à faire annuler la décision de la Banque centrale européenne (BCE) du 7 mai 2019 le licenciant sans préavis pour motif disciplinaire (ci-après la « décision de licenciement ») et la décision de la BCE du 25 juin 2019 refusant de rouvrir la procédure (ci-après, prises ensemble avec la décision de licenciement, les « décisions litigieuses »), en deuxième lieu, à ce que sa réintégration soit ordonnée à compter du 11 mai 2019 et, en troisième lieu, à la réparation du préjudice moral qu'il aurait prétendument subi du fait des décisions litigieuses et en raison de la durée de la procédure disciplinaire.

2. Conformément à la demande de la Cour, les présentes conclusions se limiteront à l'analyse du premier moyen du pourvoi. Ce moyen est tiré d'une erreur de droit que le Tribunal aurait commise en rejetant l'un des moyens du recours en annulation, relatif à l'incompétence de l'auteur des décisions litigieuses.

3. En substance, par son premier moyen, le requérant soutient que, selon la réglementation applicable en l'espèce, les décisions litigieuses auraient dû être prises par un délégataire agissant pour le compte d'un délégant, tandis que, en l'espèce, ces décisions ont été prises par le délégant lui-même. Ce moyen donne à la Cour l'occasion de se pencher sur le système d'habilitation mis en œuvre au sein de la BCE et, de manière plus générale, sur la problématique d'une délégation intra-institutionnelle en matière de gestion du personnel.

[1] Langue originale : le français.

II. Le cadre juridique

A. Les statuts du SEBC

4. Le protocole (n° 4) sur les statuts du Système européen de banques centrales (SEBC) et de la BCE, annexé au traité UE et au traité FUE (ci-après les « statuts du SEBC »), dispose, à son article 12.3 :

« Le conseil des gouverneurs adopte un règlement intérieur déterminant l'organisation interne de la BCE et de ses organes de décision. »

5. Aux termes de l'article 36.1 des statuts du SEBC :

« Le conseil des gouverneurs arrête, sur proposition du directoire, le régime applicable au personnel de la BCE. »

B. Les conditions d'emploi

6. Sur le fondement de l'article 36.1 des statuts du SEBC, le conseil des gouverneurs a adopté la décision du 9 juin 1998 relative à l'adoption des conditions d'emploi du personnel de la Banque centrale européenne, modifiée le 31 mars 1999[2]. L'article 44 des conditions d'emploi, dans leur version applicable aux faits litigieux (ci-après les « conditions d'emploi »), prévoit :

« Les sanctions disciplinaires suivantes peuvent être prises, selon le cas, à l'égard de membres du personnel ou d'anciens membres du personnel auxquels les présentes conditions d'emploi sont applicables qui, intentionnellement ou par négligence, manquent à leurs obligations professionnelles :

[...]

ii) le directoire peut en outre imposer une des sanctions suivantes :

[...]

– le licenciement avec ou sans préavis [...] ;

– la suppression totale ou partielle, temporaire ou permanente, du droit d'un membre du personnel bénéficiant d'une pension de retraite ou d'une allocation d'invalidité, à bénéficier d'une telle pension ou allocation [...]

[...] »

C. Le règlement intérieur

7. Sur le fondement de l'article 12.3 des statuts du SEBC, le conseil des gouverneurs a adopté le règlement intérieur de la BCE (ci-après le « règlement intérieur »).

[2] JO 1999, L. 125, p. 32.

8. L'article 10.2 de ce règlement intérieur prévoit que l'ensemble des services de la BCE sont placés sous la direction du directoire.

9. Sous le titre « Conditions d'emploi », l'article 21 dudit règlement intérieur disposait, dans sa version applicable jusqu'en 2004, qui n'a pas fait l'objet depuis lors de modifications susceptibles d'affecter le raisonnement exposé dans les présentes conclusions :

« 21.1. Les relations de travail entre la BCE et son personnel sont définies par les conditions d'emploi et les règles applicables au personnel.

21.2. Le conseil des gouverneurs, sur proposition du directoire, approuve et modifie les conditions d'emploi. Le conseil général est consulté conformément à la procédure prévue par le présent règlement intérieur.

21.3. Les conditions d'emploi trouvent leur application dans les règles applicables au personnel, qui sont adoptées et modifiées par le directoire.

21.4. Les représentants du personnel sont consultés préalablement à l'adoption de nouvelles conditions d'emploi ou de nouvelles règles applicables au personnel. Leur avis est soumis au conseil des gouverneurs ou au directoire. »

D. Les règles applicables au personnel

10. Sur le fondement de l'article 21.3 du règlement intérieur et de l'article 9, sous a), des conditions d'emploi, le directoire de la BCE a adopté les « European Central Bank Staff Rules » (ci-après les « règles applicables au personnel »), dont l'article 8.3.17 prévoit :

« Le secrétaire général des services, agissant pour le compte du directoire, pour les membres du personnel situés au grade de salaire I ou en dessous, ou le directoire, pour les membres du personnel situés au-dessus du grade de salaire I, décide de la sanction disciplinaire la plus appropriée [...] »

III. Les antécédents du litige

11. Les antécédents du litige ont été exposés aux points 1 à 26 de l'arrêt attaqué dans les termes suivants :

« 1. Le requérant, DI, a rejoint le personnel de la [BCE] en 1999 [...]

2. Par plusieurs notes échelonnées du 13 décembre 2013 au 23 novembre 2015, la société gestionnaire du régime d'assurance santé de la BCE (ci-après la "société A") a informé celle-ci de deux séries de faits. D'une part, le requérant lui aurait irrégulièrement soumis pour remboursement des factures de physiothérapie, alors que celles-ci auraient été fournies par B, une esthéticienne, et, d'autre part, il lui aurait également demandé le remboursement de faux reçus de frais pharmaceutiques.

[...]

4. Par décision du 21 octobre 2014, le directoire de la BCE a décidé de suspendre le requérant de ses fonctions et de retenir, pour une période maximale de quatre mois, 30 % de son salaire de base à compter du mois de novembre 2014. Cette décision était motivée par les informations fournies par la société A et par la nécessité de préserver l'enquête pénale et les suites disciplinaires.

[...]

6. Après audition du requérant le 3 février 2016, la direction générale (DG) "Ressources humaines, budget et organisation" de la BCE a établi, le 8 septembre 2016, un "rapport sur un éventuel manquement aux obligations professionnelles" (ci-après le "rapport n° 1"), au titre de l'article 8.3.2 des [règles applicables au personnel]. Ce rapport retenait deux séries de faits à la charge du requérant. En premier lieu, du 12 novembre 2009 au 29 septembre 2014, le requérant aurait présenté à la société A 86 factures relatives à des séances de physiothérapie prodiguées par B à son épouse, à leurs enfants, ainsi qu'à lui-même pour un montant de 61 490 euros, dont il aurait obtenu un remboursement à concurrence de 56 041,09 euros, alors que B ne serait pas physiothérapeute mais esthéticienne. En second lieu, entre février 2009 et septembre 2013, le requérant aurait également présenté frauduleusement à la société A des reçus de pharmacies manuscrits pour un montant total de 21 289,08 euros, dont elle aurait remboursé 19 427,86 euros.

[...]

8. Le 18 novembre 2016, le secrétaire général des services de la BCE "agissant [pour le compte] du directoire" a ouvert une procédure disciplinaire contre le requérant pour un manquement présumé à ses obligations professionnelles nécessitant la saisine du comité de discipline et a demandé à ce dernier de rendre un avis conformément à l'article 8.3.15 des règles applicables au personnel. Ouverte au vu du rapport n° 1, cette procédure portait sur les faits relatifs aux factures de physiothérapie et aux reçus de pharmacies.

9. Le comité de discipline a échangé plusieurs courriers avec le requérant et l'a entendu le 13 février 2017.

10. Le 5 septembre 2017, la DG "Ressources humaines, budget et organisation" de la BCE a établi un second "rapport sur un éventuel manquement aux obligations professionnelles" au sens de l'article 8.3.2 des règles applicables au personnel (ci-après le "rapport n° 2"). Ce rapport concernait des factures de soutien scolaire pour les deux enfants du requérant dont celui-ci avait demandé le remboursement au titre de l'article 3.8.4 des règles applicables au personnel en 2010, 2012 et 2014 et, de nouveau, en janvier 2017. Selon ce rapport, il existait un soupçon raisonnable que les factures émises par la répétitrice C au titre du soutien scolaire ne fussent pas sincères et véritables.

11. Au vu du rapport n° 2, le secrétaire général des services, "agissant [pour le compte] du directoire", a décidé, le 19 septembre 2017, d'étendre à ces faits le mandat du comité de discipline.

[...]

13. Le comité de discipline a entendu le requérant et son épouse le 17 octobre 2017.

[…]

15. Le 11 avril 2018, le comité de discipline a rendu son avis. Tout d'abord, il a considéré que l'inauthenticité des factures de physiothérapie n'était pas suffisamment établie, mais que le requérant savait que B n'était pas une physiothérapeute mais une esthéticienne, ou qu'il aurait à tout le moins dû s'interroger sur sa qualification. Ensuite, le comité de discipline a estimé que les faits à l'origine des reproches concernant la présentation des reçus pharmaceutiques et les factures de soutien scolaire n'étaient pas davantage suffisamment établis et qu'il convenait de clore la procédure à ce propos, sous réserve de rouvrir celle-ci au cas où de nouvelles preuves seraient produites. Au vu de ce qui précède, le comité de discipline a recommandé que soit infligée au requérant une sanction consistant en une réduction de salaire temporaire de 400 euros par mois sur une période de douze mois.

16. Après que le requérant eut présenté ses observations sur l'avis du comité de discipline du 11 avril 2018, le secrétaire général des services lui a notifié une décision du directoire du 10 juillet 2018 d'exercer en l'occurrence lui-même le pouvoir disciplinaire (ci-après la "décision du 10 juillet 2018").

17. Le secrétaire général des services a par la suite notifié au requérant un projet de décision du directoire tendant à le licencier sans préavis. Il s'en est suivi un échange de courriers.

18. Le 7 mai 2019, le directoire a décidé de licencier le requérant sans préavis [par la décision de licenciement].

[…]

25. Par lettre du 12 juin 2019, le requérant a informé le secrétaire général des services du résultat de la procédure diligentée par [une autorité nationale] à propos des factures de soutien scolaire et a demandé que la BCE revoie sa décision de licenciement.

26. Par lettre du 26 juin 2019, le secrétaire général des services a informé le requérant de la décision du directoire du 25 juin précédent de ne pas rouvrir la procédure disciplinaire […] »

IV. La procédure devant le Tribunal et l'arrêt attaqué

12. Par requête déposée au greffe du Tribunal le 18 juillet 2019, le requérant a introduit un recours tendant à l'annulation des décisions litigieuses, à sa réintégration ainsi qu'à la réparation d'un préjudice moral.

13. À l'appui de ses conclusions en annulation, le requérant a invoqué neuf moyens, dénombrés comme constituant dix moyens par le Tribunal. Le premier moyen est tiré du défaut de compétence de l'auteur des décisions litigieuses.

14. En substance, ainsi que le Tribunal le résume aux points 43, 44 et 47 de l'arrêt attaqué, le requérant a fait valoir que le retrait de la délégation au secrétaire général des services, résultant de la décision du 10 juillet 2018, nécessitait la consultation préalable du comité du personnel. En l'absence d'une telle consultation, cette décision serait irrégulière, ce qui aurait pour conséquence que le directoire a pris la décision de licenciement en lieu et place de l'autorité légalement compétente.

15. Plus spécifiquement, en premier lieu, le requérant a argué que la décision du 10 juillet 2018 constituait une modification des règles applicables au personnel et qu'une telle modification exigeait la consultation du comité du personnel, conformément à l'article 21 du règlement intérieur et au principe du parallélisme des procédures. En second lieu, le requérant a fait valoir que, même s'il était la seule personne concernée par la décision du 10 juillet 2018, la possibilité pour le directoire d'évoquer des cas individuels a pour conséquence que l'article 8.3.17 de ces règles serait considéré non pas comme une disposition définitive, mais comme une disposition modifiable au gré de la BCE. Or, en matière disciplinaire, la sécurité juridique et la publicité seraient indispensables. Dans ces conditions, le requérant estime que la consultation du comité du personnel aurait présenté une utilité.

16. Pour les raisons exposées aux points 44 à 52 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a rejeté ce moyen comme non fondé. En effet, dans un premier temps, le Tribunal a constaté que la décision du 10 juillet 2018 avait une portée individuelle et n'aboutissait pas à une modification des règles applicables au personnel qui aurait nécessité la consultation du comité du personnel dans un souci de sécurité juridique et de publicité. Dans un second temps, le Tribunal a relevé, tout d'abord, que, en confiant au secrétaire général des services le soin d'adopter des décisions individuelles de licenciement « pour le compte du directoire », l'article 8.3.17 de ces règles s'inscrivait dans le cadre du large pouvoir d'appréciation dont disposent les institutions de l'Union sur le plan interne pour s'organiser et que le principe de sécurité juridique ne s'opposait pas à ce que les décisions du secrétaire général des services en la matière expriment celles du directoire, qui en assume pleinement la responsabilité et auquel elles sont imputables juridiquement. Ensuite, le Tribunal a relevé que cet article était publié et que la BCE avait justifié le choix de ne pas rendre publique la décision du 10 juillet 2018 dans l'intérêt du requérant, lequel en avait reçu notification. Enfin, le Tribunal a ajouté que, au demeurant, le requérant n'avait été privé d'aucune garantie, l'exercice collégial d'une compétence offrant, en principe, plus de protection.

V. La procédure devant la Cour et les conclusions des parties

17. Le requérant demande à la Cour d'annuler l'arrêt attaqué ainsi que les décisions litigieuses et, en tout état de cause, de condamner la BCE à indemniser son préjudice moral évalué à 20 000 euros, ainsi que de condamner la BCE aux dépens exposés devant le Tribunal et la Cour.

18. La BCE demande à la Cour de rejeter le pourvoi dans son intégralité et de condamner le requérant aux dépens.

VI. Analyse

19. Par son premier moyen, le requérant critique les considérations du Tribunal figurant aux points 44 à 52 de l'arrêt attaqué.

20. En substance, le Tribunal a considéré que, en vertu de l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel, le directoire était compétent pour adopter les décisions litigieuses. Le requérant affirme que tel n'est pas le cas dès lors que, ayant été adoptée sans consultation préalable du comité du personnel, la décision du 10 juillet 2018 n'a pas affecté la répartition des compétences au sein de la BCE et que, par conséquent, seul le secrétaire général des services était compétent pour adopter les décisions litigieuses.

21. Dans ses mémoires en réponse et en duplique, la BCE émet des doutes sur la recevabilité du premier moyen du pourvoi et estime que, en tout état de cause, ce moyen n'est pas fondé.

A. Sur la recevabilité

22. Selon la BCE, le premier moyen n'identifie pas avec une précision suffisante les composantes des motifs de l'arrêt attaqué qui sont contestées et se borne à répéter le point de vue exposé par le requérant devant le Tribunal.

23. Par ailleurs, la BCE remarque qu'il ne ressort pas clairement de l'argument du requérant, selon lequel la décision du 10 juillet 2018 aurait modifié les règles applicables au personnel, si celui-ci vise une question de droit ou de fait.

24. Plus précisément, la BCE observe que le Tribunal a constaté, aux points 45 et 51 de l'arrêt attaqué, que « la décision du 10 juillet 2018 n'a pas abrogé l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel » et que « [cette décision] n'aboutit pas à une modification des règles applicables au personnel ». À cet égard, la BCE soutient que le requérant affirme dans son pourvoi que ces constatations du Tribunal constituent des éléments de fait. Ce faisant, la BCE se réfère au passage du pourvoi selon lequel « il est *un fait* que la décision du 10 juillet 2018 a modifié l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel »[3]. La BCE déclare se rallier à cette affirmation et indique que l'argument du requérant selon lequel les règles applicables au personnel ont été modifiées semble alors irrecevable.

25. Toutefois, il y a lieu de constater, tout d'abord, que le requérant identifie, dans l'exposé de son premier moyen, les points critiqués de l'arrêt attaqué et expose les raisons pour lesquelles ceux-ci sont, selon lui, entachés d'une erreur de droit. Comme l'illustre l'analyse du fond de l'affaire qui suivra, ces deux aspects sont suffisamment clairs et précis pour permettre à la Cour de statuer sur le pourvoi.

26. Ensuite, le premier moyen est tiré d'une erreur de droit prétendument commise par le Tribunal lors de l'interprétation et de l'application du droit de l'Union, erreur ayant conduit le Tribunal à retenir que le directoire était compétent pour adopter les décisions litigieuses et rejeter l'un des moyens du recours en annulation, relatif à l'incompétence de l'auteur de ces décisions. Il est de jurisprudence constante que, dans un tel cas, les points de droit examinés en première instance peuvent être à nouveau discutés au cours d'un pourvoi. En effet, si un requérant ne pouvait fonder de la sorte son pourvoi sur des moyens et des arguments déjà utilisés devant le Tribunal, la procédure de pourvoi serait privée d'une partie de son sens[4].

27. Enfin, contrairement à ce que semble suggérer la BCE, l'identification de la nature juridique d'un acte de l'administration et la détermination des effets produits par celui-ci relèvent d'une question de droit. Il en va d'autant plus ainsi lorsque cet acte est susceptible de conduire, comme l'allègue le requérant, à la modification des règles applicables au cas d'espèce.

28. Il s'ensuit que le premier moyen du pourvoi est recevable.

[3] Mise en italique par mes soins pour refléter le soulignement fait par la BCE dans son mémoire en réponse.

[4] Voir arrêt du 23 novembre 2021, Conseil/Hamas (C-833/19 P, EU:C:2021:950, point 53 et jurisprudence citée).

B. Sur le fond

1. Arguments des parties

29. À l'appui de son premier moyen, le requérant invoque trois arguments de fond, dont la BCE conteste le bien-fondé.

30. Pour mettre les arguments de ces parties dans le contexte, il me faut observer que, ainsi qu'il résulte de la décision du 10 juillet 2018, le directoire a décidé d'intervenir dans le cadre de la procédure ayant donné lieu aux décisions litigieuses au motif, d'une part, que cet organe de décision était déjà intervenu dans cette procédure lors de l'adoption la décision du 21 octobre 2014[5] et, d'autre part, du caractère sensible de l'affaire (« sensitivity of the matter »).

31. À cet égard, le requérant soutient, en premier lieu, que la décision du 10 juillet 2018 a modifié l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel. Selon lui, par cette décision, le directoire cherchait à retirer la délégation conférée au secrétaire général des services aux fins de traitement de la procédure disciplinaire du requérant. Il admet que cette modification était limitée à lui-même et, à cet égard, peut être considérée comme un acte individuel. Toutefois, le requérant soutient qu'il s'agissait, en même temps, de la modification d'un acte général, à savoir des règles applicables au personnel. La double nature de la décision du 10 juillet 2018 impliquerait l'obligation de consulter le comité du personnel.

32. Selon la BCE, c'est à tort que le requérant interprète l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel comme transférant la compétence définitive et irrévocable du directoire au secrétaire général des services, de sorte que le directoire devrait modifier cette disposition s'il souhaite exercer lui-même cette compétence. En effet, ladite disposition prévoirait non pas une « délégation de compétence » nécessitant de récupérer la compétence déléguée mais plutôt une « habilitation »[6], son libellé indiquant clairement que le directoire n'a pas attribué au secrétaire général des services une compétence personnelle et donc exclusive. Le directoire n'aurait pas modifié la même disposition, mais se serait contenté d'appliquer ce qui est inhérent à celle-ci en exerçant dans un cas particulier sa propre compétence

33. En deuxième lieu, le requérant indique que la considération selon laquelle le directoire peut modifier à titre individuel la règle établie à l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel et retirer les compétences attribuées au secrétaire général des services implique que la répartition des compétences au sein de la BCE n'est pas clairement définie, de sorte que le principe de sécurité juridique et les règles de bonne administration n'ont pas été respectés. La circonstance que le requérant a été informé de la décision du 10 juillet 2018 ne suffirait pas à remédier à cette situation. Le requérant observe que l'arrêt Kuchta/BCE[7], mentionné au point 50 de l'arrêt attaqué, impose une double condition, à savoir que la répartition des compétences au sein de la BCE soit, d'une part, clairement définie et, d'autre part, dûment publiée.

[5] Cette décision a été adoptée avant la création de la fonction de secrétaire général des services auprès de la BCE. En effet, comme l'a observé le requérant dans son recours devant le Tribunal, la fonction de secrétaire général des services a été créée sur la base de la décision du directoire du 4 août 2015 [decision of the European Central Bank of 4 August 2015 amending the European Central Bank Staff Rules as regards the selection and appointment of the Chief Services Officer (ECB/2015/Np18)]. Selon son article 2, ladite décision n'est entrée en vigueur que le 1er septembre 2015.

[6] La BCE se réfère, à cet égard, aux arrêts du 26 mai 2005 (C-301/02 P, ci-après l'« arrêt Tralli/BCE », EU:C:2005:306, point 60), et du 22 novembre 2018, Janssen-Cases/Commission (T-688/16, EU:T:2018:822, point 31). Elle en déduit qu'une délégation de compétence constitue un acte qui dessaisit l'autorité délégante de la compétence déléguée à l'autorité délégataire, tandis qu'une « habilitation » ne produit pas un tel effet.

[7] Arrêt du 9 juillet 2008 (F-89/07, EU:F:2008:97).

34. À cet égard, la BCE avance que, eu égard au libellé et à l'objectif de l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel, le fait que le directoire décide, dans un cas donné, d'exercer la compétence n'est pas imprévisible. En l'espèce, cette décision s'expliquerait par la participation du directoire à la suspension du requérant et par le caractère sensible de l'affaire. Une telle décision serait également nécessaire en cas d'absence, d'empêchement ou de conflit d'intérêts du secrétaire général des services. Le point de vue du requérant irait à l'encontre de la nécessité de garantir la continuité administrative en général.

35. En troisième lieu, le requérant soutient que l'arrêt attaqué est entaché d'une erreur de droit en ce que le Tribunal a considéré que le requérant n'avait été privé d'aucune garantie. Il admet que la collégialité constitue une garantie d'impartialité, « mais pas toutes les garanties ». Ce faisant, le requérant indique, au point 14 du pourvoi, avoir déjà expliqué pourquoi la consultation du comité du personnel « aurait pu avoir une influence » sur sa situation, sans toutefois exposer ces raisons dans le pourvoi [8].

36. Dans son mémoire en duplique, la BCE observe que le requérant n'a pas indiqué que le directoire lui avait donné moins de garanties en adoptant la décision de licenciement et que, même en supposant qu'il ait été incompétent, cela n'entraînait pas l'annulation de plein droit de cette décision. À cet égard, la BCE se réfère à la jurisprudence du Tribunal selon laquelle une décision prise par une autorité incompétente en raison du non-respect des règles de répartition des pouvoirs qui lui sont dévolus ne peut être annulée que si le non-respect de ces règles porte atteinte à l'une des garanties accordées aux fonctionnaires par le statut des fonctionnaires de l'Union européenne ou aux règles d'une bonne administration en matière de gestion du personnel [9].

2. Appréciation

37. Pour pouvoir se prononcer sur le premier moyen du pourvoi, il convient de déterminer, dans un premier temps, si, sous l'empire des règles applicables au personnel, le directoire était compétent pour décider de la sanction disciplinaire pour les membres du personnel situés au grade de salaire I ou en dessous. À cette fin, il y a lieu de vérifier si, comme le prétend le requérant au titre de son premier argument, en vertu de l'article 8.3.17 de ces règles, le directoire s'est dessaisi d'une partie de son pouvoir décisionnel en faveur du secrétaire général des services ou si, comme le soutient la BCE, le directoire lui-même pouvait prendre les décisions litigieuses, sans participation du secrétaire général des services. Ce faisant, je me pencherai sur la question de savoir si la répartition des compétences au sein de la BCE répond aux exigences établies par la jurisprudence quant à la clarté (« clairement définie ») et la transparence (« dûment publiée »), cette question étant soulevée par le requérant dans son deuxième argument invoqué à l'appui du premier moyen du pourvoi.

[8] À cet égard, il me faut observer que le requérant se borne à faire valoir, au point 10 de son pourvoi, qu'une « appréciation juridique » selon laquelle le directoire n'était pas dans l'obligation de consulter le comité du personnel vide l'obligation de consultation de sa substance et est susceptible de conduire à des abus et à des détournements de procédure. Par ailleurs, il semble que le point 14 du pourvoi doit être lu conjointement avec le point 7 de celui-ci, dans lequel le requérant déclare avoir expliqué pourquoi il avait un intérêt à ce que le comité du personnel soit consulté. Le requérant mentionne également, au point 7 du pourvoi, le point 18 de son mémoire en réplique devant le Tribunal, dans lequel il soutenait avoir un intérêt à ce que le comité du personnel soit consulté avant une « modification de la délégation ».

[9] Dans son mémoire en duplique, la BCE invoque les arrêts du 7 février 2007, Caló/Commission (T-118/04 et T-134/04, EU:T:2007:37, points 67 et 68) ; du 17 novembre 2017, Teeäär/BCE (T-555/16, non publié, EU:T:2017:817, point 52), et du 19 décembre 2019, XG/Commission (T-504/18, EU:T:2019:883, point 93).

38. C'est uniquement si l'on considérait que le directoire n'était pas compétent pour adopter des décisions litigieuses qu'il serait nécessaire d'examiner, dans un deuxième temps, si la décision du 10 juillet 2018, prise sans consultation préalable du comité du personnel, a valablement affecté la répartition des compétences au sein de la BCE en ce qui concerne la prise d'une sanction disciplinaire à l'égard d'un membre du personnel par le directoire sans participation du secrétaire général des services.

39. Dans la négative, dans un troisième temps, il conviendrait d'examiner si, à la lumière de la jurisprudence mentionnée au point 36 des présentes conclusions, les décisions litigieuses entachées d'un défaut de compétence doivent être nécessairement annulées.

a) Remarques liminaires sur les délégations intra-institutionnelles

40. Dans l'ordre juridique de l'Union, la problématique de la « délégation » de pouvoirs ou de compétences, au sens large de ce terme [10], a une longue histoire et a donné lieu à une jurisprudence considérable, accompagnée d'un vaste corpus d'écrits doctrinaux. Les efforts jurisprudentiels et doctrinaux se sont focalisés initialement sur les situations concernant une « délégation » faite entre les institutions de l'Union ou par l'une de celles-ci en faveur d'une entité externe [11].

41. Toutefois, en l'espèce, il ne s'agit pas d'une délégation interinstitutionnelle ou d'une délégation faite en faveur d'une entité externe à la BCE. En effet, la « délégation » visée par le premier moyen du pourvoi a un caractère intra-institutionnel et concerne la prise de décision à l'égard du personnel de l'institution concernée. En conséquence, se pose la question de savoir si, et, le cas échéant, dans quelle mesure, la jurisprudence relative aux délégations interinstitutionnelles est transposable aux délégations intra-institutionnelles.

42. Les auteurs de la doctrine observent que, s'agissant des délégations mises en œuvre au sein des institutions de l'Union, la Cour a adopté une approche moins stricte que celle retenue s'agissant de la délégation des pouvoirs entre des institutions [12], de sorte que les délégations intra-institutionnelles ne sont que partiellement soumises aux limitations et aux principes applicables à l'égard des délégations interinstitutionnelles [13].

43. Cela s'explique, d'une part, par le fait que, dans le cadre de son autonomie institutionnelle, la BCE, comme d'autres institutions de l'Union, dispose d'un large pouvoir d'appréciation dans l'organisation de ses services en fonction des missions qui lui sont confiées [14]. D'autre part, comme la Cour l'a clarifié, la répartition des pouvoirs au sein de la BCE ne relève pas du champ d'application du principe de l'équilibre institutionnel [15].

44. La disposition qui se trouve au cœur de la présente affaire, à savoir l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel, s'inscrit dans ce contexte.

[10] L'ordre juridique de l'Union ne contient pas de définition de la notion de « délégation » en ce qui concerne les compétences ou les pouvoirs et c'est la doctrine qui a assumé cette tâche. Voir, en ce sens, Lenaerts, K., « Regulating the Regulatory Process : "Delegation of Powers" in the European Community », *European Law Review*, 1993, 18(1), p. 24. Étant donné qu'une telle délégation peut prendre des formes variées et servir des buts différents, sa définition doit, afin d'être susceptible de couvrir tous les cas de figure, être, par nécessité, suffisamment large et générale.

[11] Voir, notamment, arrêt du 13 juin 1958, Meroni/Haute Autorité (9/56, EU:C:1958:7).

[12] Voir Tridimas, T., « Community Agencies, Competition Law, and ECSB Initiatives on Securities Clearing and Settlement », *Yearbook of European Law*, 2009, p. 255.

[13] Voir Volpato, A., *Delegation of Powers in the EU Legal System*, Routledge, Londres, 2022, p. 31.

[14] Voir arrêt du 14 octobre 2004, Pflugradt/BCE (C-409/02 P, EU:C:2004:625, point 43).

[15] Voir, en ce sens, arrêt Tralli/BCE (point 46).

45. En effet, il résulte de l'article 21.3 du règlement intérieur, qui est adopté par le conseil des gouverneurs, que les conditions d'emploi, qui sont également arrêtées avec la participation du conseil des gouverneurs, sont mises en application par les règles applicables au personnel adoptées par le directoire.

46. La répartition des compétences au sein de la BCE en ce qui concerne les mesures disciplinaires, telle qu'établie à l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel, résulte d'un choix fait par le directoire lui-même. Le requérant ne dénie pas au directoire le droit de déléguer ses compétences au secrétaire général des services. En revanche, il critique l'interprétation de cette disposition retenue par le Tribunal et, plus concrètement, les effets que celui-ci a attribués à ladite disposition en ce qui concerne la compétence du directoire pour décider, en présence d'une « délégation » faite à l'égard du secrétaire général des services, d'une mesure disciplinaire.

47. Il me faut relever que, à l'appui de leurs arguments, le requérant et la BCE font référence, notamment, à la jurisprudence du Tribunal qui opère une distinction entre une délégation de pouvoir et une délégation de signature.

48. En effet, dans les arrêts relatifs à cette jurisprudence, le Tribunal a considéré qu'il s'agissait d'une délégation de signature, qui se distingue, selon cette juridiction, d'une délégation de pouvoir en ce que le délégant ne transfère pas de compétence au délégataire, lorsqu'un délégataire était simplement habilité à élaborer et à signer, en son nom et sous la responsabilité du délégant, l'instrumentum d'une décision « dont la substance a été définie par ce dernier »[16]. Le Tribunal a également caractérisé comme étant une délégation de signature la situation où un agent ou un fonctionnaire est habilité à prendre, « au nom et sous le contrôle de l'administration », des mesures de gestion ou d'administration clairement définies[17]. En outre, la jurisprudence de la Cour qui se trouve à l'origine de ces arrêts du Tribunal concernait des situations où le signataire « s'[était] borné à signer la communication des griefs [...] préalablement approuvée [par l'autorité compétente] »[18] et était « pourvu d'instruction »[19].

49. Toutefois, dans l'ordre juridique de l'Union, toute délégation ne peut pas nécessairement s'analyser en une délégation de pouvoir ou une délégation de signature correspondant parfaitement aux caractéristiques décrites dans la jurisprudence du Tribunal mentionnée au

16 Voir arrêt du 13 juillet 2006, Vounakis/Commission (T-165/04, EU:T:2006:213, point 45). Voir, également, conclusions de l'avocat général Cosmas dans l'affaire Le Canne/Commission (C-10/98 P, EU:C:1999:159, points 34 et 35).

17 Voir arrêt du 8 septembre 2021, AH/Eurofound (T-52/19, EU:T:2021:537, point 55).

18 Voir arrêt du 14 juillet 1972, Geigy/Commission (52/69, EU:C:1972:73, point 5). Voir, également, arrêts du 14 juillet 1972, Imperial Chemical Industries/Commission (48/69, EU:C:1972:70, points 12 et 13), ainsi que du 17 octobre 1972, Vereeniging van Cementhandelaren/Commission (8/72, EU:C:1972:84, points 11 et 12). Voir également, en ce qui concerne cette jurisprudence, Hofmann, H. C. H., Rowe, G. C., Türk, A. H., « Delegation and the European Union Constitutional Framework », dans *Administrative Law and Policy of the European Union*, Hofmann, H. C. H. (éd.), Oxford University Press, Oxford, 2011, p. 255.

19 Voir arrêt du 17 janvier 1984, VBVB et VBBB/Commission (43/82 et 63/82, EU:C:1984:9, point 13).

point 48 des présentes conclusions [20]. En effet, tandis qu'une certaine convergence entre les solutions employées par celles-ci existe certainement, les institutions de l'Union disposent d'un large pouvoir d'appréciation sur le plan interne pour s'organiser en fonction de leurs besoins [21].

50. Cette observation est corroborée par l'arrêt Tralli/BCE [22] dans lequel la Cour a indiqué que, sans se dessaisir de son pouvoir réglementaire, le directoire peut habiliter ses membres à prendre certaines décisions en son nom, telles qu'une décision individuelle relative à la prorogation d'une période d'essai d'un agent nouvellement recruté.

51. Certes, on pourrait déduire des considérations de la Cour relatives au système d'habilitation examiné dans l'arrêt Tralli/BCE que le délégant (le directoire) ne s'est pas dessaisi de son pouvoir de décision en dépit du fait qu'il avait habilité le délégataire à exercer un certain pouvoir discrétionnaire. Toutefois, à la différence des décisions litigieuses dans la présente affaire, la décision dont la régularité a été examinée par le juge de l'Union dans cet arrêt avait été prise non pas par le délégant, mais par le délégataire (le vice-président de la BCE).

52. Plus important encore, les considérations formulées par la Cour dans l'arrêt Tralli/BCE concernaient une délégation faite par l'autorité délégante (le directoire) en faveur d'un membre de cette autorité (le vice-président de la BCE) [23]. Cela peut expliquer la raison pour laquelle la Cour s'est appuyée sur sa jurisprudence issue de l'arrêt AKZO Chemie et AKZO Chemie UK/Commission [24], relative à l'habilitation par la Commission de ses membres à prendre certaines décisions en son nom. Or, le secrétaire général des services n'est pas un membre du directoire.

53. Cela étant dit, l'arrêt Tralli/BCE illustre que, pour déterminer les effets produits par un système d'habilitation mis en œuvre au sein de la BCE, il convient d'examiner le contexte dans lequel ce système s'inscrit et les modalités de son fonctionnement.

54. Dans cet esprit, je considère que l'arrêt Tralli/BCE fournit des enseignements utiles quant aux caractéristiques d'un « système d'habilitation » n'ayant pas pour effet le dessaisissement du directoire. En effet, dans cet arrêt, sans se référer à la notion de « délégation de signature » ni spécifier qu'il s'agissait d'une décision préalablement approuvée par le délégant ou adoptée selon

[20] Dans cet ordre d'idées, il est certes vrai que les solutions retenues dans l'ordre juridique de l'Union sont, à tout le moins partiellement, inspirées par celles employées dans les ordres juridiques des États membres. Or, je ne pense pas que, à ce stade du développement du droit de l'Union et compte tenu du large pouvoir d'appréciation dont disposent les institutions de l'Union, dont les tâches sont devenues spécialisées et spécifiques, il soit nécessaire ou même opportun de se référer aux droit nationaux pour caractériser le système d'habilitation établi par l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel. En effet, en premier lieu, certains auteurs de la doctrine arguent (voir, notamment, Volpato, A., *Delegation of Powers in the EU Legal System*, Routledge, Londres, 2022, p. 11) que, en ce qui concerne les ordres juridiques des États membres, d'une part, le délégant souvent conserve sa compétence pour prendre des décisions visées par la délégation (ce qui correspond non pas à l'effet attribué par le Tribunal dans sa jurisprudence à une délégation de pouvoir, mais plutôt à sa vision d'une délégation de signature) et, d'autre part, le délégataire agit en son nom et non pas au nom du délégant (ce qui, à son tour, correspond non pas à la caractérisation d'une délégation de signature dans la jurisprudence du Tribunal, mais plutôt à la délégation de pouvoir). Je note, à titre d'illustration, qu'en droit français la distinction classique entre une délégation de pouvoir et une délégation de signature a été remise en cause, de sorte qu'il peut être considéré, dans certains cas, que, en dépit d'une délégation du pouvoir disciplinaire, le délégant puisse adopter des décisions couvertes par cette délégation. Voir Tusseau, G., « Le juge administratif et la délégation du pouvoir de suspension d'un fonctionnaire : à propos de l'arrêt du Conseil d'État du 22 novembre 2004, Ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche c/ M. A., req. nº 244515 », *Revue française de droit administratif*, 2005, p. 4 et suiv.. En second lieu, il y a lieu d'observer que, dans le cadre de son autonomie fonctionnelle, la BCE est autonome par rapport au droit des États membres. Voir, en ce sens, arrêt du 22 octobre 2002, Pflugradt/BCE (T-178/00 et T-341/00, EU:T:2002:253, point 48).

[21] Il en est d'autant plus ainsi en ce qui concerne la BCE, qui jouit d'une autonomie fonctionnelle en ce qui concerne le corpus normatif applicable à son personnel, lequel est distinct des règles applicables aux fonctionnaires et autres agents de l'Union.

[22] Points 59 et 60 de cet arrêt.

[23] En vertu de l'article 11.1 des statuts du SEBC, le directoire est composé du président et du vice-président de la BCE ainsi que de quatre autres personnes nommées par le Conseil européen.

[24] Arrêt du 23 septembre 1986 (5/85, EU:C:1986:328, point 39).

ses instructions, la Cour a relevé que ce « système d'habilitation » n'a pas eu pour effet de dessaisir le directoire de son pouvoir réglementaire, que les décisions étaient prises en son nom, qu'il en assumait pleinement la responsabilité et qu'une telle habilitation se limitait à des décisions individuelles sans porter sur des décisions d'ordre général.

55. C'est à la lumière de ces enseignements que je propose d'analyser le premier argument avancé par le requérant à l'appui du premier moyen de son pourvoi.

b) Sur le pouvoir de décision du directoire en tant que délégant

56. L'article 8.3.17 des règles applicables au personnel prévoit que le directoire décide de la sanction disciplinaire pour les membres du personnel situés au-dessus du grade de salaire I, tandis que « le secrétaire général des services, agissant pour le compte du directoire », décide de la sanction disciplinaire pour les membres du personnel situés au grade de salaire I ou en dessous.

57. En effet, la quasi-totalité des dispositions des règles applicables au personnel qui mentionnent le secrétaire général des services indiquent que celui-ci agit pour le compte du directoire [25].

58. À cet égard, il y a lieu d'observer, en premier lieu, que, en vertu de l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel, le secrétaire général exerce un pouvoir discrétionnaire quant au choix de la sanction « la plus appropriée », pour reprendre le libellé de cette disposition. Toutefois, ce faisant, il agit pour le compte du directoire qui doit alors assumer la responsabilité pour de telles décisions. Si, sous l'empire du système d'habilitation établi par le directoire, les décisions individuelles sur les sanctions disciplinaires relèvent toujours de la responsabilité de celui-ci, à la lumière des enseignements tirés de l'arrêt Tralli/BCE, on ne saurait considérer que, par l'adoption de cette disposition, le directoire s'est dessaisi de son pouvoir de décision en ce qui concerne de telles sanctions.

59. En deuxième lieu, l'article 8.3.2 des règles applicables au personnel prévoit que le directoire (pour les membres du personnel situés au-dessus du grade de salaire L) ou, pour le compte de celui-ci, le secrétaire général des services (pour les membres du personnel situés au grade de salaire L ou en dessous) peut décider d'ouvrir une procédure disciplinaire. Il importe d'observer que, selon cette disposition, lorsque la procédure est ouverte par le secrétaire général des services, le directoire doit en être immédiatement informé.

60. J'en déduis que, lorsque le secrétaire général des services agit « pour le compte du directoire », il ne se contente pas d'exécuter la volonté du directoire, mais décide lui-même de l'action à entreprendre. Sinon, l'obligation d'informer le directoire, établi par l'article 8.3.2 des règles applicables au personnel, serait dépourvue de sens.

[25] Certes, on peut également identifier, parmi les dispositions des règles applicables au personnel qui font référence au secrétaire général des services, celles qui concernent les actions entreprises par celui-ci, sans mentionner le fait qu'il intervient pour le compte du directoire. Toutefois, les actions visées par ces dispositions se distinguent de celles relevant de l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel et ne concernent pas les décisions prises à l'égard des membres du personnel. En effet, l'article 0.4bis.7.7 des règles applicables au personnel, dans leur version actuelle, prévoit que, en présence d'avis divergents des responsables en ce qui concerne un conflit d'intérêts, ceux-ci doivent saisir le secrétaire général des services qui décide quel est le responsable compétent pour examiner une demande de protection contre les représailles. Dans cet ordre d'idées, sans mentionner le directoire, les articles 2a.11.6.3 et 2a.11.6.4 de ces règles prévoient la compétence du secrétaire général des services pour désigner la personne responsable de la rédaction du rapport relatif à la vocation d'être promu (« readiness rapport »).

61. Certes, l'obligation d'informer le directoire de l'action du secrétaire général entreprise par celui-ci pour le compte du directoire n'est pas prévue dans d'autres dispositions des règles applicables au personnel. En particulier, une telle obligation n'est pas expressément établie à l'article 8.3.17 de ces règles.

62. À mon avis, la raison pour laquelle seul l'article 8.3.2 des règles applicables au personnel prévoit que le directoire est immédiatement informé de la décision du secrétaire général correspond à la nature du système d'habilitation établi à l'article 8.3.17 de ces règles. Informé de l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'égard d'un membre de personnel situé au grade de salaire L ou en dessous, le directoire peut choisir d'intervenir dans cette procédure afin de décider de la sanction disciplinaire. Comme l'obligation d'informer le directoire d'une ouverture de la procédure, celle-ci étant d'application en ce qui concerne toute procédure ouverte par le secrétaire général des services, la faculté d'intervenir dans une procédure disciplinaire ouverte par le secrétaire général des services est ainsi inhérente à l'article 8.3.17 desdites règles. Dès lors, pour exercer cette faculté, le directoire ne doit pas procéder à la modification des mêmes règles.

63. Enfin, en troisième lieu, le contexte dans lequel s'insère l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel semble également corroborer l'interprétation selon laquelle l'adoption de cette disposition n'a pas eu pour effet de dessaisir complétement le directoire de son pouvoir, étant donné qu'une disposition d'un rang supérieur, à savoir l'article 44, ii), des conditions d'emploi, réserve à cette autorité collégiale le prononcé des sanctions les plus graves [26]. En outre, je note que la logique selon laquelle la gravité de la sanction peut, le cas échéant, avoir une influence sur un organe qui intervient effectivement aux fins d'une procédure disciplinaire, sans nécessiter la modification de ces règles, a été internalisée par le directoire et reflétée dans d'autres dispositions que l'article 8.3.17. En effet, conformément à l'article 8.3.2 desdites règles, si la sanction disciplinaire susceptible d'être imposée est l'une des deux sanctions moins sévères, la décision sur l'ouverture d'une procédure disciplinaire peut être prise non pas par le directoire ou par le secrétaire général des services, mais par le directeur général des ressources humaines ou par le membre du directoire, en fonction du grade du membre du personnel concerné [27].

64. Pour conclure cette partie, je considère que le système d'habilitation mis en œuvre par l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel n'a pas eu pour effet de dessaisir le directoire de tout pouvoir de décision en ce qui concerne les sanctions disciplinaires infligées aux membres du personnel situés au grade de salaire I ou en dessous. Ainsi, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré, au point 48 de l'arrêt attaqué, que la décision du 10 juillet 2018 n'a pas affecté la répartition des compétences résultant des règles applicables au personnel. Le premier argument avancé par le requérant à l'appui du premier moyen du pourvoi ne saurait donc prospérer.

65. Dans ces conditions, il convient maintenant d'analyser le deuxième argument avancé par le requérant, selon lequel la répartition des compétences au sein de la BCE, ainsi définie, se heurte au principe de sécurité juridique et aux règles de bonne administration.

[26] Conformément à l'article 44, i), des conditions d'emploi, seules deux sanctions moins sévères peuvent être prises par une personne, le directeur général des ressources humaines ou un membre du directoire, en fonction du grade du membre du personnel concerné.

[27] Conformément à cette disposition, si la mesure disciplinaire susceptible d'être imposée est un avertissement écrit ou un blâme écrit, le directeur général des ressources humaines ou l'adjoint (pour les membres du personnel des échelles de rémunération A à J), ou le membre du directoire auquel la direction générale des ressources humaines fait rapport (pour les membres du personnel des échelles de rémunération K ou L), peut prendre une décision sur l'ouverture de la procédure disciplinaire.

c) Sur la clarté de la répartition des compétences au sein de la BCE

66. Par son deuxième argument, formulé dans l'hypothèse où la Cour validerait l'interprétation du Tribunal selon laquelle l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel n'a pas eu pour effet de dessaisir le directoire de son pouvoir de décision en ce qui concerne les décisions litigieuses, le requérant reproche au Tribunal d'avoir considéré, aux points 49 à 51 de l'arrêt attaqué, que cette interprétation ne se heurte pas au principe de sécurité juridique ni aux règles de bonne administration.

67. Pour étayer l'argument susmentionné, le requérant soutient que la circonstance qu'il a été informé de la décision du 10 juillet 2018 ne suffit pas à assurer le respect du principe de sécurité juridique et des règles de bonne administration. Ce faisant, il indique que la Cour, dans l'arrêt Kuchta/BCE [28], impose deux conditions, à savoir que la répartition des compétences au sein de la BCE doit être clairement définie et dûment publiée.

68. À titre liminaire, je rappelle qu'il est de jurisprudence constante que, comme le soutient le requérant, le principe de bonne administration requiert que la répartition des compétences et des pouvoirs de signature au sein des institutions soit publiée et clairement définie [29]. Si le requérant mentionne ces deux conditions, il semble toutefois le faire pour souligner que le Tribunal s'est prononcé uniquement sur la première condition, relative à la publication de cette compétence [30], sans se pencher sur la seconde, relative à sa définition.

69. Toujours au titre de remarques liminaires, il me faut observer que l'arrêt Teeäär/BCE [31], auquel la BCE fait référence, peut faire penser qu'il n'est pas nécessaire d'examiner ces deux conditions pour se prononcer sur la régularité de la répartition des compétences et, partant, sur la question de savoir si une décision litigieuse a été prise par un organe de décision compétent.

70. En effet, une lecture hâtive de cet arrêt peut donner l'impression que les mêmes conditions ne doivent être prises en compte qu'une fois établi que la décision litigieuse est entachée d'incompétence. Dans cette optique, elles seraient appliquées pour déterminer si cette décision doit être annulée, compte tenu de la jurisprudence, mentionnée au point 36 des présentes conclusions, selon laquelle le non-respect des règles de répartition des pouvoirs entraîne l'annulation d'une décision uniquement si ce non-respect porte atteinte à l'une des garanties accordées aux fonctionnaires par le statut des fonctionnaires de l'Union européenne ou aux règles d'une bonne administration en matière de gestion du personnel [32].

[28] Arrêt du 9 juillet 2008 (F-89/07, EU:F:2008:97).

[29] Voir, notamment, arrêts du 12 mars 2020, QB/BCE (T-215/18, non publié, EU:T:2020:92, point 142), et du 8 septembre 2021, AH/Eurofound (T-52/19, EU:T:2021:537, point 59).

[30] En tout état de cause, il suffit de relever, à cet égard, que, comme le Tribunal l'a relevé, au point 50 de l'arrêt attaqué, l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel est publié et que la BCE a justifié le choix de ne pas rendre publique la décision du 10 juillet 2018 dans l'intérêt du requérant, pour préserver sa réputation à un moment où il ne pouvait être préjugé du résultat final de la procédure disciplinaire, sans omettre de notifier cette décision au requérant. Par ailleurs, dans l'arrêt du 23 septembre 1986, AKZO Chemie et AKZO Chemie UK/Commission (5/85, EU:C:1986:328, point 39), en répondant à un argument tiré de la non-publication de la décision accordant une habilitation au sein de la Commission, la Cour a indiqué que la non-publication de la décision accordant une habilitation à un membre de la Commission n'avait pas eu pour effet de priver les requérantes de la possibilité de contester la régularité ni de cette décision ni de la décision prise en vertu de l'habilitation accordée.

[31] Arrêt du 17 novembre 2017 (T-555/16, non publié, EU:T:2017:817, point 52).

[32] Voir arrêt du 17 novembre 2017, Teeäär/BCE (T-555/16, non publié, EU:T:2017:817, point 52).

71. Toutefois, d'une part, le Tribunal était confronté, dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Teeäär/BCE[33], à une situation spécifique dans laquelle il existait un doute quant à l'auteur qui avait adopté la décision litigieuse. Le Tribunal n'a donc pas eu la possibilité d'examiner la clarté des règles relatives à la compétence de l'auteur de cette décision. D'autre part, en l'espèce, le requérant soutient que la répartition des compétences résultant de l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel, tel qu'interprété par le Tribunal, n'est conforme ni aux règles de bonne administration ni au principe de sécurité juridique, celui-ci étant un principe général du droit de l'Union dont la violation est susceptible d'entraîner la nullité d'une règle de droit.

72. S'agissant du principe de sécurité juridique et de la clarté de l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel, le Tribunal a indiqué, au point 49 de l'arrêt attaqué, que ce principe ne s'oppose pas à ce que cette disposition soit interprétée en ce sens que les décisions du secrétaire général des services en la matière expriment celles du directoire, qui en assume pleinement la responsabilité et auquel elles sont imputables juridiquement.

73. Pour les raisons que j'ai exposées pour écarter le premier argument du requérant[34], j'estime que l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel est suffisamment clair pour permettre aux membres du personnel de comprendre que les sanctions disciplinaires sont toujours infligées pour le compte du directoire qui en assume la responsabilité et que, le cas échéant, le directoire peut intervenir dans une procédure disciplinaire afin d'imposer une telle sanction[35]. Il importe d'observer, à cet égard, que ces raisons reposent sur les directives d'interprétation classiques, à savoir sur l'interprétation textuelle et systémique de cette disposition.

74. Certes, selon l'interprétation de l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel retenue par le Tribunal, le directoire dispose d'une marge d'appréciation quant à son intervention éventuelle dans une procédure disciplinaire ouverte à l'égard d'un membre du personnel situé au grade de salaire I ou en dessous. Or, comme l'a observé le Tribunal au point 49 de l'arrêt attaqué, le principe de sécurité juridique n'impose pas à la BCE de restreindre le pouvoir d'appréciation dont elle dispose pour organiser sa gestion interne en matière de responsabilité disciplinaire.

75. À titre surabondant, je note, en ce qui concerne la présente affaire, que le choix du directoire d'intervenir dans le cadre d'une procédure disciplinaire était discrétionnaire sans toutefois être arbitraire.

76. En l'espèce, par sa décision du 10 juillet 2018, le directoire a informé le requérant, avant d'adopter les décisions litigieuses en 2019, de son intervention dans la procédure en exposant les raisons l'y ayant conduit.

77. Pour rappel, le choix du directoire d'intervenir dans la procédure disciplinaire ouverte à l'égard du requérant tenait au fait que le directoire avait participé à la suspension du requérant et au caractère sensible de l'affaire. Ce choix correspond à la logique qui sous-tend les dispositions relatives aux procédures disciplinaires établies tant par les conditions d'emploi que par les règles

[33] Arrêt du 17 novembre 2017 (T-555/16, non publié, EU:T:2017:817, point 47).

[34] Voir points 58 à 63 des présentes conclusions.

[35] À cet égard, je note que, dans son mémoire en réplique devant le Tribunal et dans son pourvoi, le requérant lui-même reconnaît que les décisions du secrétaire général des services, adoptées au titre de l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel, sont « légalement attribuables » au directoire et que celui-ci est pleinement responsable pour ces décisions. Voir point 11 du pourvoi et point 11 du mémoire en réplique devant le Tribunal, où le requérant indique même que de telles décisions sont prises « au nom » du directoire.

applicables au personnel, selon laquelle la gravité de la sanction peut, le cas échéant, avoir une influence sur un organe de décision, sans nécessiter de modification des règles applicables au personnel [36]. Ledit choix était donc parfaitement prévisible pour le requérant.

78. Dans ces circonstances, il convient alors d'écarter le deuxième argument du requérant selon lequel le système d'habilitation mis en œuvre au sein de la BCE, en vertu de l'article 8.3.17 des règles applicables au personnel, se heurte au principe de sécurité juridique et ne définit pas de manière suffisamment claire la répartition des compétences au sein de cette institution.

79. En conséquence, il n'y a pas lieu d'examiner le troisième argument du requérant, par lequel il soutient que, dès lors qu'il a déjà expliqué les raisons pour lesquelles la consultation du comité du personnel aurait pu influencer sa situation, l'arrêt attaqué est entaché d'une erreur de droit en ce que le Tribunal a considéré, au point 52 de cet arrêt, que le requérant n'avait été privé d'aucune garantie. En effet, la critique du requérant à l'égard de ce point doit être déclarée inopérante en ce qu'elle vise des considérations surabondantes. D'une part, comme il résulte de mon examen du premier argument du requérant, c'est à bon droit que le Tribunal a jugé, aux points 44, 45 et 51 dudit arrêt, que le directoire n'était pas tenu de consulter le comité du personnel préalablement à l'adoption de la décision du 10 juillet 2018 et des décisions litigieuses. D'autre part, je n'exclus pas que le requérant formule son troisième argument dans l'hypothèse où la Cour considérerait que les décisions litigieuses sont entachées d'incompétence et qu'il conviendrait d'examiner si, à la lumière de la jurisprudence mentionnée au point 36 des présentes conclusions, les décisions litigieuses doivent être annulées. Or, ainsi qu'il ressort de mon analyse, tel n'est pas le cas.

80. Compte tenu de ce qui précède, il s'ensuit que le premier moyen du pourvoi n'est pas fondé et doit être écarté dans son ensemble.

VII. Conclusion

81. Eu égard aux considérations qui précèdent, je propose à la Cour de rejeter, comme étant non fondé, le premier moyen du pourvoi formé par le requérant dans son intégralité.

[36] Voir point 63 des présentes conclusions.