



Union
Syndicale
Bruxelles

Mars 2026

NEWSLETTER N° 34

Staff Matters

Legal News from Union Syndicale

Cette lettre d'information présente un arrêt récent de la Cour de justice statuant sur la demande de transfert d'un fonctionnaire détaché. La Cour annule un arrêt du Tribunal et la décision de l'EUIPO qui avait rejeté la candidature de la requérante à un emploi au motif qu'elle était originellement fonctionnaire de la Commission. L'arrêt précise qu'une demande de transfert peut être assimilée à une candidature à un emploi vacant. La candidature du fonctionnaire détaché répondant à un avis de vacance interne aurait dû être prise en considération. Cet arrêt est de nature à faciliter la mobilité interinstitutionnelle.

Continuez à nous envoyer vos suggestions de sujets à traiter ou vos questions et commentaires à l'adresse:
StaffMatters@unionsyndicale.eu

Transfert interinstitutionnel –
Article 8 du statut – Article 29
du statut – Article 4 du statut –
Détachement – Mobilité

**La Cour de justice renforce la
mobilité interinstitutionnelle :
un fonctionnaire peut se porter
candidat à un avis de vacance
interne par la voie d'une
demande de transfert**

Arrêt du 12 juin 2025, ZR/EUIPO, C 364/23 P
Arrêt du 29 mars 2023, ZR/EUIPO, T 400/21

*Remerciements : cette traduction
française réalisée avec
le concours de l'[EPSU-CJ](#)*

Avertissement

Bien que cette lettre d'informations juridiques ait été préparée avec soin, elle ne peut remplacer un conseil juridique individuel. Chaque situation comporte de nombreux aspects et requiert une analyse juridique complexe et une stratégie d'action individuelle. Plutôt que d'agir uniquement sur la base d'explications génériques ou de précédents, adressez-vous plutôt à nos experts juridiques pour un conseil juridique individuel et/ou pour vous représenter.

Le cadre juridique

L'article 8, paragraphe 1, du statut : « *Le fonctionnaire qui a été détaché dans une autre institution de l'Union européenne peut, à l'issue d'un délai de six mois, demander à être transféré dans cette institution* ».

L'article 29, paragraphe 1, du statut : « *Avant de pourvoir aux vacances d'emploi dans une institution, l'[AIPN] examine en premier lieu : a) les possibilités de pourvoir l'emploi par voie de (...) au sein de l'institution ; b) les demandes de mutation de fonctionnaires du même grade d'autres institutions (...)* »

L'article 4 du statut : « *Toute nomination ou promotion ne peut avoir pour objet que de pourvoir à la vacance d'un emploi dans les conditions prévues au présent statut. (...) S'il n'est pas possible de pourvoir à cette vacance d'emploi par voie de mutation, de nomination en application de l'article 45 bis ou de promotion, celle-ci est portée à la connaissance du personnel des autres institutions et/ou un concours interne est organisé.* »

Les circonstances de l'affaire

La requérante, fonctionnaire de la Commission européenne, a été détachée auprès de l'EIUIPO en 2013. En 2019, la requérante a conclu avec l'EIUIPO un nouveau contrat d'une durée de cinq ans. En mars 2020, l'EIUIPO a publié, en interne, un appel à manifestation d'intérêt, visant à nommer en tant que fonctionnaires de l'EIUIPO des agents temporaires et contractuels dans le cadre de l'exercice annuel de transferts. La requérante a répondu à cet appel, en demandant son transfert à l'EIUIPO. En avril 2020, l'EIUIPO a publié un avis de vacance externe pour recruter un agent temporaire et un avis de vacance interne s'adressant à des fonctionnaires ou à des agents temporaires. La requérante a soumis sa candidature en réponse à cet avis de vacance interne. Elle a fait référence audit avis de vacance et demandé à être transférée à l'EIUIPO. En septembre 2020, l'AIPN a rejeté cette demande. En novembre 2020, l'EIUIPO a engagé un agent temporaire, retenu à la suite de la publication de l'avis de vacance externe. La réclamation introduite par la requérante (au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut) contre cette décision ayant été rejetée par l'EIUIPO, elle a saisi le Tribunal en juillet 2021.

L'arrêt du Tribunal

Par son arrêt du 29 mars 2023, le Tribunal a rejeté le recours en annulation formé par la requérante. Le Tribunal a considéré que la demande litigieuse devait être qualifiée de demande de transfert, fondée sur l'article 8, premier alinéa, du statut, et non de candidature à l'avis de vacance interne. Il a également jugé qu'une telle demande de transfert, par sa nature même, ne saurait être considérée comme visant à pourvoir un emploi vacant faisant l'objet d'un avis de vacance, si bien que, dans l'examen de la demande litigieuse, l'EIUIPO n'avait pas à prendre en considération l'article 29, paragraphe 1, sous b), du statut ni les règles prévues à l'article 4 de celui-ci.

L'arrêt de la Cour de Justice

Statuant sur le pourvoi dans son arrêt du 12 juin 2025, la Cour annule l'arrêt du Tribunal et la décision de l'EIUIPO rejetant la demande de transfert de la requérante. L'EIUIPO ne pouvait pas rejeter la demande au motif que la requérante était originellement fonctionnaire de la Commission. Toute institution qui reçoit, dans le cadre d'une procédure de

recrutement élargie au-delà des possibilités prévues à l'article 29, paragraphe 1, sous a), du statut, une demande de transfert au titre de l'article 8 du statut, a l'obligation de la prendre en considération et de l'examiner en vue de pourvoir l'emploi vacant concerné. La demande aurait dû être prise en considération et examinée par l'AIPN en tant que candidature répondant à l'avis de vacance interne.

Alors que le Tribunal avait dit que l'EUIPO n'avait pas à appliquer l'article 29, paragraphe 1, sous b), et l'article 4 du statut en considérant que les deux dispositions ne visent qu'à porter à la connaissance du personnel des autres institutions des emplois vacants, la Cour relève tout d'abord que les notions de « transféré » à l'article 29, paragraphe 1, sous b), du statut et de « mutation » à l'article 8 du statut, sont équivalentes; et que l'article 8 du statut permet à un fonctionnaire d'une institution de l'Union détaché dans une autre institution de demander, à l'issue d'un délai de six mois, à être transféré dans cette dernière institution. L'article 29, paragraphe 1, du statut établit un ordre de préférence : il accorde la priorité aux fonctionnaires qui servent déjà dans l'institution concernée par rapport aux fonctionnaires des autres institutions, et à ces derniers par rapport aux personnes se trouvant sur des listes d'aptitude établies à la suite d'un concours. L'article 8 du statut garantit aux fonctionnaires d'une institution détachés depuis au moins six mois dans une autre institution le droit de demander à être transférés dans cette dernière. Afin de veiller à l'effectivité de ce droit, toute institution qui reçoit une telle demande dans le cadre d'une procédure de recrutement « élargie au-delà des possibilités » prévues à l'article 29, paragraphe 1, sous a), du statut a l'obligation de la prendre en considération et de l'examiner en vue de pourvoir à l'emploi vacant concerné.

La Cour a conclu que le Tribunal a commis une erreur de droit en affirmant que, par sa nature même, une demande de transfert interinstitutionnel, formée sur la

base de l'article 8, premier alinéa, du statut, ne saurait être considérée comme « visant à pourvoir un emploi vacant faisant l'objet d'un avis de vacance ». Le Tribunal a commis une erreur de droit en excluant que la demande litigieuse puisse être prise en considération et examinée en tant que candidature à l'avis de vacance interne, fondée sur l'article 29, paragraphe 1, du statut, au motif que cette demande était fondée sur l'article 8 du statut et que ces deux dispositions ne pouvaient, selon lui, être appliquées de manière concomitante.

Dans une appréciation juridique différente de la portée de l'article 8 du statut et de l'article 29, paragraphe 1, du statut, la Cour a relevé d'autres erreurs de droit entachant l'arrêt de première instance. Le Tribunal avait considéré que le principe d'égalité de traitement n'avait pas été méconnu en ce que la situation de la requérante et celle du candidat recruté à titre temporaire à la suite de la publication de l'avis de vacance externe relevaient de deux régimes distincts de sorte que ces situations n'étaient prétendument pas comparables. La Cour relève également que l'avis de vacance interne ne précisait pas le point de l'article 29, paragraphe 1, du statut au titre duquel il était publié (au sein de l'institution / parmi les institutions). Au demeurant, cet avis indiquait que tant les fonctionnaires que les agents temporaires pouvaient y postuler. L'AIPN avait estimé que, afin d'avoir une chance d'aboutir à la nomination d'une personne possédant les plus hautes qualités de rendement, de compétence et d'intégrité, il était nécessaire d'élargir la procédure de recrutement au-delà des possibilités prévues à l'article 29, paragraphe 1, sous a), du statut. Elle avait l'obligation de la prendre en considération et de l'examiner en vue de pourvoir à l'emploi vacant concerné. En conséquence, la décision de l'EUIPO qui avait rejeté la demande de transfert de la requérante devait être annulée.



Commentaires :

1. Aux termes de l'article 143, paragraphe 1, du règlement (UE) 2017/1001 du Parlement européen et du Conseil, du 14 juin 2017, sur la marque de l'Union européenne, les règles du statut et du régime applicable aux agents de l'Union s'appliquent au personnel de l'EUIPO.
2. L'affaire ZR concerne une demande de transfert interinstitutionnel répondant à un avis de vacance interne. Alors que la demande de la fonctionnaire détachée aurait dû être prise en considération, l'EUIPO l'a rejetée au motif que la requérante était originellement fonctionnaire de la Commission.
3. L'arrêt de la Cour précise l'application des règles de priorité dans le recrutement et les conditions requises pour pourvoir aux vacances d'emploi qui intéressent la procédure de recrutement et le transfert interinstitutionnel de fonctionnaires. La Cour renforce effectivement le droit d'un fonctionnaire détaché dans une autre institution de demander son transfert dans cette institution au titre de l'article 8 du statut (après une période de six mois) : il en a la faculté même s'il y a un avis de vacance interne.
4. L'article 29, paragraphe 1, du statut établit un ordre de priorité. On ne perdra pas de vue qu'en l'espèce il s'agissait d'une procédure spécifique « de recrutement élargie au-delà des possibilités prévues à l'article 29, paragraphe 1, sous a), du statut » ce qui veut dire que l'AIPN envisagera en premier lieu de pourvoir à la vacance d'emploi en recrutant au sein de l'institution et qu'elle prendra ensuite en considération les demandes de mutation de fonctionnaires du même grade d'autres institutions.
5. Cet arrêt a pour conséquence de faciliter l'intégration de fonctionnaires dans une autre institution par voie de détachement puis de transfert et il est donc de nature à ouvrir un peu plus le marché de l'emploi en réduisant les obstacles au transfert interinstitutionnel.
6. Les fonctionnaires détachés souhaitant être transférés dans une autre institution veilleront donc à se porter (également) candidats à des emplois annoncés dans des avis de vacance internes. Le présent arrêt ZR garantit que même s'il y a un ordre de priorité, leurs candidatures seront obligatoirement prises en considération.
7. Au-delà de l'arrêt, un transfert peut également viser d'autres services de la même institution. Le cas échéant, il se fait par voie d'affectation c'est-à-dire après publication d'un avis de vacance de l'emploi et évaluation des candidatures.
8. Quant à la terminologie : un « transfert » en langue anglaise (une « mutation » en langue française mais également, ce qui prête à confusion, un « transfert ») au sens propre du terme ne vise qu'un fonctionnaire muté dans un emploi vacant. Cette mutation est soumise aux formalités imposées par les articles 4 et 29 du statut. En revanche, la réaffectation du fonctionnaire ne requiert pas ces formalités dès lors qu'un tel transfert ne répond pas à une vacance d'emploi.¹

¹ Voir Mader, EU Civil Service Law (2024), Chapitre 3, II, 16.



Dr. Oliver Mader M.A. (KCL) est un expert de premier plan en droit de la fonction publique européenne. Il conseille, donne des conférences et publie de nombreux articles sur le statut des fonctionnaires de l'UE, le droit collectif de la fonction publique européenne, le droit constitutionnel européen, les recours, les marchés publics, les relations extérieures et d'autres aspects liés au droit européen. En tant qu'avocat, Me Mader est le fondateur du cabinet [Kanzlei Mader | Mader Law](#), un cabinet qui promeut l'excellence en droit de l'Union européenne ainsi que dans les domaines liés au droit international et national. Le cabinet fournit des conseils juridiques et représente également des fonctionnaires européens devant la Cour.