Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'UNION EUROPÉENNE (troisième chambre)

12 mai 2016*

« Fonction publique — Agents temporaires — Article 2, sous c), du RAA — Agent temporaire engagé en vue d'exercer les fonctions de chef d'unité "auprès d'un groupe du Comité économique et social européen" — Article 44, second alinéa, du statut — Avancement d'échelon octroyé rétroactivement à l'issue d'une période probatoire de neuf mois — Application par analogie aux agents temporaires non prévue ratione temporis par le RAA — Période probatoire sui generis décidée contractuellement en dehors des hypothèses visées par le RAA — Prolongation de la période probatoire contractuelle — Qualité des prestations jugée insuffisante dans l'exercice des fonctions de chef d'unité — Réaffectation sur un emploi hors encadrement — Bénéfice de l'avancement d'échelon prévu à l'article 44, second alinéa, du statut »

Dans l'affaire F-50/15,

ayant pour objet un recours introduit au titre de l'article 270 TFUE, applicable au traité CEEA en vertu de son article 106 bis,

FS, agent temporaire du Comité économique et social européen, demeurant à Overijse (Belgique), représentée par M[es] L. Levi et A. Tymen, avocats,

partie requérante,

contre

Comité économique et social européen (CESE), représenté par M[mes] K. Gambino, X. Chamodraka et M. Pascua Mateo ainsi que MM. A. Carvajal et L. Camarena Januzec, en qualité d'agents, assistés de M[e] B. Wägenbaur, avocat,

partie défenderesse,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (troisième chambre),

composé de MM. S. Van Raepenbusch, président, E. Perillo et J. Svenningsen (rapporteur), juges,
greffier : M. P. Cullen, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 17 février 2016,

rend le présent

* Langue de procédure : le français.

Arrêt

1 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 27 mars 2015, FS a introduit le présent recours tendant en substance, d'une part, à l'annulation de la décision du président du Comité économique et social européen (CESE), du 25 mai 2014, de ne pas la confirmer dans ses fonctions de chef d'unité et de la décision de même date, matérialisée par ailleurs dans un projet d'avenant à son contrat d'engagement comme chef d'unité, par laquelle le CESE l'a réaffectée sur un emploi hors encadrement en qualité d'administrateur de grade AD 12, ainsi que, d'autre part, à la condamnation du CESE à la réparation du préjudice matériel et moral qu'elle estime avoir subi.

Cadre juridique

1. *Le statut*

2 Conformément à l'article 7, paragraphe 1, premier alinéa, du statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après le « statut »), dans sa version en vigueur jusqu'au 31 décembre 2013 (ci-après le « statut de 2004 ») et applicable au litige, « [l]'autorité investie du pouvoir de nomination affecte, par voie de nomination ou de mutation, dans le seul intérêt du service et sans considération de nationalité, chaque fonctionnaire à un emploi de son groupe de fonctions correspondant à son grade ».

3 L'article 44, second alinéa, du statut de 2004 dispose :

« Le fonctionnaire nommé chef d'unité, directeur ou directeur général dans le même grade, bénéficie, pour autant qu'il se soit acquitté de ses nouvelles fonctions d'une manière satisfaisante durant les neuf premiers mois, d'un avancement d'échelon dans ce grade avec effet à la date de sa nomination. Cet avancement entraîne une augmentation du traitement mensuel de base égale au pourcentage de progression du premier au deuxième échelon de chaque grade. […] »

2. *Le RAA*

4 L'article 2 du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (ci-après le « RAA »), dans sa version en vigueur jusqu'au 31 décembre 2013 (ci-après le « RAA de 2004 ») et applicable au litige, dispose :

« Est considéré comme agent temporaire, au sens du [RAA] :

[…]

c) [l]'agent engagé en vue d'exercer des fonctions auprès d'une personne remplissant un mandat prévu par le traité sur l'Union européenne ou le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, ou auprès du président élu d'une des institutions ou d'un des organes de l'Union ou auprès d'un groupe du [CESE], et qui n'est pas choisi parmi les fonctionnaires de l'Union ;

[…] »

5 S'agissant des agents temporaires, l'article 10 du RAA de 2004 prévoit :

« 1. […] l'article 7 du statut [es]t applicable[…] par analogie [aux agents temporaires].

[…]

3. L'affectation d'un agent temporaire à un emploi correspondant à un grade supérieur à celui auquel il a été engagé rend nécessaire la conclusion d'un avenant au contrat d'engagement.

[…] »

6 S'agissant des conditions d'engagement des agents temporaires, l'article 14 du RAA de 2004 dispose :

« L'agent temporaire peut être tenu à effectuer un stage dont la durée ne peut dépasser six mois.

Lorsque, au cours de son stage, l'agent est empêché d'exercer ses fonctions, par suite de maladie ou d'accident, pendant une période d'au moins un mois, l'autorité habilitée à conclure le[s] contrat[s] d'engagement peut prolonger le stage pour une durée correspondante.

Un mois au plus tard avant l'expiration de son stage, l'agent temporaire fait l'objet d'un rapport sur son aptitude à s'acquitter des tâches que comportent ses fonctions, ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service. Ce rapport est communiqué à l'intéressé, qui peut formuler par écrit ses observations. L'agent temporaire qui n'a pas fait preuve de qualités suffisantes pour être maintenu dans son emploi est licencié. Toutefois, l'autorité [habilitée à conclure les contrats d'engagement] peut, à titre exceptionnel, prolonger le stage pour une durée maximale de six mois, éventuellement avec affectation de l'agent temporaire à un autre service. »

7 L'article 14 du RAA, dans sa version applicable depuis le 1er janvier 2014 et résultant du règlement (EU, Euratom) nº 1023/2013 du Parlement européen et du Conseil, du 22 octobre 2013, modifiant le statut […] et le [RAA] (JO 2013 L 287, p. 15, ci-après le « RAA de 2014 »), prévoit désormais que le stage est obligatoire et que sa durée est de neuf mois, et ce dans les termes suivants :

« 1. L'agent temporaire est tenu d'effectuer un stage de neuf mois.

Lorsque, au cours de son stage, l'agent temporaire est empêché d'exercer ses fonctions, par suite d'une maladie, d'un congé de maternité […] ou d'un accident, pendant une période continue d'au moins un mois, l'autorité [habilitée à conclure les contrats d'engagement] peut prolonger le stage pour une durée correspondante. La durée totale du stage ne peut en aucun cas dépasser quinze mois.

[…]

3. […]

L'agent temporaire qui n'a pas fait preuve de qualités professionnelles suffisantes ou d'une conduite appropriée pour justifier son maintien à son poste est licencié.

[…] »

8 Aux termes de l'article 20, paragraphe 4, du RAA de 2014, l'article 44 du statut est désormais applicable par analogie aux agents temporaires.

Faits à l'origine du litige

9 Le 18 décembre 2006, la requérante a été engagée en tant qu'agent temporaire pour occuper un emploi relevant du groupe de fonctions des administrateurs (AD), de grade AD 8, auprès du secrétariat du Groupe des employeurs du CESE (ci-après le « Groupe I »). Le contrat d'engagement, conclu pour une durée indéterminée sur le fondement de l'article 2, sous c), et de l'article 8, troisième alinéa, du RAA de 2004 (ci-après le « contrat d'engagement initial »), prévoyait qu'elle devait effectuer un stage de six mois conformément à l'article 14 dudit RAA.

10 Il ressort d'une « description de poste » datant du 13 janvier 2011 que, à partir du 1er décembre 2010, en plus de ses tâches auprès du secrétariat du Groupe I, la requérante s'est vu confier des tâches spécifiques auprès du vice-président du CESE en charge du budget, à l'époque M. K.

11 Par un avenant nº 1 au contrat d'engagement initial, daté du 9 juin 2011, il a été convenu entre les parties que le CESE « engage[ait désormais la requérante] en qualité d'agent temporaire pour exercer les fonctions de [c]hef d'unité adjoin[t] au sein du [s]ecrétariat du Groupe I, avec effet au 1er juillet 2011 ». Pour les besoins de ce changement d'affectation, elle a été reclassée au grade AD 9.

12 Le 10 juillet 2012, M. K. est devenu président du Groupe I et a pris ses fonctions en avril 2013.

13 Du 1er mars 2013 au 26 juillet 2013, la requérante a été en congé de maternité après la naissance de son enfant intervenue le 17 mars 2013.

14 Par lettre du 19 mars 2013, le président alors en fonctions du CESE a fait savoir à la requérante que le secrétariat général du CESE avait, après examen de sa candidature, « l'intention de [l']engager à partir du 1er mai 2013 en qualité de [c]hef d'[u]nité (agent temporaire – AD 12 [échelon] 1) au [s]ecrétariat du Groupe I ». Le troisième paragraphe de cette offre d'engagement était libellé comme suit :

« À l'issue des neuf premiers mois de service, l'avancement d'échelon lié à la fonction de chef d'unité vous sera octroyé pour autant que vous vous soyez acquittée de cette fonction d'une manière satisfaisante. »

15 La requérante ayant accepté l'offre susmentionnée, le CESE l'a engagée, avec effet au 1er mai 2013, « en qualité d'agent temporaire [de grade AD 12] pour exercer les fonctions de [c]hef d'unité au [s]ecrétariat du Groupe I ». Le nouveau contrat d'engagement (ci-après le « nouveau contrat d'engagement »), également conclu pour une durée indéterminée conformément à l'article 2, sous c), et à l'article 8, troisième alinéa, du RAA de 2004, prévoyait, à son article 2, deuxième alinéa, que « [l]'avancement d'échelon lié à la fonction de chef d'unité (article 44, [second] alinéa du [s]tatut) aura[it] lieu à la date d'effet de l['engagement], pour autant que [la requérante] se soit acquittée de cette fonction d'une manière satisfaisante durant les neuf premiers mois ».

16 Parallèlement, le contrat d'engagement initial a été résilié d'un commun accord avec effet au 30 avril 2013.

17 Au cours de son congé de maternité, la requérante a été, selon ses dires, régulièrement mise à contribution par le CESE. À cet égard, il ressort, notamment, de courriels des 4 mars, 16 avril et 3 mai 2013, que, durant ledit congé, elle a révisé un rapport, une présentation « Powerpoint » et l'organigramme du secrétariat du Groupe I.

18 Le 5 juin 2013 à 21 h 13, M. K. a adressé un courriel à la requérante dans lequel celui-ci expliquait notamment que la nouvelle équipe au sein du secrétariat du Groupe I (ci-après l'« équipe ») était bien en-dessous de ses attentes et qu'il fallait prendre des mesures immédiates. Par ce courriel, la requérante a également été informée du fait que M. T., chef d'unité d'adjoint, la remplaçait durant son congé de maternité et faisait ainsi fonction de chef d'unité. Plus tard dans la soirée, à 22 h 13, la requérante a envoyé un courriel en réponse à M. K., dans lequel elle expliquait « [qu'elle] était toujours en contact avec [M. T.] qui lui a[vait] demandé des conseils/de l'aide sur de nombreux points ; [qu'ils] restaient toujours en contact ; [que,] concernant "l'ancienne équipe", [elle] savait que ce n'était pas facile, mais […] voulait organiser un séminaire "team building" en septembre ou octobre [2013] ». Enfin, par courriel envoyé à 22 h 37 le même jour, M. K. remerciait la requérante pour sa compréhension et l'informait que M. T. était très soucieux d'être loyal envers elle. Sur ce dernier point, le courriel de M. K. poursuivait notamment dans les termes suivants : « Toutefois, à partir de maintenant[, M. T.] doit faire les choses lui-même. »

19 Par courriel du lendemain, 6 juin 2013, la requérante a indiqué à M. K. que, nonobstant le fait qu'elle n'était pas présente physiquement au bureau et que son père venait de décéder, il pouvait compter sur elle et qu'elle avait toujours l'intention d'assister M. T.

20 Par courriel du 10 juin 2013, M. T., alors chef d'unité adjoint au secrétariat du groupe I, a demandé à la requérante de bien vouloir communiquer à un membre du Groupe I une présentation « Powerpoint » qu'elle avait préparée pour une réunion précédente.

21 Le 12 juillet 2013, M. T. a contacté la requérante à la demande de M. K. pour voir avec elle si elle pourrait travailler les 21, 22 et 23 août 2013 afin de préparer la rentrée.

22 Par courriel du 17 juillet 2013 concernant une demande qu'avait présentée la requérante pour pouvoir prendre part à des cours de coaching, une assistante du secrétariat du Groupe I l'a informée que cette demande n'avait pas été signée par M. K. parce que celui-ci souhaitait d'abord en discuter avec elle. Le lendemain, 18 juillet, à 02 h 10, la requérante a alors écrit un courriel à M. K. en lui expliquant pour quelles raisons elle estimait que les douze heures de coaching demandées étaient une bonne idée. En réponse, le même jour à 10 h 24, M. K. a répondu par courriel comme suit : « Oui […] et je suis évidemment disposé à en parler avec toi lorsque tu seras de retour ici. »

23 Le 19 juillet 2013, après que la requérante eut été en contact, à plusieurs reprises, avec M. T. au sujet de la question de savoir si, et dans quelle mesure, elle pourrait revenir au bureau pour travailler les 21, 22 et 23 août 2013, M. K. lui a envoyé un courriel libellé comme suit :

« Je suis surpris par le ton [de] ton courriel. Nous avons certainement besoin de parler sérieusement sur les modalités de notre coopération future. Lorsque je t'ai nommée pour devenir chef d'unité, tu avais dit que nous pouvions compter sur ton soutien. Nous n'en avons finalement eu aucun. Nous avons beaucoup trop de travail pour être interrompus par des préoccupations telles que [les modalités de garde ton enfant]. Je suis d'accord pour que tu reviennes au travail le 9 septembre. On verra alors. […] »

24 Le 24 juillet 2013, soit à l'issue de son congé de maternité, le congé annuel de la requérante a été approuvé jusqu'au 30 août 2013. À l'issue de ce congé annuel, la requérante a travaillé en télétravail pendant la première semaine de septembre 2013. Alors qu'il avait été convenu qu'elle devait reprendre ses fonctions le 9 septembre 2013, la requérante n'aurait finalement repris ses fonctions que le 10 septembre 2013, et ce, à la demande de M. K.

25 Par courriel du 11 septembre 2013 adressé à la requérante et à M. T., M. K. a réitéré que M. T. assurerait la gestion quotidienne de l'équipe en employant les termes suivants :

« […] [M. T.] s'occupera de la gestion quotidienne de l'équipe pour un certain temps afin d'assurer la continuité. Je recommande fortement que [la requérante] s'y mette graduellement […] »

26 Le 20 septembre 2013, M. A., directeur du cabinet du président du CESE, a, en lien avec une réunion politique devant se tenir à Bruges (Belgique), fait savoir à la requérante que, au sein du CESE, chaque président de groupe pouvait se faire accompagner par une personne. La requérante ayant informé M. K. de cette pratique le jour même, M. K. a d'abord écrit à la requérante, toujours le 20 septembre 2013, comme suit : « J'y vais avec [M. T.] ou tu y vas seule ». Quelques minutes plus tard, M. K. aurait critiqué cette ingérence du cabinet du président du CESE en indiquant que, dans ces conditions, le Groupe I ne participerait pas à la réunion en question. Enfin, dans un dernier courriel, qui clôt le débat sur ce point, M. A. a fait savoir à la requérante que, malgré les démarches qu'elle avait entreprises pour assister à la réunion de Bruges et pour se faire accompagner par M. T., la pratique devait être respectée.

27 Le 2 octobre 2013, M. K. a adressé un courriel à la requérante dans lequel il lui faisait part de remarques spécifiques concernant son comportement en tant que chef d'unité, regrettant le fait qu'elle excluait systématiquement M. T. de ses correspondances par courriel et considérant qu'une telle attitude de sa part n'aidait pas l'équipe et n'était ni encourageante, ni efficace. Par un courriel du 3 octobre suivant, adressé à M. T. et en copie à la requérante, M. K. poursuivait en ces termes : « […] Je ne suis pas à l'aise avec le fait que le chef d'unité ne vient pas travailler tous les jours sans même en aviser [la hiérarchie]; cela donne un très mauvais exemple à tous les employés, en particulier lorsque cela se passe juste après mon départ de Bruxelles [(Belgique)]. […] ». Surprise par ce dernier courriel, la requérante a répondu à M. K. le même jour que, non seulement elle l'avait informé de son absence, mais qu'elle avait également informé les membres de l'équipe et envoyé un message au service en charge du « flexiteam ». Par la suite, M. K. a adressé un courriel à la requérante, formulé comme suit : « Chère M[me] […] Depuis que vous êtes revenue de votre congé de maternité, toutes les opportunités vous ont été données pour vous permettre de vous acquitter de votre travail de chef d'équipe. Le président du groupe a les mêmes attentes à votre égard qu'à l'égard des autres membres de l'équipe. Il n'y a aucune raison pour laquelle le chef d'unité ne devrait pas être appelé à suivre les mêmes niveaux d'exigence de travail que les autres membres de l'équipe, excepté peut-être, je le pense, que ces exigences devraient être encore plus élevées à l'égard du chef d'unité. Ceci, je peux vous l'assurer, a toujours été et sera toujours mon approche très simple. »

28 Par un avenant n° 1 au nouveau contrat d'engagement, daté du 10 février 2014 (ci-après l'« avenant n° 1 »), il a été convenu entre la requérante et l'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement du CESE (ci-après l'« AHCC ») que, « en vertu de l'article 14, paragraphe 1, [second] alinéa, du [RAA de 2014] », disposition expressément mentionnée, « la durée du stage prévu à l'article 2 du [nouveau] contrat [d'engagement] » était prolongée de douze semaines, soit « de la période équivalente à celle durant laquelle [la requérante] n'a[vait] pas pu exercer ses fonctions de [c]hef d'[u]nité au [s]ecrétariat du Groupe I, compte tenu de son congé de maternité ». En conséquence, la date d'échéance de la « période de stage », évoquée dans ces termes dans ledit avenant, a été fixée au 30 avril 2014, en application de l'article 14, paragraphe 1, second alinéa, du RAA de 2014.

29 Par courriel du 28 février 2014 adressé à tous ses collaborateurs, M. K. a annoncé la tenue d'une réunion de l'équipe pour le 4 mars 2014 en ajoutant : « S'il vous plaît, ignorez la demande de rendez-vous envoyée par le [c]hef d'unité aujourd'hui à 12[h]30. »

30 Le 2 mars 2014, M. K. aurait, selon les dires de la requérante, hurlé sur elle en présence de l'ensemble des collègues de l'équipe. À cette occasion, M. K. aurait fait référence à un courriel qu'elle avait envoyé le 4 février 2014 aux membres de l'équipe et dans lequel elle avait rappelé les règles en vigueur au sein du CESE, en particulier la nécessité de la tenir informée en sa qualité de chef d'unité.

31 Par courriel du 18 mars 2014, M. K. a informé la requérante du fait qu'il « venait de finaliser l'évaluation de [ses] performances en tant que chef d'unité en stage ». Dans ce contexte, il lui a fait savoir qu'il considérait que ses « compétences de management étaient […] insuffisantes ». Par le même courriel, M. K. a invité la requérante à une réunion devant se tenir le 24 mars suivant.

32 Par courriel du 20 mars 2014, M. K. a informé M. A., le directeur du cabinet du président alors en fonctions du CESE, que, en ce qui concernait une réunion prévue pour le lendemain, M. T., le chef d'unité adjoint du secrétariat du Groupe I, représenterait le Groupe I. De manière plus générale, M. K. avait déjà, le 19 mars 2014, fait état à la requérante d'une série de réunions auxquelles M. T. représenterait le Groupe I.

33 Le 24 mars 2014, au cours d'une réunion à laquelle auraient également participé le directeur des ressources humaines du CESE et un membre du Groupe I, M. K. aurait de nouveau indiqué à la requérante qu'il n'était pas en mesure de la confirmer dans ses fonctions de chef d'unité.

34 Le 25 mars 2014, alors que la requérante se rendait à une réunion du Groupe I, M. T. serait, aux dires de la requérante, venu la prévenir que « le patron ne v[oulai]t pas [la] voir ». Après avoir informé les personnes déjà présentes à cette réunion qu'elle devait partir, la requérante aurait alors quitté la salle de réunion. En partant, elle aurait croisé M. K. sur son chemin et celui-ci aurait prétendument crié sur elle dans les termes suivants : « Tu n'es plus chef d'unité ! Tu es virée, t'as pas compris ? » ("You are no longer Head of Unit ! You are thrown out, don't you get it ?"), avant de prétendument ajouter : « Essaie d'entrer… » ("Try to enter …" ». Il aurait alors attrapé sa main et l'aurait molestée.

35 Du 26 mars au 4 août 2014, la requérante a été placée par son médecin en congé de maladie.

36 Le 1er avril 2014, un mois avant la date d'échéance de la « période de stage » mentionnée dans l'avenant nº 1 et fixée au 30 avril 2014 par ledit avenant, la requérante a reçu sa « [f]iche d'évaluation des capacités d'encadrement des chefs d'unité stagiaires » (ci-après la « fiche d'évaluation »), dont il ressort que trois des six compétences en management de la requérante étaient jugées insuffisantes. Sur ce point, M. K. avait renseigné la fiche d'évaluation comme suit :

«

	[…]
Leadership	Insufficient : did not […] good team spirit nor approach
Staff management (ability to motivate and delegate)	Insufficient : failure to put in motion necessary working methods to […] the unit
Team work spirit	Average
Setting of targets	Average
Achievements of results	Insufficient : ability to deliver in the [u]nit did not meet expectations because of lack of forwarded anticipation
Communication skills (when applicable, negotiation skills)	Average

»

37 Le 7 avril 2014, un médecin, que la requérante avait consulté le 27 mars précédent, a déclaré qu'elle présentait « une ecchymose sur le dos de la main (droite) causée par une agression physique d'un tiers ».

38 Le 9 avril 2014, M. K. a informé le directeur des ressources humaines du CESE que M. T. était désormais le chef d'unité faisant fonction du secrétariat du Groupe I.

39 Étant en congé de maladie, la requérante a sollicité, le 10 avril 2014, que le délai de huit jours ouvrables qui lui avait été octroyé pour présenter ses observations sur la fiche d'évaluation ne commence à courir qu'à son retour de congé de maladie, soit le 30 avril 2014.

40 Le 11 avril 2014, M. K. aurait demandé à l'administration de ne plus inclure la requérante dans la liste des destinataires des courriels adressés au secrétariat et à la présidence du Groupe I. Par ailleurs, à partir du 15 avril suivant, la requérante n'aurait plus figuré comme chef d'unité sur l'intranet du CESE.

41 Le 28 avril 2014, la requérante a eu un entretien avec M^me^ S., ancien président du CESE. Il ressort d'un courriel qu'elle a adressé, le 17 mai 2014, à la requérante, que M^me^ S. avait été chargée par le président alors en exercice au sein du CESE d'une mission de « conciliation » visant à faire en sorte que la requérante accepte, premièrement, de ne plus être chef d'unité ; deuxièmement, la demande de M. K. visant à ce qu'elle n'occupe plus un bureau au 7^ème^ étage de l'immeuble principal du CESE, et, troisièmement, d'être désormais chargée de tâches spéciales en tant qu'administrateur de grade AD 12.

42 Le 14 mai 2014, la requérante, alors en congé de maladie, a formulé ses commentaires écrits sur la fiche d'évaluation en contestant, notamment, « point par point » selon ses termes, le prétendu caractère insuffisant de ses prestations professionnelles en tant que chef d'unité en stage. À cette occasion, elle a expressément demandé à être entendue par le président alors en fonctions du CESE.

43 Le 21 mai 2014, la requérante a reçu de l'AHCC un projet de second avenant au nouveau contrat d'engagement, prévoyant sa réaffectation sur un poste hors encadrement avec effet rétroactif à la date du 9 avril 2014 (ci-après l'« avenant n° 2 »). Elle a toutefois refusé de contresigner cet avenant.

44 Par lettre du 23 mai 2014, le conseil de la requérante a attiré l'attention du président alors en fonctions du CESE sur le fait, d'une part, que l'avenant n° 2 semblait se fonder sur une fiche d'évaluation non encore finalisée et, d'autre part, que la requérante se trouvait toujours en congé de maladie.

45 Le 25 mai 2014, le CESE a communiqué à la requérante la version finale de la fiche d'évaluation, laquelle incluait la décision du président alors en fonctions du CESE de ne pas la confirmer dans ses fonctions de chef d'unité (ci-après la « décision de non-confirmation » ou la « décision du 25 mai 2014 ») et prévoyait que la requérante devait être réaffectée sur un emploi hors encadrement (ci-après la « décision de réaffectation sur un emploi hors encadrement »). Lors de la signature par lui de la décision de non-confirmation, le président alors en fonctions du CESE a ajouté la mention manuscrite suivante :

« Tout au long des [six] années et demie pendant lesquelles j'ai eu [la requérante] comme collaboratrice au sein du Groupe I, j'ai pu apprécier l'étendue de ses qualités professionnelles. Je suis convaincu que son potentiel lui permettra aisément d'exercer à l'avenir des fonctions d'encadrement. »

46 Le 21 août 2014, la requérante a, au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut, introduit une réclamation à l'encontre de la décision du 25 mai 2014 et de l'avenant n° 2. Dans cette réclamation, elle faisait valoir que ces deux actes étaient illégaux pour plusieurs raisons.

47 Premièrement, la requérante avançait notamment que l'article 44, second alinéa, du statut de 2004 ne pouvait pas constituer une base juridique pour ces deux décisions, car cette disposition ne prévoirait pas, selon elle, la possibilité de ne pas confirmer un chef d'unité dans ses fonctions, mais viserait uniquement la possibilité de ne pas lui octroyer l'avancement d'échelon prévu.

48 Deuxièmement, elle faisait valoir que l'extension d'une prétendue « période de stage » au sens de l'article 44, second alinéa, du statut de 2004, mise en œuvre par l'avenant n° 2, méconnaissait l'article 14, paragraphe 1, du RAA de 2004.

49 Troisièmement, s'agissant des conditions de la prétendue « période d'essai », la requérante, en se référant notamment à la jurisprudence relative à l'article 34 du statut de 2004, critiquait en substance le déroulement de cette période durant laquelle elle n'aurait jamais été réellement mise en position de pouvoir démontrer ses capacités de management. Dans ce contexte, elle faisait valoir, d'une part, que l'article 41 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne avait été violé, étant donné qu'elle n'avait pas été entendue par le président alors en fonctions du CESE avant que les décisions de non-titularisation et de réaffectation sur un emploi hors encadrement ne soient prises et, d'autre part,

que la fiche d'évaluation contenant la décision de non-confirmation n'avait pas été motivée conformément à l'article 25, deuxième alinéa, du statut de 2014 et que, en outre, cette décision était entachée d'une erreur manifeste d'appréciation. Enfin, la requérante faisait valoir que les décisions contestées avaient été prises en violation des articles 21 et 23 de la charte des droits fondamentaux et des dispositions de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2013, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (JO 2013 L 204, p. 23).

50 Le 1er septembre 2014, la requérante a repris ses fonctions en tant qu'administrateur au sein du secrétariat du Groupe I, conformément à la décision du 25 mai 2014 et à l'avenant nº 2. S'agissant de la nature de ses nouvelles fonctions, il ressort d'un échange de courriels, intervenu le 4 septembre 2014 entre M. T., devenu entre-temps chef d'unité du secrétariat du groupe I, et la requérante, qu'un certain nombre d'activités professionnelles avaient pu être identifiées. Il ressort de cet échange de courriels que c'était « plutôt dans un souci de favoriser une reprise et une réintégration sereine dans ces nouvelles activités au sein d[u] secrétariat [du Groupe I] que l'administration [lui avait] proposé un bureau [dans un autre immeuble, le "BvS"] ».

51 Le 6 octobre 2014, le secrétaire général du CESE, faisant suite à une plainte que lui avait soumise M. K. le 15 septembre 2014, a décidé d'ouvrir une enquête administrative interne à l'encontre de la requérante afin de déterminer si elle « [avait] fait circuler au sein du CESE des rumeurs non fondées concernant entre autres une agression physique […] de la part de [M. K.] le 25 mars 2014 ». La conduite de cette enquête administrative a été confiée à deux agents du CESE.

52 Par décision du 18 décembre 2014, faisant suite à certaines affirmations contenues dans la réclamation de la requérante du 21 août 2014, une enquête administrative interne complémentaire à celle mentionnée au point précédent du présent arrêt a été ouverte afin de déterminer si la requérante :

« – [avait] été physiquement blessée par [M. K.] le 25 mars 2014,

— a[vait] été harcelée par [M. K.], notamment depuis son congé de maternité qui a[vait] débuté le 1er mars 2013,

— a[vait] été appelée quotidiennement par téléphone, et par qui, pendant son congé de maladie du 26 mars 2014 au 4 août 2014, pour lui demander de revenir travailler. »

53 Le même jour, le président alors en fonctions du CESE a, en qualité d'AHCC, rejeté la réclamation de la requérante du 21 août 2014.

54 S'agissant, premièrement, de la prétendue illégalité de la « période de stage » telle que prévue par l'avenant nº 1, l'AHCC admettait que la mention, dans le nouveau contrat d'engagement, de l'article 44, second alinéa, du statut de 2004 constituait une erreur, car cet article visait la situation des fonctionnaires nommés chefs d'unité. S'agissant du stage d'un agent temporaire, l'article 14 du RAA de 2004 aurait dû être mentionné et appliqué. Toutefois, selon l'AHCC, cette erreur dans le choix de la base légale n'aurait pas joué en défaveur de la requérante. Au contraire, elle soulignait que, si l'article 14 du RAA de 2004 avait été correctement appliqué sur ce point, la requérante aurait dû être licenciée dès lors que, à l'issue du stage, elle n'avait pas démontré des qualités professionnelles suffisantes pour être maintenue sur l'emploi de chef d'unité. À cet égard, l'AHCC avançait notamment que « [le nouveau contrat d'engagement] que la requérante n'a pas contesté, prévoyait une période probatoire de [neuf] mois, qui a subséquemment été étendue de [douze] semaines en vertu de l'avenant nº 1 […], lequel se réfère à l'article 14 du RAA [de 2014] ».

55 Deuxièmement, s'agissant de la prétendue illégalité de la prolongation de la période de « stage », l'AHCC observait d'abord que, dès lors que la réclamation du 21 août 2014 avait été introduite plus de trois mois après la prolongation de la période de stage décidée par l'avenant nº 1, cette décision de

prolongation était désormais devenue définitive et ne pouvait dès lors plus être contestée par la réclamation. Ensuite, l'AHCC faisait valoir que la prolongation était conforme à l'article 34, paragraphe 1, du statut de 2014 et à l'article 14, paragraphe 1, du RAA de 2014.

56 Troisièmement, l'AHCC contestait notamment l'allégation de la requérante selon laquelle elle n'avait pas pleinement eu la possibilité de démontrer, effectivement, ses capacités de management au cours de la période de stage. En ce qui concerne les allégations selon lesquelles le comportement de M. K. aurait constitué « une forme de harcèlement », l'AHCC annonçait qu'elle avait l'intention de procéder à une enquête administrative interne.

57 Le 25 mars 2015, le CESE a clôturé l'enquête administrative interne. Dans le rapport d'enquête que les deux enquêteurs ont déposé (ci-après le « rapport d'enquête »), ceux-ci ont essentiellement retenu que la requérante et M. K. avaient eu, « le 25 mars 2014, une violente altercation verbale aux abords d'une salle de réunion[; t]outefois, aucun élément de preuve que ce soit ne vient attester que [M. K.] aurait agressé physiquement [la requérante] ».

58 Par ailleurs, dans le rapport d'enquête, les enquêteurs ont constaté ce qui suit :

« [La requérante] a volontairement accepté la mission d'assister, pendant son congé de maternité, [M. K.] dans la tâche exigeante de constituer un nouveau secrétariat pour le Groupe I et de préparer son programme de travail. Un tel engagement était inapproprié, et tant [M. K. que la requérante] auraient dû avoir connaissance des règles que prévoit le [s]tatut en matière de congé de maternité. […]

[S]elon toutes les preuves disponibles, [M. K.] s'est montré déçu de l'échec de cet arrangement, qui n'aurait jamais dû être proposé [par la requérante] ni accepté [par M. K.]. Cette situation n'a toutefois entraîné aucune forme de harcèlement ou [aucun] comportement discriminatoire de la part de [M. K.] à l'encontre de [la requérante] lorsque celle-ci est revenue au travail. À l'issue de son congé de maternité, [la requérante] a eu toutes possibilités de reprendre la gestion de l'unité des mains de [M. T.], fût-ce "progressivement". [MM. K. et T.] ainsi que l'ensemble de l'équipe attendaient véritablement qu'elle agisse en tant que chef d'unité.

Toutefois, [M. K.] a commencé à douter des qualités de management de [la requérante] à plusieurs égards et a par ailleurs commencé à s'interroger sur son intégrité ; il trouvait qu'elle s'occupait trop d'activités périphériques et qu'elle agissait d'une manière qui, selon lui, créait des divisions au sein du personnel, sans se concentrer suffisamment sur les problématiques essentielles. Il s'en est ouvert à [la requérante] en lui donnant de larges possibilités d'améliorer cette situation.

Le style de gestion qui est celui de [M. K.] n'est pas forcément inhabituel, notamment par rapport au secteur privé, mais il ne correspond pas complètement, sur certains aspects, à la culture administrative du service public européen. Sur ce point, de même que pour ce qui concerne le problème de l'illégalité du travail pendant un congé de maternité […], il serait souhaitable que l'administration du CESE envisage un dispositif […] pour familiariser les [AHCC] des [g]roupes [du CESE] avec les principes et règles essentiels de la culture administrative de l'[Union], ainsi qu'avec les principaux problèmes qui se posent.

Cela étant, [la requérante] devait être au courant du style de gestion de [M. K.] avant de prendre son poste, puisqu'elle avait travaillé étroitement avec lui lorsqu'il était président du [g]roupe budgétaire.

De plus, en tant que […] supérieur hiérarchique, [M. K.] était en droit de ne pas valider la période de [stage de la requérante] et de lui demander d'abandonner ses fonctions de chef d'unité. C'est la finalité[…] même d'une période de stage. Il s'agissait d'une décision de management, qui ne constituait en aucun cas une forme de harcèlement. »

59 Dans le rapport d'enquête, tout en relevant que, « jusqu'à la date [du 25 mars 2014,] les états de service de [la requérante] dans ses fonctions au CESE étaient irréprochables, et que [M. K.] ne pouvait que louer son travail politique et ses compétences d'expert », les enquêteurs ont conclu, d'une part, que la plainte de la requérante n'était pas fondée et, d'autre part, qu'elle avait méconnu l'article 12 du statut et les points II C), et II D), du « *Guide sur les obligations des fonctionnaires et agents du [CESE]* ».

60 Par lettre du 25 mars 2015, notifiée à la requérante le 4 avril suivant, le secrétaire général du CESE a communiqué le rapport d'enquête à la requérante et l'a informée qu'elle serait invitée à une audition organisée en application de l'article 3 de l'annexe IX du statut, sauf si elle optait pour la possibilité de formuler par écrit ses commentaires au sujet du rapport en question.

61 Par lettre du 23 avril 2015, la requérante, qui contestait les conclusions du rapport d'enquête, a présenté, dans un premier temps et en prévision de l'audition ultérieure qu'elle sollicitait, ses observations préliminaires sur ledit rapport. Dans un second temps, lors de son audition devant l'AHCC, qui a eu lieu le 19 mai 2015, la requérante a exposé ses observations sur le rapport d'enquête.

Conclusions des parties et procédure

62 La requérante demande en substance au Tribunal :

— d'annuler la décision de non-confirmation ;

— d'annuler la décision de réaffectation sur un emploi hors encadrement, telle que matérialisée par ailleurs par l'avenant n° 2 ;

— pour autant que de besoin, d'annuler la décision, du 18 décembre 2014, portant rejet de la réclamation du 21 août 2014 ;

— de condamner le CESE à réparer son préjudice matériel, évalué á la perte de l'« indemnité de management » depuis le 1er mai 2013, majorée des intérêts de retard calculés au taux fixé par la Banque centrale européenne (BCE) pour les opérations principales de refinancement, augmenté de deux points ;

— de condamner le CESE à l'indemniser du préjudice moral subi par l'octroi d'un montant évalué ex æquo et bono à 30 000 euros ;

— de condamner le CESE aux dépens.

63 Le CESE demande en substance au Tribunal :

— de rejeter le recours ;

— de condamner la requérante aux dépens.

64 Ayant été informée de la clôture de la procédure écrite, la requérante a, par courrier du 9 juillet 2015, présenté des nouvelles offres de preuves, à savoir, d'une part, ses observations écrites, en date du 23 avril 2015, sur le rapport d'enquête, celui-ci lui ayant été notifié après la date d'introduction du présent recours, et, d'autre part, le procès-verbal de son audition tenue, le 19 mai 2015, en application de l'article 3 de l'annexe IX du statut. Le Tribunal a accepté ces nouvelles offres de preuves conformément à l'article 57 du règlement de procédure. Pour sa part, le CESE a eu l'occasion de présenter ses observations à cet égard lors de l'audience.

65 Par lettre du greffe du 16 juillet 2015, le CESE a été invité à déposer une copie des annexes 4 à 8 du rapport d'enquête, ce qu'il a fait le 24 juillet 2015.

66 Par décision du 9 septembre 2015, le Tribunal a chargé le juge rapporteur d'explorer les possibilités de régler le litige par la voie d'un règlement amiable. Après des échanges de correspondance entre les parties et le juge rapporteur ainsi que la tenue d'une réunion informelle, le 30 novembre 2015, dans les locaux du Tribunal, le juge rapporteur a constaté l'échec de la tentative de règlement amiable.

67 En vue de l'audience, les parties ont été invitées, dans le rapport préparatoire d'audience, à répondre par écrit à des questions posées à titre de mesures d'organisation de la procédure. Les parties ont dûment déféré à celles-ci dans le délai imparti et ont pu, chacune, prendre position par écrit sur leurs réponses réciproques.

En droit

1. *Sur l'objet du recours*

68 Le Tribunal constate, s'agissant des décisions dont la requérante demande l'annulation, que, par la décision du 25 mai 2014, l'AHCC a, en s'appuyant sur les appréciations des prestations professionnelles de la requérante en tant que chef d'unité portées dans la fiche d'évaluation par l'évaluateur, décidé de ne pas la confirmer dans les fonctions de chef d'unité et de la réaffecter sur un emploi hors encadrement de grade AD 12. Par la suite, l'AHCC a, au moyen de l'avenant nº 2 et nonobstant le fait que ce dernier n'a pas été contresigné par la requérante, décidé, en visant l'article 44, second alinéa, du statut, que la décision de réaffectation sur un emploi hors encadrement, telle qu'adoptée par l'AHCC, serait d'effet rétroactif à la date du 9 avril 2014. Enfin, par la décision de rejet de réclamation, l'AHCC a confirmé la décision du 25 mai 2014, en ce compris la date d'effet de la décision de réaffectation sur un emploi hors encadrement telle que retenue dans l'avenant nº 2.

69 À cet égard, il convient de rappeler que, conformément au principe d'économie de la procédure, le juge de l'Union peut décider qu'il n'y a pas lieu de statuer spécifiquement sur les conclusions dirigées contre la décision portant rejet de la réclamation lorsqu'il constate que celles-ci sont dépourvues de contenu autonome et se confondent, en réalité, avec celles dirigées contre la décision contre laquelle la réclamation a été présentée. Il peut, notamment, en être ainsi lorsqu'il constate que la décision portant rejet de la réclamation est purement confirmative de la décision faisant l'objet de la réclamation et que, partant, l'annulation de celle-là ne produirait sur la situation juridique de la personne intéressée aucun effet distinct de celui découlant de l'annulation de celle-ci (arrêts du 21 septembre 2011, Adjemian e.a./Commission, T-325/09 P, EU:T:2011:506, point 33, et du 19 novembre 2014, EH/Commission, F-42/14, EU:F:2014:250, point 85).

70 En l'espèce, la décision statuant sur la réclamation est confirmative de la décision du 25 mai 2014, telle que complétée par l'avenant nº 2, de sorte qu'il n'y a pas lieu de statuer spécifiquement sur les conclusions en annulation de la décision de rejet de la réclamation, la motivation figurant dans cette dernière décision précisant toutefois certains motifs de la décision du 25 mai 2014. Par conséquent, compte tenu du caractère évolutif de la procédure précontentieuse, cette motivation devra également être prise en considération pour l'examen de la légalité de la décision du 25 mai 2014, telle que complétée par l'avenant nº 2, cette motivation étant censée coïncider avec ce dernier acte (arrêt du 19 novembre 2014, EH/Commission, F-42/14, EU:F:2014:250, point 86 et jurisprudence citée).

2. *Sur les conclusions en annulation*

71 À l'appui de ses conclusions en annulation, la requérante invoque en substance six moyens, tirés respectivement :

— le premier, d'une violation de l'article 44, second alinéa, du statut de 2004 et du principe de sécurité juridique ;

— le deuxième, d'une violation de l'effet utile de l'article 44, second alinéa, du statut de 2004, du devoir de sollicitude et du principe de bonne administration ainsi que d'un détournement de pouvoir ;

— le troisième, d'une violation du droit de fournir des observations et de l'article 41 de la charte des droits fondamentaux ;

— le quatrième, d'une violation de l'obligation de motivation ;

— le cinquième, d'une erreur manifeste d'appréciation ; et

— le sixième, d'une violation du principe d'égalité de traitement et de l'interdiction de toute discrimination ainsi que d'une violation des articles 21 et 23 de la charte des droits fondamentaux et de la directive 2006/54.

72 Le Tribunal considère qu'il convient de traiter, en premier lieu et conjointement, les deux premiers moyens portant en substance, tous les deux, sur la violation de l'article 44, second alinéa, du statut de 2004.

Sur le premier moyen, tiré d'une violation de l'article 44, second alinéa, du statut de 2004 et du principe de sécurité juridique, et sur le deuxième moyen, tiré d'une violation de l'effet utile de l'article 44, second alinéa, du statut de 2004, du devoir de sollicitude et du principe de bonne administration ainsi que d'un détournement de pouvoir

Arguments des parties

73 La requérante fait en substance valoir que le nouveau contrat d'engagement ne faisait nullement référence à une obligation d'effectuer un stage au sens de l'article 14 du RAA de 2004, lequel stage était au demeurant facultatif à cette époque et n'a été rendu obligatoire que dans la version du RAA applicable depuis le 1er janvier 2014. Selon elle, la référence dans ce contrat à l'article 44, second alinéa, du statut de 2004 ne permettrait pas de tirer la conclusion qu'un stage au sens de l'article 14 du RAA de 2004 avait été imposé dans son cas, en particulier parce que ledit article 44, second alinéa, ne concernerait que l'octroi rétroactif de l'avancement d'échelon attribué aux chefs d'unité s'acquittant de leurs fonctions d'une manière satisfaisante durant les neuf premiers mois suivant leur nomination comme chef d'unité. Selon la requérante, le CESE ne saurait, sans méconnaître le principe de sécurité juridique, décider rétroactivement de l'imposition d'un stage. Ainsi, la référence, dans l'avenant nº 1, à l'article 14, paragraphe 1, second alinéa, du RAA de 2014, comme fondement juridique à la prolongation du stage, s'entendant selon la requérante comme la période de neuf mois visée à l'article 44, second alinéa, du statut, ne permettrait pas de tirer la conclusion qu'un stage au sens de l'article 14, paragraphe 1, premier alinéa, du RAA de 2014 avait effectivement été décidé.

74 Par ailleurs, la requérante fait valoir que l'article 44, second alinéa, du statut ne pouvait aucunement constituer un fondement juridique à une décision de réaffectation et que, dans le cas d'espèce, l'AHCC ne pouvait se prévaloir que des seules procédures prévues, respectivement, aux articles 43 et 51 du statut de 2004.

75 S'agissant des conditions de la période probatoire qui lui a été imposée dans les faits, la requérante soutient, ce qui fait l'objet de son deuxième moyen, qu'elle n'a pas bénéficié de conditions de travail lui permettant de justifier de ses qualités professionnelles pour exercer les fonctions de chef d'unité, en particulier parce que, contrairement à ce qu'exigerait la jurisprudence, l'AHCC ne lui aurait pas fixé d'objectifs à atteindre pendant la période de stage. Or, selon elle, même si elle avait auparavant exercé les fonctions de chef d'unité adjoint, l'AHCC était tenue de lui fournir un descriptif du poste de chef d'unité nouvellement occupé par elle. Au lieu de cela, l'AHCC l'aurait privée de ses fonctions à son retour de congé de maternité suivi de son congé annuel, et ce au profit de M. T., devenu chef d'unité adjoint agissant désormais en tant que chef d'unité faisant fonction.

76 Dans ce contexte, la requérante estime que l'AHCC a commis un détournement de pouvoir puisque M. K. l'aurait intimidée, voire harcelée à plusieurs reprises.

77 Le CESE conclut au rejet des premier et deuxième moyens comme non fondés.

78 S'agissant spécifiquement du premier moyen, le CESE faisait notamment valoir, dans son mémoire en défense, que « le contrat initial d'agent temporaire AD 8, puis AD 9, a[vait] été résilié au 30 avril 2014 [et que, a]insi, le contrat d'agent temporaire AD 12 était un nouveau contrat, lequel devait obligatoirement être assorti d'une période de stage conformément à l'article 14, paragraphe 1, du RAA [de 2014 puisqu'i]l s'agi[ssai]t d'une disposition à laquelle le CESE ne pouvait pas déroger et qui était applicable même si le contrat n'y faisait pas spécifiquement référence ». Le CESE soulignait, toujours dans son mémoire en défense, que, « même si le contrat d'agent temporaire AD 12 contenait uniquement une référence à l'article 44, [second alinéa, du s]tatut – cette disposition étant applicable aux agents temporaires en vertu de l'article 20, paragraphe 4, du RAA [de 2014] – il n'en demeur[ait] pas moins que la requérante était également tenue d'effectuer un stage de neuf mois conformément à l'article 14 du RAA [de 2014], cette disposition étant directement applicable ».

Appréciation du Tribunal

– Sur l'imposition d'une obligation de stage au sens de l'article 14 du RAA de 2004

79 À titre liminaire, il convient de relever que, dans une situation telle que celle de l'espèce, l'AHCC avait la faculté d'imposer à la requérante, lors de sa prise de fonctions en qualité de chef d'unité, l'obligation de s'acquitter d'un stage au sens de l'article 14 du RAA de 2004, nonobstant le fait qu'elle avait déjà effectué un stage d'une durée de six mois lors de sa prise de fonctions initiale auprès du CESE, le 18 décembre 2006, en qualité d'administrateur de grade AD 8.

80 En effet, il est constant que, à la différence de l'emploi de chef d'unité adjoint de grade AD 9 que la requérante a occupé du 1er juillet 2011 au 30 avril 2013, postérieurement à celui d'administrateur de grade AD 8 qu'elle occupait depuis le 18 décembre 2006, le nouveau poste de chef d'unité de grade AD 12 pouvait valablement être considéré par l'AHCC comme impliquant une rupture dans la carrière de cet agent temporaire eu égard aux nouvelles fonctions attribuées et au grade plus élevé attaché à son nouveau poste de chef d'unité (voir, en ce sens, arrêt du 16 juillet 2015, Murariu/AEAPP, F-116/14, EU:F:2015:89, point 132).

81 À cet égard, même si, dans ses écrits, le CESE a explicitement soutenu qu'il avait entendu, en l'espèce, soumettre la requérante à un stage au sens de l'article 14 du RAA de 2014 lors de sa prise de fonctions, le 1er mai 2013, en tant que chef d'unité, il ressort toutefois de la décision de rejet de la réclamation ainsi que des débats au cours de l'audience que finalement tel n'a pas été le cas.

82 En effet, lors de l'audience, le CESE a expliqué que l'argumentation développée dans son mémoire en défense ne correspondait pas à la réalité dès lors qu'elle avait été construite sur la prémisse erronée selon laquelle la version du RAA, pertinente ratione temporis, était celle applicable depuis le

1er janvier 2014 prévoyant l'obligation et non plus la faculté pour l'AHCC d'imposer un stage aux agents temporaires, de surcroît d'une durée de neuf mois et non plus de six mois. Selon le CESE, cette erreur dans la détermination du droit applicable aurait été la conséquence d'une erreur de plume dans le mémoire en défense, puisque celui-ci indiquait erronément que le contrat d'engagement initial de la requérante en tant que chef d'unité adjoint avait été résilié au 30 avril 2014 alors qu'il l'avait été le 30 avril 2013.

83 Dans ces conditions, il y a lieu de constater, d'une part, que l'AHCC n'a pas décidé, en l'espèce, d'imposer à la requérante de s'acquitter d'un nouveau stage, facultatif et de six mois tel que visé à l'article 14 du RAA de 2004, et que, d'autre part, ni dans la décision de non-confirmation, ni dans celle de réaffectation sur un emploi hors encadrement, ni encore dans la décision de rejet de la réclamation le CESE n'a affirmé avoir imposé un tel stage. Il s'ensuit que l'argumentation de la requérante tendant à contester le fait d'avoir été soumise à un stage au sens de l'article 14 du RAA de 2004 est sans objet.

– Sur l'applicabilité au cas d'espèce de l'article 44, second alinéa, du statut de 2004

84 Il convient de constater, en premier lieu, que le RAA de 2004, version applicable ratione temporis compte tenu de la date d'effet du nouveau contrat d'engagement, à savoir le 1er mai 2013, ne contenait aucune disposition prévoyant une application par analogie de l'article 44, second alinéa, du statut de 2004 qui aurait permis aux institutions de l'Union de faire bénéficier les agents temporaires de l'avancement d'échelon prévu à cette disposition uniquement pour les fonctionnaires.

85 Une telle application par analogie aux agents temporaires n'est possible statutairement que depuis la prise d'effet, le 1er janvier 2014, du nouvel article 20, paragraphe 4, du RAA de 2014, lequel a, aux termes de l'article 2, sous 13), du règlement no 1023/2013, lui-même entré en vigueur le 1er novembre 2013, remplacé l'article 20, paragraphe 4, du RAA de 2004.

86 En second lieu, force est également de constater que, ainsi que l'a reconnu le CESE, l'article 44, second alinéa, du statut de 2004, comme d'ailleurs l'article 44, second alinéa, du statut de 2014, ne s'applique qu'aux cas dans lesquels le fonctionnaire est nommé chef d'unité, directeur ou directeur général « dans le même grade » que celui qu'il détenait dans son emploi précédent (arrêt du 8 novembre 2007, Deffaa/Commission, F-125/06, EU:F:2007:190, point 81). Or, en l'espèce, la requérante a été engagée, non pas dans le même grade que celui qu'elle détenait au titre de son emploi de chef d'unité adjoint, à savoir le grade AD 9, mais dans un grade nettement supérieur, en l'occurrence le grade AD 12.

87 Le CESE a néanmoins fait valoir, lors de l'audience, que c'est en application de la « politique du personnel » du CESE que l'AHCC a décidé de faire bénéficier la requérante, en sa qualité d'agent temporaire, d'un avancement d'échelon du type de celui prévu pour les fonctionnaires à l'article 44, second alinéa, du statut de 2004.

88 Dans ces conditions, il y a lieu de conclure que, nonobstant la question de la validité d'un tel montage juridique d'un point de vue statutaire et alors même que les dispositions ouvrant droit à des prestations financières doivent être strictement interprétées et appliquées par les institutions (voir, s'agissant de l'octroi de l'avancement d'échelon prévu à l'article 44, second alinéa, du statut de 2004, arrêt du 11 décembre 2007, Sack/Commission, T-66/05, EU:T:2007:370, point 129), c'est par la voie contractuelle que la requérante et l'AHCC sont convenues que la requérante serait soumise à une période probatoire de neuf mois, du type de celle prévue à l'article 44, second alinéa, du statut de 2004 (ci-après la « période probatoire contractuelle ») afin de bénéficier, de manière rétroactive, de l'avancement d'échelon normalement octroyé, ratione temporis, aux seuls fonctionnaires en vertu de cette même disposition statutaire (ci-après la « prime contractuelle »).

89 De même, par l'avenant n° 1, la requérante et l'AHCC ont décidé de prolonger la période probatoire contractuelle d'une durée équivalente à celle de l'absence de la requérante au titre de son congé de maternité, soit jusqu'au 30 avril 2014. Pour ce faire, les parties ont décidé de faire référence, dans cet avenant, à l'article 14, paragraphe 2, du RAA de 2014, dont elles se seraient inspirées, pour les besoins de leur montage contractuel, qualifié par le CESE de « sui generis ».

– Sur le fondement juridique de la décision du 25 mai 2014 en ce qu'elle porte réaffectation de la requérante sur un emploi hors encadrement

90 Même si les parties étaient convenues de faire application par analogie de l'article 44, second alinéa, du statut de 2004 en prévoyant contractuellement l'accomplissement d'une période probatoire et le versement d'une prime contractuelle à la requérante pour le cas où cette dernière aurait accompli ses fonctions d'encadrement de manière satisfaisante, force est de constater que l'article 44, second alinéa, du statut de 2004 ne prévoit pas comme conséquence d'un exercice non satisfaisant desdites fonctions que l'intéressé doit être réaffecté sur un emploi hors encadrement, ainsi que l'a pourtant décidé l'AHCC dans la décision du 25 mai 2014 et dans l'avenant n° 2.

91 Lors de l'audience, le CESE a indiqué, en réponse aux questions du Tribunal, que l'AHCC avait entendu fonder la décision du 25 mai 2014 de réaffectation sur un emploi hors encadrement, d'une part, sur la jurisprudence qui reconnaît à l'AHCC la faculté de réaffecter ses agents temporaires à tout moment, notamment l'arrêt du 11 juillet 1996, Aubineau/Commission (T-102/95, EU:T:1996:104), et, d'autre part, sur l'article 7 du statut, applicable par analogie aux agents temporaires en vertu de l'article 10, paragraphe 1, du RAA de 2004, même si cette disposition n'était pas expressément mentionnée dans les décisions attaquées.

92 À cet égard, il y a lieu d'observer que le nouveau contrat d'engagement ainsi que les avenants n^{os} 1 et 2 relèvent, en application de l'article 10, paragraphe 1, du RAA de 2004, du champ d'application de l'article 7, paragraphe 1, du statut de 2004 (arrêt du 11 juillet 1996, Aubineau/Commission, T-102/95, EU:T:1996:104, point 27).

93 Or, même si le statut de 2004, en particulier son article 7, ne prévoit pas explicitement la possibilité de « réaffecter » un fonctionnaire, il ressort d'une jurisprudence constante que les institutions disposent d'un large pouvoir d'appréciation dans l'organisation de leurs services en fonction des missions qui leur sont confiées et dans l'affectation, en vue de celles-ci, du personnel qui se trouve à leur disposition, à la condition, cependant, d'une part, que cette affectation se fasse dans l'intérêt du service (arrêt du 10 septembre 2014, Tzikas/AFE, F-120/13, EU:F:2014:197, point 91) et, d'autre part, qu'elle respecte l'équivalence des emplois. Il s'ensuit que, dans la pratique, les décisions de réaffectation sont soumises, au même titre que les mutations, en ce qui concerne la sauvegarde des droits et des intérêts légitimes du fonctionnaire ou agent intéressé, aux règles de l'article 7, paragraphe 1, du statut (arrêts du 25 janvier 2007, de Albuquerque/Commission, F-55/06, EU:F:2007:15, point 55, et du 19 juin 2014, BN/Parlement, F-157/12, EU:F:2014:164, points 45 et 46).

94 Partant, même s'il eut été souhaitable que l'avenant n° 2 visât expressément l'article 7 du statut de 2004 et non l'article ou le seul article 44, second alinéa, du statut de 2004, le Tribunal considère que la décision du 25 mai 2014, en ce qu'elle porte réaffectation de la requérante sur un emploi hors encadrement, peut être considérée comme ayant été adoptée au titre de l'article 7 du statut, applicable par analogie aux agents temporaires en vertu de l'article 10, paragraphe 1, du RAA de 2014.

95 À cet égard, il ressort de la teneur des décisions attaquées et de la fiche d'évaluation, dont la case relative à une proposition de réaffectation est cochée, que le motif d'intérêt du service ayant présidé à la réaffectation de la requérante tient au constat que cette dernière ne se serait pas acquittée de manière satisfaisante de ses nouvelles fonctions d'encadrement, en tant que chef d'unité, au cours de la période probatoire contractuelle.

96 Afin d'apprécier le bien-fondé d'un tel motif de réaffectation, le Tribunal doit préalablement examiner, compte tenu de ce qui a été constaté au point 88 du présent arrêt en ce qui concerne l'application par analogie de l'article 44, second alinéa, du statut de 2004 décidée contractuellement, si cette évaluation a été faite dans le respect des exigences de l'article 44, second alinéa, du statut de 2004.

– Sur le respect par l'AHCC de son obligation de mettre la requérante en mesure de justifier qu'elle s'était acquittée de manière satisfaisante de ses fonctions de chef d'unité au cours de la période probatoire contractuelle

97 À cet égard, la raison d'être de la période probatoire au titre de l'article 44, second alinéa, du statut de 2004 est suffisamment proche de celle justifiant le stage imposé aux agents temporaires au titre de l'article 14 du RAA de 2004, de sorte que le Tribunal peut, en l'espèce, valablement s'inspirer de la jurisprudence y afférente (voir, en ce sens, arrêt du 26 mars 2014, CP/Parlement, F-8/13, EU:F:2014:44, point 57).

98 Or, selon la jurisprudence, l'AHCC doit mettre un agent temporaire soumis à une période probatoire, telle que le stage prévu à l'article 14 du RAA de 2004, en mesure de l'accomplir dans des conditions normales. Ainsi, même si cette période probatoire est destinée à permettre d'apprécier les aptitudes et le comportement de l'agent temporaire dans ses nouvelles fonctions, éventuellement d'encadrement, et ne peut donc pas être assimilée à une période de formation, il n'en est pas moins impératif que, durant cette période probatoire, l'intéressé soit mis en mesure par l'AHCC de faire la preuve de ses qualités professionnelles, en bénéficiant d'instructions et de conseils appropriés, tenant compte de la nature des fonctions exercées, de même que d'éventuels avertissements oraux ou écrits lui permettant d'adapter et d'améliorer ses prestations en fonction des exigences du service (arrêts du 6 novembre 2014, DH/Parlement, F-4/14, EU:F:2014:241, point 55, et du 11 décembre 2014, CZ/AEMF, F-80/13, EU:F:2014:266, points 67 et 68).

99 Dans cette perspective, l'expérience antérieure de l'agent temporaire soumis à une nouvelle période probatoire ne saurait être négligée. En effet, si cette expérience ne peut, comme telle, remettre en cause l'utilité de la période probatoire, laquelle est destinée à apprécier les aptitudes et le comportement de l'intéressé dans ses nouvelles fonctions, cette même expérience peut cependant déterminer le degré d'encadrement dont il doit bénéficier pour que la nouvelle période probatoire puisse remplir son objectif (voir, par analogie, arrêts du 15 octobre 2014, De Bruin/Parlement, F-15/14, EU:F:2014:236, point 44, et du 6 novembre 2014, DH/Parlement, F-4/14, EU:F:2014:241, point 56).

100 Par ailleurs, la jurisprudence est également fixée en ce sens que c'est uniquement lorsqu'il existe des règles internes à l'institution prescrivant la fixation d'objectifs à un fonctionnaire au début d'une période d'évaluation, ce qui, au vu des pièces du dossier, n'est pas le cas en l'espèce, que la méconnaissance de ces règles a un caractère substantiel et justifie la censure de l'évaluation litigieuse au motif que la description du poste n'aurait pas été suffisante en termes de fixation d'objectifs (arrêt du 26 mars 2014, CP/Parlement, F-8/13, EU:F:2014:44, point 58 et jurisprudence citée).

101 En l'espèce, la requérante disposait certes déjà d'une expérience de deux années en qualité de chef d'unité adjoint du secrétariat du Groupe I lorsqu'elle a été engagée, le 1er mai 2013, en tant que chef d'unité. De plus, lors de sa prise de fonctions le 10 septembre 2013, elle avait connaissance du contenu des tâches afférentes à cet emploi, telles qu'elles étaient énumérées dans l'avis de vacance au titre duquel elle s'était portée candidate et avait été retenue pour occuper le poste en cause. Cependant, l'emploi de chef d'unité adjoint n'impliquait pas, contrairement à celui nouvellement occupé de chef d'unité, de responsabilités de gestion du personnel. Or, le CESE a insisté sur cet aspect pour justifier la nécessité pour l'AHCC de prévoir la période probatoire contractuelle aux fins de vérifier les aptitudes de la requérante dans ses nouvelles fonctions.

102 À cet égard, le Tribunal relève encore que, alors même que la requérante avait formulé, les 17 et 18 juillet 2013, une demande de participation à une formation de coaching, le président du Groupe I n'a pas immédiatement accédé à une telle demande qui apparaissait pourtant pertinente.

103 Par ailleurs, l'agent temporaire soumis à une période probatoire doit bénéficier, en pratique, de conditions matérielles adéquates afin de réaliser les tâches qui lui sont dévolues et, lorsque l'administration décide de modifier les conditions de déroulement de sa période probatoire pour des raisons qui sont étrangères à l'agent concerné, l'évaluateur doit en tenir compte afin de déterminer dans quelle mesure ledit agent a atteint ses objectifs et, par suite, pour évaluer sa performance (arrêt du 12 juin 2013, Bogusz/Frontex, F-5/12, EU:F:2013:75, points 56 et 57).

104 Or, en l'espèce, le Tribunal constate que les attributions et responsabilités afférentes à l'emploi de chef d'unité du secrétariat du Groupe I ont été exercées par intérim par le chef d'unité adjoint pendant la période d'absence pour congé de maternité puis pour congé annuel de la requérante. Cependant, il ressort clairement du dossier que, postérieurement à sa prise de fonctions effective en qualité de chef d'unité, à savoir le 10 septembre 2013, la requérante ne s'est pas vu confier la plénitude des attributions et responsabilités afférentes à son nouvel emploi, notamment quant à sa participation à des réunions. De plus, les instructions données par la requérante ont été infirmées par sa hiérarchie.

105 Le Tribunal relève encore que, alors même que l'AHCC avait initialement souhaité ménager la requérante lors de sa prise de fonctions en ne lui conférant pas ab initio toutes les responsabilités normalement afférentes à l'emploi de chef d'unité, il ressort du dossier que, dans les faits, les attributions de la requérante lui ont au contraire été progressivement retirées, et ce au profit du chef d'unité adjoint. Quant à l'affirmation du CESE selon laquelle les membres du personnel de l'unité n'auraient pas été satisfaits et se seraient même plaints du style de management de la requérante, celle-ci n'est pas étayée par des éléments de preuve.

106 Dans ces conditions, il ne saurait être considéré que la requérante a été soumise à une période probatoire dans des conditions normales et adéquates lui permettant, d'une part, d'exercer effectivement les fonctions afférentes à l'emploi de chef d'unité, et, d'autre part et corrélativement, de démontrer à l'AHCC qu'elle était à même de s'acquitter de manière satisfaisante de ses nouvelles fonctions au sens de l'article 44, second alinéa, du statut de 2004.

107 Partant, indépendamment du fait que la requérante a pu faire valoir utilement son point de vue dans les observations écrites qu'elle a formulées le 14 mai 2014 sur les appréciations portées par son évaluateur, en l'occurrence le président du Groupe I, dans la fiche d'évaluation, le Tribunal considère que la fiche d'évaluation, qui ne prend nullement en compte le fait que la requérante n'avait pas été initialement investie de la plénitude des prérogatives et responsabilités afférentes à l'emploi de chef d'unité et en avait même été ultérieurement privée, ne pouvait pas constituer une base pertinente permettant à l'AHCC d'apprécier si la requérante s'était acquittée de manière satisfaisante de ses nouvelles fonctions de chef d'unité au sens de l'article 44, second alinéa, du statut de 2004, disposition que l'AHCC avait contractuellement décidé avec la requérante d'appliquer par analogie dans le cas d'espèce.

108 Ces considérations, justifiant l'annulation des décisions attaquées, ne préjugent pas pour autant la question de savoir si, dans des conditions normales de déroulement de la période probatoire contractuelle, la requérante se serait acquittée de manière satisfaisante de ses nouvelles fonctions de chef d'unité, notamment en ce qui concerne la tâche nouvelle de gestion du personnel (voir arrêt du 12 avril 2016, CP/Parlement, F-98/15, EU:F:2016:76, points 61 à 63 et 73).

– Sur l'existence d'un détournement de pouvoir par l'AHCC en lien avec un prétendu harcèlement moral de la part de M. K.

109 S'agissant enfin du prétendu détournement de pouvoir dont seraient entachées les décisions attaquées de l'AHCC dans la mesure où la requérante aurait subi un harcèlement moral de la part de M. K., il importe de rappeler que ce n'est pas parce que l'existence d'un harcèlement moral subi par un fonctionnaire ou agent serait démontrée que toute décision faisant grief à cet agent et intervenant alors que ce dernier ferait l'objet d'agissements constitutifs de harcèlement moral serait pour autant illégale. Il appartient encore à la partie requérante de démontrer l'incidence de tels agissements, s'ils sont avérés, sur la teneur de l'acte attaqué (voir, en ce sens, arrêts du 24 février 2010, Menghi/ENISA, F-2/09, EU:F:2010:12, point 69 ; du 19 juin 2013, CF/AESA, F-40/12, EU:F:2013:85, point 79, et du 26 mars 2015, CW/Parlement, F-41/14, EU:F:2015:24, point 89).

110 Or, en l'espèce, force est de constater que la requérante n'a nullement apporté la preuve que les appréciations de ses prestations en qualité de chef d'unité, telles que retenues par l'évaluateur, M. K., dans la fiche d'évaluation seraient la manifestation d'un harcèlement moral à son endroit. Le Tribunal constate que, en tout état de cause, ces appréciations, de même que la teneur des nombreux courriels échangés entre la requérante et M. K., ne franchissent pas la frontière de la critique désobligeante ou blessante envers la personne même de la requérante et révèlent au contraire une certaine proximité, professionnelle, voire personnelle, entre les deux protagonistes résultant de leur longue collaboration précédant l'incident du 25 mars 2014 (voir, en ce sens, arrêts du 9 mars 2010, N/Parlement, F-26/09, EU:F:2010:17, point 86 ; du 10 juillet 2014, CW/Parlement, F-48/13, EU:F:2014:186, point 129, et du 26 mars 2015, CW/Parlement, F-41/14, EU:F:2015:24, point 90).

111 Il résulte de tout ce qui précède que, dans la limite des motifs exposés précédemment, il y a lieu de faire droit aux premier et deuxième moyens et, partant, d'annuler pour lesdits motifs les décisions attaquées.

Sur le troisième moyen, tiré de la méconnaissance du droit d'être entendu

Arguments des parties

112 La requérante estime que, en méconnaissance du droit d'être entendu tel que prévu à l'article 41 de la charte des droits fondamentaux, le CESE l'a privée de la possibilité de faire valoir ses observations orales directement auprès du président alors en fonctions du CESE avant qu'il n'adopte la décision de non-confirmation. Elle estime également que, si elle avait pu s'entretenir personnellement avec lui, elle aurait pu le convaincre d'ouvrir, en sa qualité d'AHCC, une enquête administrative sur les agissements de M. K. avant l'adoption de cette décision, ce qui, partant, aurait pu influer sur le contenu de ladite décision.

113 Le CESE conclut au rejet du moyen en soulignant que la requérante a eu l'occasion de faire valoir ses observations écrites sur la fiche d'évaluation et que ces dernières ont été portées à la connaissance de l'AHCC en vue de l'adoption de la décision de non-confirmation.

Appréciation du Tribunal

114 Selon une jurisprudence constante, le respect des droits de la défense, dans toute procédure ouverte à l'encontre d'une personne et susceptible d'aboutir à un acte faisant grief à celle-ci, constitue un principe fondamental du droit de l'Union et doit être assuré même en l'absence de toute réglementation concernant la procédure en cause. Ce principe s'impose avec d'autant plus d'acuité

lorsque, comme en l'espèce, la décision de l'AHCC a été adoptée dans le cadre d'un contexte de difficultés relationnelles (arrêt du 3 juin 2015, BP/FRA, T-658/13 P, EU:T:2015:356, point 51 et jurisprudence citée).

115 Le droit d'être entendu exige que la personne concernée soit mise en mesure de faire connaître utilement son point de vue au sujet des éléments qui pourraient être retenus à son endroit dans l'acte à intervenir (voir, en ce sens, arrêt du 3 juin 2015, BP/FRA, T-658/13 P, EU:T:2015:356, point 52 et jurisprudence citée).

116 Dès lors, une décision telle que celle du 25 mai 2014 de non-confirmation d'un agent temporaire dans ses fonctions et portant par ailleurs réaffectation de l'intéressé sur un autre emploi ne pouvait être prise qu'après que l'intéressé eut été mis en mesure de faire connaître utilement son point de vue au sujet du projet de décision y afférent, dans le cadre d'un échange écrit ou oral initié par l'AHCC et dont la preuve incombe à celle-ci (arrêts du 6 décembre 2007, Marcuccio/Commission, C-59/06 P, EU:C:2007:756, point 47, et du 3 juin 2015, BP/FRA, T-658/13 P, EU:T:2015:356, point 54).

117 En l'espèce, force est de constater que la requérante a été entendue en ses observations écrites du 14 mai 2014 sur le projet de fiche d'évaluation dans lequel son évaluateur, M. K., président du Groupe I, préconisait qu'elle ne soit pas confirmée dans les fonctions de chef d'unité et qu'elle soit réaffectée sur un emploi « hors encadrement ». Ainsi qu'elle l'a elle-même indiqué dans sa requête, dans lesdites observations, la requérante a pu contester, « point par point » selon ses termes, le prétendu caractère insuffisant de ses prestations professionnelles en tant que chef d'unité soumis à la période probatoire contractuelle.

118 Quant à la circonstance que la requérante n'a pas, comme elle le sollicitait, été entendue en personne par le président alors en fonctions du CESE, le Tribunal considère que celle-ci n'est pas pertinente puisqu'il est constant qu'elle a pu faire connaître utilement son point de vue dans ses observations écrites sur la fiche d'évaluation, du 14 mai 2014, et que lesdites observations écrites ont été soumises à l'AHCC, en la personne du président alors en fonctions du CESE, lequel, au demeurant, tout en décidant de faire suite à la proposition de l'évaluateur, M. K., de ne pas la confirmer dans les fonctions de chef d'unité et de la réaffecter sur un poste hors encadrement, a apposé sur la fiche d'évaluation un commentaire plutôt élogieux sur les aptitudes professionnelles de la requérante.

119 Eu égard à ce qui précède, il doit être considéré que la requérante a été utilement entendue et, partant, le troisième moyen doit être écarté.

Sur le quatrième moyen, tiré d'une violation de l'obligation de motivation

Arguments des parties

120 La requérante estime, en se fondant sur la jurisprudence relative à la motivation des rapports de notation, que la décision du 25 mai 2014 n'est pas suffisamment motivée au regard de la motivation lacunaire et, selon elle, générique des insuffisances professionnelles qui lui ont été reprochées. En particulier, les appréciations retenues ne seraient pas illustrées par des exemples concrets.

121 Le CESE conclut au rejet du moyen.

Appréciation du Tribunal

122 D'emblée, le Tribunal constate que, certes, la motivation retenue dans la décision du 25 mai 2014 ainsi que dans la décision de rejet de la réclamation pour justifier la non-confirmation de la requérante dans les fonctions de chef d'unité ainsi que sa réaffectation sur un emploi AD 12 hors encadrement

s'appuyait exclusivement sur l'insuffisance de ses prestations professionnelles telles que celles-ci avaient été constatées, au titre des rubriques « Leadership », « Staff management » et « Achievements of results », dans la fiche d'évaluation établie à l'issue de la période probatoire contractuelle, dont il vient d'être jugé qu'elle ne s'était pas déroulée dans des conditions irrégulières.

123 Cependant, force est de constater que, formellement, par la motivation retenue, l'AHCC a répondu aux exigences afférentes à l'obligation de motivation, puisqu'elle a permis au Tribunal d'exercer son contrôle sur la légalité des décisions attaquées et a fourni à l'intéressée une indication suffisante sur le fondement des décisions attaquées qui lui a permis d'en contester la légalité (arrêts du 26 novembre 1981, Michel/Parlement, 195/80, EU:C:1981:284, point 22, et du 28 février 2008, Neirinck/Commission, C-17/07 P, EU:C:2008:134, point 50).

124 Partant, le quatrième moyen doit être rejeté.

Sur le cinquième moyen, tiré d'une erreur manifeste d'appréciation

Arguments des parties

125 La requérante estime que la décision du 25 mai 2014 et l'avenant n° 2 sont entachés d'une erreur manifeste d'appréciation, notamment s'il est tenu compte de l'appréciation manuscrite élogieuse ayant été apposée par le président alors en fonctions du CESE sur la fiche d'évaluation. Elle indique toutefois qu'elle « peut difficilement […] étayer davantage [l'erreur manifeste d'appréciation soulevée] au regard de l'absence de motivation des décisions ayant décidé de sa prétendue insuffisance [professionnelle] ».

126 Le CESE conclut au rejet du moyen comme non fondé.

Appréciation du Tribunal

127 Il résulte des considérations développées dans le cadre de l'examen des premier et deuxième moyens que les paramètres qui ont servi de base à l'appréciation des capacités de la requérante, notamment pour déterminer si elle s'était acquittée de manière satisfaisante de ses nouvelles fonctions de chef d'unité, étaient lacunaires, puisqu'elle n'a pas pu exercer la plénitude des fonctions afférentes à cet emploi, et, partant, que les décisions attaquées étaient entachées d'irrégularités (arrêt du 26 mars 2014, CP/Parlement, F-8/13, EU:F:2014:44, point 90).

128 Dans ces conditions, l'examen du point de savoir si la décision du 25 mai 2014, complétée par l'avenant n° 2, est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation se fonderait sur des prémisses incorrectes et conduirait le Tribunal à constater l'existence d'une telle erreur qui ne serait que la conséquence des irrégularités constatées dans le cadre des premier et deuxième moyens. Or, ceci serait surabondant et préjugerait la question, à laquelle l'AHCC n'a pas encore pu répondre, de savoir si la requérante, placée dans des conditions normales de déroulement d'une période probatoire, fut-elle contractuelle, se serait acquittée de manière satisfaisante de ses nouvelles fonctions de chef d'unité. Par ailleurs, pareil examen pourrait également préjuger l'examen par le CESE des mesures qu'il devra adopter en exécution du présent arrêt, afin d'anéantir les effets des illégalités constatées, ce qui constituerait une méconnaissance de l'article 266 TFUE (arrêt du 26 mars 2014, CP/Parlement, F-8/13, EU:F:2014:44, point 91).

129 Partant, il n'y pas lieu d'examiner le cinquième moyen.

Sur le sixième moyen, tiré d'une violation du principe d'égalité de traitement et de l'interdiction de toute discrimination ainsi que d'une violation des articles 21 et 23 de la charte des droits fondamentaux et de la directive 2006/54

Arguments des parties

130 La requérante prétend que M. K. aurait éloigné ou déstabilisé cinq des six personnes de sexe féminin engagées au service du secrétariat du Groupe I, comportement qui constituerait une discrimination en raison du sexe. Elle en tient pour preuve le fait que c'est un homme, en l'occurrence M. T., qui a été nommé chef d'unité à sa place. Elle invoque également la protection prévue par l'article 15 de la directive 2006/54 et estime, au regard de l'article 1er quinquies, paragraphe 5, du statut, que le CESE n'est pas parvenu « à démontrer qu['elle] n'avait pas été traitée de manière discriminatoire, en raison de sa grossesse et de son sexe, et ce malgré les éléments concordants apportés par [elle] ».

131 Le CESE conclut au rejet du moyen.

Appréciation du Tribunal

132 D'emblée, le Tribunal constate que la requérante n'a fourni aucune preuve ni commencement de preuve convaincant ou pertinent à l'appui de ses allégations relatives à une prétendue discrimination dont elle aurait été victime en raison de son sexe, de son état de grossesse ou encore de sa maternité. Or, les éléments du dossier font au contraire apparaître qu'elle a bénéficié en tant qu'agent temporaire de conditions d'engagement et de progression de carrière des plus favorables au sein du CESE, notamment parce que, en moins de sept années d'exercice de fonctions dans cet organe de l'Union, elle a bénéficié d'une progression de quatre grades, ce qui, de l'aveu même du CESE lors de l'audience, constituait une promotion « éclair » et aurait normalement nécessité, avec une moyenne de trois à quatre années d'ancienneté dans chaque grade, près du double de temps pour qu'un fonctionnaire obtienne une telle promotion.

133 De plus, il est constant que la requérante s'est vu offrir le poste de chef d'unité au grade AD 12 dès le 1er mai 2013, alors même qu'elle était en congé de maternité et n'était pas disponible pour prendre immédiatement ses fonctions.

134 Dans ces conditions, la requérante ne peut pas raisonnablement considérer avoir été l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe ou son état de grossesse. Partant, le sixième moyen ne peut qu'être rejeté comme étant manifestement non fondé.

135 Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que la décision du 25 mai 2014, complétée par l'avenant n° 2, doit être annulée pour les motifs retenus dans le cadre du traitement des premier et deuxième moyens.

3. *Sur les conclusions indemnitaires*

136 À titre de réparation de son préjudice matériel, la requérante demande le paiement d'une somme correspondant au bénéfice de l'avancement d'échelon visé à l'article 44, second alinéa, du statut de 2004, et ce de manière rétroactive à la date du 1er mai 2013. À titre de réparation de son préjudice moral subi du fait de l'attitude, selon elle désinvolte et négligente, du CESE, elle réclame un montant évalué ex æquo et bono à 30 000 euros.

137 Le CESE conclut au rejet des conclusions indemnitaires.

Sur le préjudice matériel

138 S'agissant de l'octroi d'une somme correspondant au bénéfice de l'avancement d'échelon prévu à l'article 44, second alinéa, du statut de 2004, le Tribunal constate en l'espèce, d'une part, que l'AHCC a renoncé ab initio à imposer à la requérante l'obligation de s'acquitter d'un nouveau stage au sens de l'article 14 du RAA de 2004 en lien avec l'exercice de ses nouvelles fonctions de chef d'unité.

139 D'autre part, ainsi qu'il a été constaté précédemment, la requérante, en qualité d'agent temporaire ayant été engagée comme chef d'unité au grade AD 12, ne pouvait pas bénéficier, ratione temporis et ratione materiae, de l'avancement d'échelon prévu à l'article 44, second alinéa, du statut de 2004 puisque, même à supposer qu'une application par analogie de cette disposition aux agents temporaires pouvait résulter d'une décision de « politique du personnel » suivie par le CESE en l'espèce, la condition ratione materiae d'application de cette disposition tenant à ce que l'intéressée soit nommée chef d'unité « dans le même grade » n'était de toute façon pas remplie lors de son engagement, le 1er mai 2013, en qualité de chef d'unité.

140 Ainsi, le Tribunal constate que l'AHCC n'avait aucun motif légitime à exiger de la requérante qu'elle s'acquitte de manière satisfaisante d'une période probatoire contractuelle pour pouvoir bénéficier rétroactivement de la « prime contractuelle » puisque, les dispositions ouvrant droit à des prestations financières devant être interprétées strictement (voir, s'agissant de l'octroi de l'avancement d'échelon prévu à l'article 44, second alinéa, du statut, arrêt du 11 décembre 2007, Sack/Commission, T-66/05, EU:T:2007:370, points 123 et 129), la requérante n'avait statutairement pas droit à l'avancement d'échelon prévu par l'article 44, second alinéa, du statut de 2004.

141 Dans ces conditions, même si, au titre des mesures d'exécution du présent arrêt, le CESE pourrait décider à nouveau de s'affranchir du libellé des dispositions statutaires et d'octroyer la « prime contractuelle » qu'il a conçue en son sein, le Tribunal ne saurait, pour sa part, le condamner à indemniser la requérante d'un préjudice matériel résultant de la perte de l'avancement d'échelon prévu à l'article 44, second alinéa, du statut de 2004, sauf à méconnaître directement le libellé et le champ d'application ratione temporis et ratione materiae de cette disposition.

142 Partant, les conclusions indemnitaires, en ce qui concerne le préjudice matériel, doivent être rejetées.

Sur le préjudice moral

143 S'agissant des conclusions relatives à l'indemnisation d'un préjudice moral, le Tribunal rappelle que, selon une jurisprudence constante, l'annulation d'un acte entaché d'illégalité, tel que la décision du 25 mai 2014, constitue en elle-même la réparation adéquate et, en principe, suffisante de tout préjudice moral que cet acte peut avoir causé, sauf lorsque la partie requérante démontre avoir subi un préjudice moral détachable de l'illégalité fondant l'annulation et n'étant pas susceptible d'être intégralement réparé par cette annulation (voir, en ce sens, arrêts du 6 juin 2006, Girardot/Commission, T-10/02, EU:T:2006:148, point 131 ; du 19 mai 2015, Brune/Commission, F-59/14, EU:F:2015:50, point 80, et du 16 juillet 2015, Murariu/AEAPP, F-116/14, EU:F:2015:89, point 150).

144 Cependant, le sentiment d'injustice et les tourments qu'occasionne le fait, pour une personne, de devoir mener une procédure précontentieuse, puis contentieuse, afin de voir ses droits reconnus peut, dans certaines circonstances, constituer un préjudice pouvant découler du seul fait que l'administration a commis une illégalité (arrêts du 7 février 1990, Culin/Commission, C-343/87, EU:C:1990:49, points 27 et 28, ainsi que du 16 juillet 2015, Murariu/AEAPP, F-116/14, EU:F:2015:89, point 152).

145 En l'espèce, le Tribunal relève que la requérante a été exposée à des incertitudes quant à la réalité de sa situation contractuelle du fait du comportement du CESE qui a tantôt invoqué des erreurs dans les formulaires types utilisés, tantôt évoqué l'imposition d'un stage au sens de l'article 14 du RAA de 2004.

146 Dans ces circonstances, le Tribunal, évaluant ex æquo et bono le préjudice ainsi subi par la requérante, considère qu'une somme de 2 000 euros constitue une réparation appropriée du préjudice moral allégué.

147 Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que :

— la décision du 25 mai 2014, telle que complétée par l'avenant n° 2, doit être annulée ;

— le CESE doit être condamné à indemniser la requérante d'une somme de 2 000 euros au titre du préjudice moral qu'elle a subi ;

— les conclusions indemnitaires doivent être rejetées pour le surplus.

Sur les dépens

148 Aux termes de l'article 101 du règlement de procédure, sous réserve des autres dispositions du chapitre huitième du titre deuxième dudit règlement, toute partie qui succombe supporte ses propres dépens et est condamnée aux dépens exposés par l'autre partie, s'il est conclu en ce sens. En vertu de l'article 102, paragraphe 1, du même règlement, le Tribunal peut décider, lorsque l'équité l'exige, qu'une partie qui succombe supporte ses propres dépens, mais n'est condamnée que partiellement aux dépens exposés par l'autre partie, voire qu'elle ne doit pas être condamnée à ce titre.

149 Il résulte des motifs énoncés dans le présent arrêt que le CESE doit être considéré comme la partie ayant succombé. En outre, la requérante a, dans ses conclusions, expressément demandé que le CESE soit condamné aux dépens. Les circonstances de l'espèce ne justifiant pas l'application des dispositions de l'article 102, paragraphe 1, du règlement de procédure, le CESE doit supporter ses propres dépens et être condamné à supporter les dépens exposés par la requérante.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (troisième chambre)

déclare et arrête :

1) **La décision du président du Comité économique et social européen, du 25 mai 2014, telle que complétée par un avenant nº 2 au contrat d'engagement de FS, par laquelle l'autorité habilité à conclure les contrats d'engagement du Comité économique et social européen ne l'a pas confirmée dans les fonctions de chef d'unité et l'a réaffectée, avec effet au 9 avril 2014, sur un emploi hors encadrement, est annulée.**

2) **Le Comité économique et social européen est condamné à indemniser FS d'une somme de 2 000 euros au titre du préjudice moral qu'elle a subi.**

3) **Les conclusions indemnitaires sont rejetées pour le surplus.**

4) **Le Comité économique et social européen supporte ses propres dépens et est condamné à supporter les dépens exposés par FS.**

Van Raepenbusch Perillo Svenningsen

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 12 mai 2016.

Le greffier
W. Hakenberg

Le président
S. Van Raepenbusch