HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra)

19 noiembrie 2020*

„Recurs – Funcție publică – Funcționari – Serviciul European de Acțiune Externă (SEAE) – Politica de rotație a funcționarilor – Post de șef al Delegației Uniunii Europene în Etiopia – Decizie prin care se refuză prelungirea repartizării pe acest post – Interesul serviciului – Principiul egalității de tratament – Discriminare pozitivă în favoarea sexului subreprezentat – Articolul 1d din Statutul funcționarilor Uniunii Europene”

În cauza C-93/19 P,

având ca obiect un recurs formulat în temeiul articolului 56 din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene, introdus la 6 februarie 2019,

Serviciul European de Acțiune Externă (SEAE), reprezentat de S. Marquardt și R. Spac, în calitate de agenți,

recurent,

cealaltă parte din procedură fiind:

Chantal Hebberecht, cu domiciliul în Luxemburg (Luxemburg),

reclamantă în primă instanță,

CURTEA (Camera a patra),

compusă din domnul M. Vilaras, președinte de cameră, domnii N. Piçarra (raportor), S. Rodin și D. Šváby și doamna K. Jürimäe, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

după ascultarea concluziilor avocatei generale în ședința din 23 aprilie 2020,

pronunță prezenta

* Limba de procedură: franceza.

Hotărâre

1 Prin recursul formulat, SEAE solicită anularea Hotărârii Tribunalului Uniunii Europene din 27 noiembrie 2018, Hebberecht/SEAE (T-315/17, denumită în continuare „hotărârea atacată”, EU:T:2018:842), prin care s-a admis acțiunea doamnei Chantal Hebberecht având ca obiect, printre altele, anularea deciziei SEAE din 30 iunie 2016 prin care i s-a respins cererea de prelungire a repartizării sale pe postul de șef al Delegației Uniunii Europene în Etiopia (denumită în continuare „decizia în litigiu”).

Cadrul juridic

2 Potrivit articolului 5 alineatul (3) din Decizia 2010/427/UE a Consiliului din 26 iulie 2010 privind organizarea și funcționarea Serviciului European de Acțiune Externă (JO 2010, L 201, p. 30), „șeful delegației primește instrucțiuni de la Înaltul Reprezentant [al Uniunii Europene pentru afaceri externe și politica de securitate] și de la SEAE și răspunde de executarea acestora”.

3 Articolul 6 alineatele (2) și (10) din această decizie prevede:

„(2) SEAE este format din funcționari și alți agenți ai Uniunii […], inclusiv membrii de personal din cadrul serviciilor diplomatice ale statelor membre numiți în calitate de agenți temporari.

Statutul [funcționarilor Uniunii Europene] și [Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene] se aplică personalului SEAE.

[…]

(10) Înaltul Reprezentant [al Uniunii pentru afaceri externe și politica de securitate] stabilește regulile de mobilitate, astfel încât să se asigure că membrii personalului SEAE beneficiază de un grad ridicat de mobilitate. […] În principiu, toți membrii personalului SEAE își desfășoară periodic activitatea în cadrul delegațiilor Uniunii. Înaltul Reprezentant [al Uniunii pentru afaceri externe și politica de securitate] stabilește normele în acest sens.”

4 Articolul 1d din Statutul funcționarilor Uniunii Europene (denumit în continuare „statutul”) prevede:

„(1) În aplicarea prezentului statut se interzice orice discriminare, precum discriminarea bazată pe sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie sau convingeri, opinii politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere, handicap, vârstă sau orientare sexuală.

[…]

(2) Pentru a asigura în mod concret deplina egalitate dintre bărbați și femei în viața profesională, fapt ce constituie un element esențial de care trebuie să se țină seama la punerea în aplicare a tuturor aspectelor din prezentul statut, principiul egalității de tratament nu împiedică instituțiile Uniunii […] să mențină sau să adopte măsuri care prevăd avantaje specifice destinate să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul subreprezentat sau să prevină ori să compenseze dezavantajele din cariera profesională.

(3) Autoritățile împuternicite să facă numiri ale instituțiilor stabilesc, de comun acord, după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor, măsuri și acțiuni de promovare a egalității de șanse dintre bărbați și femei în domeniile reglementate de prezentul statut și adoptă dispoziții adecvate, în special în vederea remedierii inegalităților *de facto* care afectează șansele femeilor în domeniile reglementate de statut.

[…]

(6) Respectând principiul nediscriminării și principiul proporționalității, orice limitare a punerii în aplicare a acestor principii trebuie justificată în mod obiectiv și rezonabil și trebuie să răspundă unor obiective legitime de interes general în cadrul politicii privind personalul. […]” [traducere neoficială]

5 Articolul 7 alineatul (1) din statut prevede:

„Autoritatea împuternicită să facă numiri repartizează fiecare funcționar, prin numire sau prin transfer, într-un post din grupa sa de funcții corespunzătoare gradului său, acționând exclusiv în interesul serviciului și fără a ține seama de cetățenie.

Funcționarul poate solicita transferul în cadrul instituției sale.” [traducere neoficială]

6 Articolul 95 alineatul (1) din statut prevede:

„Competențele încredințate de Statutul funcționarilor autorității împuternicite să facă numiri se exercită de către Înaltul Reprezentant al Uniunii pentru afaceri externe și politica de securitate (denumit în continuare Înaltul Reprezentant) în ceea ce privește personalul SEAE. Înaltul Reprezentant poate stabili persoana din cadrul SEAE care exercită aceste competențe. […]”

Istoricul cauzei și decizia în litigiu

7 La 1 septembrie 2013, doamna Hebberecht, funcționară în cadrul SEAE, a fost numită șefa Delegației Uniunii în Etiopia, pentru o perioadă de patru ani.

8 În cadrul exercițiului de rotație pentru anii 2017 și 2018, funcționarii aflați la post în delegațiile Uniunii au fost informați, prin nota SEAE din 22 martie 2016, cu privire la posibilitatea de a prezenta o cerere de rotație anticipată sau de prelungire a repartizării lor. În această notă se preciza că o soluționare favorabilă unor astfel de cereri va fi dată numai în cazuri excepționale, motivate în mod corespunzător, ținând seama de interesul serviciului.

9 La 15 aprilie 2016, doamna Hebberecht a solicitat o prelungire a repartizării sale pentru un al cincilea an. La 30 iunie 2016, autoritatea împuternicită să facă numiri din cadrul SEAE a respins această cerere prin decizia în litigiu, arătând printre altele că, „în interesul de a asigura o rotație periodică a șefilor de delegație, o politică clară de mobilitate după cel mult patru ani în post a fost pusă în general în aplicare”.

10 Doamna Hebberecht a introdus o reclamație, înregistrată la 30 septembrie 2016, împotriva acestei decizii, în temeiul articolului 90 alineatul (2) din statut, susținând că aceasta era contrară interesului și continuității serviciului, transparenței, egalității de tratament, precum și respectării măsurilor de discriminare pozitivă luate în privința femeilor.

11 Prin decizia din 1 februarie 2017, autoritatea împuternicită să facă numiri a SEAE a respins această reclamație, arătând că administrația dispune de o largă putere de apreciere în ceea ce privește necesitățile legate de interesul serviciului și politica de mobilitate a personalului. Aceasta a subliniat de asemenea inexistența obligației de a ține seama de calitatea de femeie a doamnei Hebberecht cu ocazia examinării cererii acesteia de prelungire a repartizării sale.

Procedura în fața Tribunalului și hotărârea atacată

12 Prin cererea depusă la grefa Tribunalului la 15 mai 2017, doamna Hebberecht a introdus o acțiune având ca obiect, pe de o parte, anularea deciziei în litigiu și, pe de altă parte, repararea prejudiciului moral pretins suferit.

13 În susținerea acestor concluzii în anulare, doamna Hebberecht a invocat trei motive întemeiate pe încălcarea interesului și a continuității serviciului, a obligației de transparență și, respectiv, a principiului egalității de tratament.

14 Tribunalul a respins primele două motive ca nefondate. Acesta a respins și primele două aspecte ale celui de al treilea motiv, întemeiate, pe de o parte, pe existența unei discriminări cu caracter rasial și, pe de altă parte, pe acordarea unei prelungiri altor șefi de delegație. Tribunalul a admis însă al treilea aspect al celui de al treilea motiv, referitor la măsurile care trebuiau luate în privința femeilor.

15 În această privință, Tribunalul a arătat mai întâi, la punctele 89-91 din hotărârea atacată, că, deși articolul 1d alineatele (2) și (3) din statut dovedește voința legiuitorului Uniunii de a conferi egalității dintre bărbați și femei un loc „esențial” în deciziile de punere în aplicare a „tuturor” aspectelor statutului, o astfel de voință nu se reflecta în pozițiile adoptate de SEAE, care, dimpotrivă, a susținut că nu este obligat să compenseze subreprezentarea femeilor în anumite funcții în lipsa unor dispoziții care să pună în aplicare aceste prevederi din statut.

16 Tribunalul a amintit în continuare, la punctul 93 din hotărârea atacată, că, la articolul 1d alineatul (2) din statut, legiuitorul Uniunii nu se limitează să prevadă adoptarea unor măsuri de către instituțiile Uniunii, ci declară de asemenea, fără vreo altă condiție, că egalitatea dintre bărbați și femei constituie o dimensiune „esențială” de care trebuie să se țină seama în „toate” aspectele care pun în aplicare statutul. Tribunalul a dedus de aici, la punctul 94 din hotărârea respectivă, că, prin faptul că a înlăturat egalitatea dintre bărbați și femei din considerațiile care au stat la baza adoptării deciziei în litigiu, SEAE a încălcat articolul 1d alineatele (2) și (3) din statut, înainte de a preciza, la punctul 95 din hotărârea menționată, că o asemenea eroare prezenta un caracter vădit.

17 În sfârșit, după ce a amintit la punctul 96 din hotărârea atacată că, potrivit unei jurisprudențe constante, „anularea unei decizii administrative ca urmare a unei erori nu este justificată atunci când această eroare nu a influențat în mod decisiv conținutul deciziei respective”, Tribunalul a constatat, la punctul 97 din aceeași hotărâre, că dispozitivul deciziei atacate ar fi putut fi diferit dacă egalitatea dintre bărbați și femei nu ar fi fost exclusă de la început, în principiu, de la aprecierea efectuată de SEAE.

18 În consecință, Tribunalul a anulat decizia în litigiu. Acesta a respins de asemenea cererea de despăgubire ca inadmisibilă.

Concluziile părților în fața Curții

19 Prin recursul formulat, SEAE solicită Curții:

– anularea hotărârii atacate;

– respingerea acțiunii în primă instanță ca nefondată și

– obligarea doamnei Hebberecht la plata cheltuielilor de judecată.

20 Doamna Hebberecht nu a prezentat un memoriu în răspuns.

Cu privire la recurs

Argumentația SEAE

21 În susținerea recursului formulat, SEAE invocă un motiv unic, întemeiat pe eroarea de drept pretins săvârșită de Tribunal, din moment ce acesta din urmă ar fi interpretat, pe de o parte, articolul 1d alineatul (2) din statut în sensul că această dispoziție „conține un principiu direct aplicabil în privința deciziilor individuale adoptate de instituție în aplicarea statutului [și] conferă un drept individual funcționarului în cauză” și, pe de altă parte, nu ar fi respectat, în acest context, „modul în care SEAE aplică politica de egalitate de gen în cadrul politicii de mobilitate a Uniunii și de rotație între sediul SEAE și delegațiile Uniunii […]”.

22 În ceea ce privește, în primul rând, interpretarea pretins eronată a articolului 1d alineatul (2) din statut, SEAE susține că această dispoziție enunță numai un obiectiv general, care nu este direct aplicabil în cadrul unor decizii individuale precum decizia în litigiu. Acest alineat ar trebui coroborat cu alineatul (3) al acestui articol, care impune instituțiilor Uniunii să stabilească măsurile care trebuie instituite pentru atingerea acestui obiectiv.

23 SEAE subliniază în această privință utilizarea, în textul articolului 1d alineatul (2) din statut, a expresiei „să se țină seama”, care ar lăsa administrației o marjă largă de apreciere. Această interpretare nu ar fi repusă în discuție de expresiile „tuturor aspectelor din prezentul statut” sau „element esențial”, evidențiate de Tribunal în hotărârea atacată. Potrivit SEAE, „a se ține seama” de egalitatea dintre bărbați și femei nu este sinonim cu „punerea în aplicare a egalității de șanse”.

24 Articolul 1d alineatul (2) din statut nu ar impune, așadar, nicio obligație directă instituțiilor Uniunii. Acesta le-ar permite numai să adopte măsuri de discriminare pozitivă prin derogare de la principiul egalității de tratament enunțat la alineatul (1) al acestui articol. În acest cadru, alineatul (3) al articolului menționat ar obliga instituțiile respective să adopte o politică generală în materie de egalitate între bărbați și femei, cu obiectivul specific de a remedia inegalitățile care afectează femeile. De această politică ar trebui, prin urmare, să se „țină seama” în situații concrete.

25 Ar rezulta de aici că, contrar celor statuate de Tribunal la punctele 92 și 93 din hotărârea atacată, prima parte a articolului 1d alineatul (2) din statut este condiționată de adoptarea unor măsuri de executare de către instituțiile Uniunii și, prin urmare, nu poate fi aplicată în mod direct și izolat, cu riscul de a duce la decizii arbitrare sau contradictorii. În ceea ce privește a doua parte a acestui alineat, situată după enunțarea obiectivului general care trebuie urmărit, aceasta ar permite instituțiilor Uniunii să adopte măsuri de discriminare pozitivă în favoarea sexului subreprezentat sau să prevină dezavantaje.

26 O astfel de interpretare a articolului 1d alineatul (2) din statut ar fi confirmată de geneza acestei dispoziții. Intenția legiuitorului Uniunii nu ar fi fost de a formula la alineatul menționat drepturi și obligații aplicabile în mod direct, ci de a încuraja instituțiile Uniunii să adopte o politică și măsuri de executare în materie de egalitate între bărbați și femei.

27 În ceea ce privește, în al doilea rând, aprecierea pretins eronată de către Tribunal a politicilor desfășurate de SEAE în materie de rotație a funcționarilor săi, acesta din urmă susține în esență că, presupunând chiar că principiul egalității dintre bărbați și femei, garantat de articolul 1d alineatul (2) din statut, ar fi direct aplicabil, acesta nu s-ar aplica unei decizii de refuz al prelungirii mandatului unui șef al delegației Uniunii, întrucât o asemenea decizie nu presupune o alegere între mai multe persoane.

28 SEAE reproșează mai întâi Tribunalului că a deformat, la punctul 90 din hotărârea atacată, argumentația sa. Astfel, acesta nu ar fi afirmat niciodată la modul general că considerațiile referitoare la gen nu au legătură cu interesul serviciului. SEAE ar fi susținut că o decizie referitoare la cererile de prelungire a mandatelor șefilor de delegații ale Uniunii este prin natura sa individuală și neutră în ceea ce privește genul persoanei, din moment ce nu este vorba despre o decizie privind ocuparea unui post vacant pentru care administrația trebuie să facă o alegere între mai mulți candidați. SEAE precizează în această privință că aplică o politică în materie de egalitate de șanse în cadrul rotațiilor între sediul SEAE și delegații.

29 SEAE amintește în continuare că din articolul 6 alineatul (10) din Decizia 2010/427 reiese că întregul personal al SEAE este supus unui „grad ridicat de mobilitate”, ceea ce înseamnă o rotație periodică a acestui personal în cadrul delegațiilor Uniunii. Aceste elemente, care ar defini interesul serviciului, ar fi reflectate în politica de rotație a SEAE.

30 SEAE arată că ține seama, în practică, de necesitatea de a promova egalitatea de șanse dintre bărbați și femei în cadrul politicii sale generale de rotație, și anume cu ocazia selectării candidaților la posturile vacante din cadrul delegațiilor Uniunii. Ar fi astfel necesar să se distingă între, pe de o parte, o situație de concurență între diferiți candidați și, pe de altă parte, o cerere individuală de prelungire a repartizării pe un post, precum cea în discuție în speță, care ar fi excepțională și ar trebui, „în primul rând, [să fie] tratată în funcție de interesul serviciului și de obiectivul general de a asigura o rotație periodică între sediu și delegații și invers”.

31 Chiar presupunând că articolul 1d alineatul (2) din statut obligă să se țină seama de principiul egalității dintre bărbați și femei la adoptarea unei decizii individuale precum cea în discuție în speță, aprecierea oportunității prelungirii repartizării într-un post ar trebui efectuată înainte de toate în raport cu interesul serviciului.

32 Ar rezulta de aici că politica egalității de șanse dintre bărbați și femei trebuie să se aplice la momentul rotației anuale a personalului între sediul SEAE și delegațiile Uniunii sau între delegațiile Uniunii, cu ocazia publicării anunțurilor pentru ocuparea posturilor vacante în cauză. În schimb, o astfel de politică ar putea „să se aplice cu dificultate în cazul deciziilor de prelungire a mandatului, care sunt prin natura lor individuale și [pentru care] nu există o situație de concurență între mai mulți candidați”. Astfel, SEAE ar fi în acest caz obligat să compare cereri de prelungire formulate de femei și de bărbați și să favorizeze cererile formulate de femei, independent de aspectul dacă acest lucru răspunde interesului serviciului, care este însă, după cum se arată la punctul 77 din hotărârea atacată, un element determinant în luarea deciziei.

33 În acest cadru, SEAE contestă afirmația Tribunalului de la punctul 97 din hotărârea atacată, potrivit căreia dispozitivul deciziei în litigiu ar fi putut fi diferit dacă egalitatea dintre bărbați și femei nu ar fi fost exclusă de la început din aprecierea efectuată. SEAE susține că practică o politică pozitivă prin care se urmărește favorizarea candidaturilor depuse de sexul subreprezentat pentru posturi de răspundere atunci când candidații în cauză au merite egale cu candidații de sex masculin, ceea ce presupune plasarea candidaților într-o situație comparabilă. O astfel de practică ar fi ilustrată de documentele furnizate Tribunalului, la cererea sa, dar de care acesta nu ar fi ținut seama.

34 Potrivit SEAE, prelungirea repartizării doamnei Hebberecht pe postul pe care îl ocupa, pentru simplul fapt al apartenenței sale la un gen, nu ar fi fost o măsură adoptată în temeiul principiului egalității de tratament, ci mai curând o măsură de discriminare pozitivă în privința femeilor.

35 În sfârșit, SEAE subliniază că ar fi contradictoriu să se sugereze că ar fi trebuit să fie prelungită repartizarea doamnei Hebberecht pe acest post în considerarea condiției sale de femeie după ce s-a înlăturat, astfel cum a procedat Tribunalul la punctul 44 din hotărârea atacată, motivul întemeiat pe încălcarea, prin decizia în litigiu, a interesului și a continuității serviciului. Aceasta ar însemna să se

considere că din articolul 1d alineatul (2) din statut rezultă un drept subiectiv, pentru funcționarul care aparține sexului subreprezentat, la prelungirea mandatului său, fapt pe care SEAE îl contestă cu fermitate.

Aprecierea Curții

36 Prin intermediul motivului său unic, SEAE reproșează în esență Tribunalului că a săvârșit o eroare de drept în măsura în care, pe de o parte, ar fi interpretat în mod eronat articolul 1d alineatul (2) din statut considerând că dispoziția respectivă creează o obligație direct aplicabilă în sarcina instituțiilor chiar în lipsa unor măsuri de executare și, pe de altă parte, ar fi statuat că dispoziția menționată este aplicabilă în cadrul deciziei în litigiu, și anume o decizie individuală de prelungire a mandatului pe un post care nu presupune o alegere între mai multe persoane.

37 În ceea ce privește, în primul rând, argumentul SEAE potrivit căruia articolul 1d alineatul (2) din statut nu ar fi aplicabil în lipsa unor măsuri de executare adoptate de instituții, trebuie subliniat de la bun început că, astfel cum a arătat Tribunalul în esență la punctul 84 din hotărârea atacată, această dispoziție cuprinde două părți. Prima amintește că principiul egalității dintre bărbați și femei este un element esențial în „toate” aspectele punerii în aplicare a statutului, iar a doua, că acest principiu nu împiedică instituțiile Uniunii să mențină sau să adopte măsuri care prevăd avantaje specifice destinate să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul subreprezentat.

38 Or, deși principiul egalității dintre bărbați și femei, ca drept subiectiv, nu impune, în vederea aplicării sale, nicio măsură de executare [a se vedea prin analogie, în ceea ce privește articolul 157 alineatul (1) TFUE, Hotărârea din 8 aprilie 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, punctul 24], situația este însă diferită în cazul avantajelor specifice destinate să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul subreprezentat, prevăzute la articolul 1d alineatul (2) a doua parte din statut.

39 Astfel, a doua parte a acestei dispoziții are drept scop precis și limitat autorizarea măsurilor care, deși sunt discriminatorii în funcție de apartenența la un sex, urmăresc efectiv să elimine sau să reducă inegalitățile de fapt (a se vedea prin analogie Hotărârea din 28 martie 2000, Badeck și alții, C-158/97, EU:C:2000:163, punctul 19).

40 O acțiune care urmărește promovarea cu prioritate a candidaților de sex feminin în sectoarele funcției publice europene în care femeile sunt subreprezentate trebuie astfel considerată compatibilă cu articolul 1d alineatul (2) din statut, pe de o parte, atunci când nu acordă în mod automat și necondiționat prioritatea candidaților de sex feminin care au o calificare egală cu cea a concurenților lor de sex masculin și, pe de altă parte, atunci când candidaturile fac obiectul unei aprecieri obiective care ține seama de situațiile particulare de ordin personal ale tuturor candidaților (a se vedea prin analogie Hotărârea din 28 martie 2000, Badeck și alții, C-158/97, EU:C:2000:163, punctul 23, și Hotărârea din 30 septembrie 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, punctul 23).

41 Aceste condiții se inspiră din faptul că, la stabilirea întinderii oricărei derogări de la un drept individual precum egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, este necesară respectarea principiului proporționalității, care impune ca derogările să nu depășească limitele a ceea ce este adecvat și necesar pentru atingerea scopului urmărit și ca, în cea mai mare măsură posibilă, să fie conciliate principiul egalității de tratament și cerințele scopului astfel urmărit (a se vedea prin analogie Hotărârea din 30 septembrie 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, punctul 24).

42 Articolul 1d alineatul (6) din statut prevede, la rândul său, că, respectând principiul nediscriminării și principiul proporționalității, orice limitare a acestor principii trebuie justificată în mod obiectiv și rezonabil și trebuie să răspundă unor obiective legitime de interes general în cadrul politicii privind personalul.

43 În plus, aplicarea unor criterii care urmăresc în mod vădit să asigure o egalitate substanțială și neformală trebuie să fie realizată în mod transparent și să poată fi controlată pentru a exclude orice apreciere arbitrară a calificării candidaților (a se vedea prin analogie Hotărârea din 6 iulie 2000, Abrahamsson și Anderson, C-407/98, EU:C:2000:367, punctul 49).

44 Rezultă că decizii individuale prin care se acordă avantaje specifice menite să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul subreprezentat nu pot fi adoptate în lipsa unor măsuri generale de aplicare a articolului 1d alineatul (2) a doua parte din statut care să permită îndeplinirea cerințelor menționate la punctele 40 și 41 din prezenta hotărâre.

45 Prin urmare, SEAE susține în mod întemeiat că a doua parte a alineatului (2) al articolului 1d din statut, potrivit căreia principiul egalității de tratament nu împiedică instituțiile Uniunii să mențină sau să adopte măsuri care prevăd avantaje specifice destinate să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul subreprezentat, coroborată cu alineatul (3) al acestui articol constituie o normă de abilitare care nu poate fi aplicată direct în lipsa unor măsuri de executare.

46 Totuși, nu se poate deduce din considerațiile care precedă că, în lipsa unor măsuri de executare prevăzute la articolul 1d alineatul (2) a doua parte din statut, o instituție este scutită de obligația de a ține seama de principiul egalității dintre bărbați și femei la adoptarea unei decizii individuale precum decizia în litigiu.

47 Astfel, după cum a amintit Tribunalul la punctul 93 din hotărârea atacată, legiuitorul Uniunii declară, la articolul 1d alineatul (2) prima parte din statut, că egalitatea dintre bărbați și femei constituie o dimensiune „esențială” care trebuie luată în considerare în „toate” aspectele care pun în aplicare statutul, fără ca această declarație să fie însoțită de vreun termen sau de vreo condiție și fără ca aceasta să fie subordonată adoptării unor măsuri.

48 Tribunalul a dedus de aici, în mod întemeiat, la punctele 94 și 97 din hotărârea atacată, că, prin înlăturarea egalității dintre bărbați și femei din considerațiile care au stat la baza adoptării deciziei în litigiu, deși aceasta constituie o dimensiune „esențială” în opinia legiuitorului Uniunii, SEAE a încălcat articolul 1d alineatele (2) și (3) din statut, ceea ce constituia o eroare de drept care justifică anularea deciziei în litigiu.

49 În ceea ce privește, în al doilea rând, argumentul SEAE potrivit căruia, în orice caz, articolul 1d alineatul (2) din statut nu se aplică unei decizii de refuz al prelungirii mandatului unui șef de delegație din moment ce această decizie nu presupune o alegere între mai multe persoane, trebuie amintit, astfel cum se menționează la punctul 38 din prezenta hotărâre, că principiul egalității de tratament dintre bărbați și femei este un principiu direct aplicabil.

50 Astfel cum a arătat în esență doamna avocată generală la punctele 43 și 45 din concluzii, modul de redactare a articolului 1d alineatul (2) prima parte din statut nu supune aplicarea acestui principiu vreunei condiții.

51 Prin urmare, simplul fapt că o decizie, precum decizia în litigiu, care privește prelungirea repartizării unui funcționar pe un post de conducere, nu presupune o alegere între mai mulți candidați nu exclude faptul că la adoptarea sa trebuie luate în considerare considerațiile referitoare la egalitatea dintre bărbați și femei.

52 Astfel, asemenea considerații ar putea pleda în favoarea prelungirii repartizării unui funcționar aflat pe post dacă ar rezulta, în cadrul procedurii de rotație instituite de SEAE, că sexul căruia îi aparține acesta din urmă este subreprezentat în posturi echivalente și că, în lipsa unor funcționari de același sex care pot fi repartizați pe acest post, în cazul respingerii cererii sale de prelungire, un funcționar de celălalt sex ar fi repartizat pe postul vacant.

53 De asemenea, faptul că o politică de egalitate a șanselor între bărbați și femei este aplicată în cadrul politicii generale de selecție a candidaților la posturi vacante în cadrul delegațiilor Uniunii nu permite să se excludă aplicarea principiului egalității dintre bărbați și femei cu ocazia adoptării unei decizii individuale de prelungire a unui mandat de șef de delegație. Astfel, acest principiu, care exclude orice discriminare pe motive de sex, nu se limitează la situațiile de concurență între candidați, ci presupune de asemenea să se verifice dacă tratamentul acordat, în speță unei femei, ar fi fost acordat, în același mod, unui bărbat aflat într-o situație comparabilă.

54 SEAE susține însă că, în ceea ce privește adoptarea deciziei în litigiu, luarea în considerare a interesului serviciului exclude luarea în considerare a principiului egalității de tratament dintre bărbați și femei. Acesta subliniază în special că este contradictoriu să se anuleze decizia în litigiu pentru motivul că ar fi trebuit să admită cererea de prelungire formulată de doamna Hebberecht în considerarea condiției sale de femeie după înlăturarea, la punctul 44 din hotărârea atacată, a primului aspect al primului motiv, întemeiat pe faptul că interesul serviciului ar impune admiterea aceleiași cereri.

55 În această privință, trebuie amintit că instituțiile Uniunii dispun, desigur, de o largă putere de apreciere în adoptarea deciziilor privind organizarea serviciilor lor în funcție de misiunile care le sunt încredințate și în repartizarea personalului, cu condiția ca aceasta să se facă în interesul serviciului și să respecte echivalența posturilor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 23 martie 1988, Hecq/Comisia, 19/87, EU:C:1988:165, punctul 6). Totuși, revine acestor instituții, cu ocazia adoptării deciziilor referitoare la organizarea serviciilor lor, sarcina de a efectua o evaluare comparativă între diferitele interese aflate în joc, luând în considerare printre altele atât respectarea principiului egalității de tratament, cât și interesul serviciului.

56 În consecință, nu este contradictoriu să se statueze, astfel cum a procedat în esență Tribunalul în hotărârea atacată, pe de o parte, că SEAE nu a săvârșit o eroare vădită de apreciere în ceea ce privește interesul serviciului prin respingerea cererii de prelungire a doamnei Hebberecht și, pe de altă parte, că nu se poate exclude ca unele considerații legate de egalitatea dintre bărbați și femei să poată pleda în favoarea acceptării acestei cereri, astfel încât SEAE trebuia să țină seama, în calitate de element de apreciere printre altele, de necesitatea de a asigura egalitatea dintre bărbați și femei.

57 Prin urmare, SEAE susține în mod eronat că nu se poate ține seama de principiul egalității de tratament dintre bărbați și femei la adoptarea unei decizii individuale precum decizia în litigiu, care nu presupune o alegere între mai multe persoane.

58 Rezultă că motivul unic trebuie respins ca nefondat, la fel ca recursul.

Cu privire la cheltuielile de judecată

59 În conformitate cu articolul 137 din Regulamentul de procedură al Curții, aplicabil procedurii de recurs în temeiul articolului 184 alineatul (1) din acesta, în hotărârea sau în ordonanța prin care se finalizează judecata se dispune cu privire la cheltuielile de judecată.

60 Întrucât doamna Hebberecht nu a prezentat un memoriu în fața Curții și, prin urmare, nu a efectuat nici cheltuieli de judecată, trebuie să se decidă că SEAE suportă propriile cheltuieli de judecată.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a patra) declară și hotărăște:

1) Respinge recursul.

2) SEAE suportă propriile cheltuieli de judecată.

Semnături