Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (septième chambre)

21 novembre 2024*

Table des matières

I. Le cadre juridique . . . 3
A. Le statut . . . 3
B. Le RAA . . . 5
C. L'accord-cadre . . . 5
D. La directive 2002/14/CE . . . 6
II. Les antécédents du litige . . . 6
III. La procédure devant le Tribunal statuant sur renvoi et l'arrêt attaqué . . . 8
IV. Les conclusions des parties au pourvoi . . . 8
V. Sur le pourvoi . . . 9
A. Sur le premier moyen . . . 9
1. Argumentation des parties . . . 9
2. Appréciation de la Cour . . . 10
a) Sur la recevabilité . . . 10
b) Sur le fond . . . 11
B. Sur le deuxième moyen . . . 12
1. Argumentation des parties . . . 12
2. Appréciation de la Cour . . . 14
a) Sur la recevabilité . . . 14

* Langue de procédure : le français.

b) Sur le fond . . . 14
C. Sur le troisième moyen . . . 15
1. Argumentation des parties . . . 15
2. Appréciation de la Cour . . . 18
a) Sur la recevabilité . . . 18
b) Sur le fond . . . 18
1) Sur la première branche . . . 18
2) Sur la deuxième branche . . . 20
3) Sur la troisième branche . . . 21
4) Sur la quatrième branche . . . 22
5) Sur la cinquième branche . . . 22
D. Sur le quatrième moyen . . . 23
1. Argumentation des parties . . . 23
2. Appréciation de la Cour . . . 24
E. Sur la demande de réparation du dommage . . . 24
1. Argumentation des parties . . . 24
2. Appréciation de la Cour . . . 24
Sur les dépens . . . 25

« Pourvoi – Fonction publique – Agents contractuels – Contrat à durée indéterminée – Résiliation du contrat – Article 47, sous c), i), du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne – Insuffisance professionnelle – Conduite dans le service et attitude au travail non compatibles avec l'intérêt du service – Obligation de motivation – Droit d'être entendu – Droit au congé parental – Article 42 bis du statut des fonctionnaires de l'Union européenne »

Dans l'affaire C-546/23 P,

ayant pour objet un pourvoi au titre de l'article 56 du statut de la Cour de justice de l'Union européenne, introduit le 29 août 2023,

UG, représentée par Me M. Richard, avocat,

partie requérante,

l'autre partie à la procédure étant :

Commission européenne, représentée initialement par Mme I. Melo Sampaio et M. A. Sauka, en qualité d'agents, puis par M. A. Sauka, en qualité d'agent,

partie défenderesse en première instance,

LA COUR (septième chambre),

composée de M. F. Biltgen, président de la première chambre, faisant fonction de président de la septième chambre, Mme M. L. Arastey Sahún (rapporteure), présidente de la cinquième chambre, et M. J. Passer, juge,

avocat général : M. P. Pikamäe,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

Arrêt

1 Par son pourvoi, UG demande l'annulation de l'arrêt du Tribunal de l'Union européenne du 21 juin 2023, UG/Commission (T-571/17 RENV, ci-après l'« arrêt attaqué », EU:T:2023:351), par lequel celui-ci a rejeté son recours tendant, d'une part, à l'annulation de la décision du 17 octobre 2016 par laquelle la Commission européenne a résilié son contrat d'agent contractuel (ci-après la « décision litigieuse ») et, d'autre part, à la réparation des préjudices matériels et moraux que UG aurait subis du fait de cette décision.

I. Le cadre juridique

A. Le statut

2 L'article 42 bis du statut des fonctionnaires de l'Union européenne, dans sa version applicable aux faits de l'espèce (ci-après le « statut »), prévoit :

« Tout fonctionnaire a droit, pour chaque enfant, à être placé en position de congé parental d'une durée maximale de six mois, sans versement de la rémunération de base, à prendre dans les douze ans suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant. [...] »

3 Aux termes de l'article 47 du statut :

« La cessation définitive des fonctions résulte :

[...]

d) du licenciement pour insuffisance professionnelle,

[...] »

4 L'article 51 du statut est libellé comme suit :

« 1. L'autorité investie du pouvoir de nomination de chaque institution définit les procédures visant à détecter, gérer et résoudre les cas d'insuffisance professionnelle en temps utile et de manière appropriée.

Lorsqu'elle adopte des dispositions internes, l'autorité investie du pouvoir de nomination de chaque institution respecte les prescriptions suivantes :

a) le fonctionnaire qui, sur la base de trois rapports annuels consécutifs insatisfaisants tels que visés à l'article 43, ne fait toujours preuve d'aucun progrès dans ses compétences professionnelles est rétrogradé d'un grade. Si les deux rapports annuels suivants font encore état de prestations insatisfaisantes, le fonctionnaire est licencié ;

b) toute proposition de rétrogradation ou de licenciement d'un fonctionnaire expose les raisons qui la motivent et est communiquée à l'intéressé. La proposition de l'autorité investie du pouvoir de nomination est transmise au comité paritaire consultatif prévu à l'article 9, paragraphe 6.

2. Le fonctionnaire a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de prendre copie de toutes les pièces de la procédure. Il dispose, pour préparer sa défense, d'un délai d'au moins quinze jours mais de trente jours au maximum à compter de la date de réception de la proposition. Il peut se faire assister par une personne de son choix. Le fonctionnaire peut présenter des observations écrites. Il est entendu par le comité paritaire consultatif. Il peut également citer des témoins.

[...] »

5 L'article 60 du statut prévoit :

« Sauf en cas de maladie ou d'accident, le fonctionnaire ne peut s'absenter sans y avoir été préalablement autorisé par son supérieur hiérarchique. Sans préjudice de l'application éventuelle des dispositions prévues en matière disciplinaire, toute absence irrégulière dûment constatée est imputée sur la durée du congé annuel de l'intéressé. En cas d'épuisement de ce congé, le fonctionnaire perd le bénéfice de sa rémunération pour la période correspondante.

[...] »

6 L'article 1er, sixième alinéa, de l'annexe II du statut est libellé comme suit :

« Les fonctions assumées par les membres du Comité du personnel et par les fonctionnaires siégeant par délégation du Comité dans un organe statutaire ou créé par l'institution, sont considérées comme parties des services qu'ils sont tenus d'assurer dans leur institution. L'intéressé ne peut subir de préjudice du fait de l'exercice de ces fonctions. »

7 L'article 9, paragraphe 1, sous h), de l'annexe IX du statut dispose :

« L'autorité investie du pouvoir de nomination peut appliquer une des sanctions suivantes :

[...]

h) la révocation avec, le cas échéant, la réduction pro tempore de la pension ou une retenue, pour une durée déterminée, sur le montant de l'allocation d'invalidité, sans que les effets de cette sanction puissent s'étendre aux ayants droit du fonctionnaire. Si une telle réduction est opérée, le revenu de l'ancien fonctionnaire ne peut toutefois être inférieur au minimum vital prévu à l'article 6 de l'annexe VIII du présent statut, augmenté, le cas échéant, des allocations familiales. »

B. Le RAA

8 L'article 47 du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne, dans sa version applicable aux faits de l'espèce (ci-après le « RAA »), est libellé comme suit :

« Indépendamment du cas du décès de l'agent temporaire, l'engagement de ce dernier prend fin :

[...]

c) pour les contrats à durée indéterminée :
   i) à l'issue du préavis fixé dans le contrat, le préavis ne pouvant être inférieur à un mois par année de service accompli, avec un minimum de trois mois et un maximum de dix mois. Toutefois, le préavis ne peut commencer à courir pendant la grossesse attestée par un certificat médical ou pendant la durée du congé de maternité ou d'un congé de maladie, pour autant que ce dernier ne dépasse pas une période de trois mois. Ce préavis est suspendu pendant la grossesse attestée par un certificat médical, le congé de maternité ou le congé de maladie, dans les limites visées ci-dessus ;

   [...] »

C. L'accord-cadre

9 La clause 5, paragraphe 4, de l'accord-cadre révisé sur le congé parental, conclu le 18 juin 2009, qui figure à l'annexe de la directive 2010/18/UE du Conseil, du 8 mars 2010, portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (JO 2010, L 68, p. 13) (ci-après l'« accord-cadre »), prévoyait :

« Pour faire en sorte que les travailleurs puissent exercer leur droit au congé parental, les États membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre un traitement moins favorable ou le licenciement en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental, conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales. »

D. La directive 2002/14/CE

10 L'article 7 de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil, du 11 mars 2002, établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (JO 2002, L 80, p. 29), dispose :

« Les États membres veillent à ce que les représentants des travailleurs jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties suffisantes leur permettant de réaliser d'une façon adéquate les tâches qui leur ont été confiées. »

II. Les antécédents du litige

11 Les antécédents du litige ont été, en partie, exposés aux points 2 à 19 de l'arrêt attaqué. Pour les besoins de la présente procédure, ils peuvent être résumés de la manière suivante.

12 Le 20 mars 2007, UG a été recrutée par l'Office « Infrastructures et logistique à Luxembourg » (OIL) de la Commission en qualité d'agent contractuel, conformément à l'article 3 bis, sous a), du RAA, afin d'exercer des fonctions d'éducatrice au centre polyvalent de l'enfance, pour une durée déterminée allant du 1er avril 2007 au 31 mars 2009.

13 Le 25 février 2009, le contrat de UG a été prolongé jusqu'au 31 mars 2010.

14 Le 5 février 2010, ce contrat a été prolongé pour une durée indéterminée, avec effet au 1er avril 2010.

15 Du 16 novembre 2011 au 1er avril 2014, UG a été exemptée de ses fonctions d'éducatrice à hauteur de 50 % du temps de travail, compte tenu de l'exercice d'un mandat syndical à mi-temps auprès d'une organisation syndicale.

16 Le 13 mai 2014, UG a été élue au comité local du personnel de Luxembourg (Luxembourg) et a été désignée en tant que membre du comité central du personnel siégeant à Bruxelles (Belgique) (ci-après, pris ensemble, les « comités du personnel »).

17 Le 8 avril 2016, l'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement (ci-après l'« AHCC ») a établi le rapport d'évaluation de UG au titre de l'année 2015 (ci-après le « rapport d'évaluation 2015 »), aux termes duquel son niveau global de prestations n'a pas été jugé satisfaisant pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2015.

18 Le 15 juillet 2016, UG a été placée en congé parental, à sa demande, jusqu'au 14 novembre 2016.

19 Par une lettre du 8 septembre 2016 (ci-après la « lettre du 8 septembre 2016 »), l'AHCC a informé UG de son intention de résilier son contrat sur le fondement de l'article 47 du RAA, en raison du caractère insatisfaisant de son niveau de prestations et de sa conduite dans le service depuis l'année 2013.

20 Par lettre du 30 septembre 2016, la requérante a contesté les motifs invoqués par l'AHCC dans la lettre du 8 septembre 2016.

21 Le 17 octobre 2016, l'AHCC a adopté la décision litigieuse, par laquelle elle a résilié le contrat de UG sur le fondement de l'article 47, sous c), du RAA, avec effet au 31 juillet 2017, compte tenu d'un préavis de neuf mois courant à compter du 1er novembre 2016.

22 Le 29 novembre 2016, l'AHCC a finalement fixé le début de ce préavis au 21 novembre 2016 et le terme dudit contrat au 20 août 2017.

23 À la demande de UG, datée du 16 décembre 2016, son congé parental a été prolongé jusqu'au 20 août 2017.

24 Le 17 janvier 2017, UG a, au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut, introduit une réclamation contre la décision litigieuse.

25 Le 18 mai 2017, l'AHCC a rejeté cette réclamation.

26 Par requête déposée au greffe du Tribunal le 22 août 2017, la requérante a introduit un recours tendant, notamment, à l'annulation de la décision litigieuse et à la réparation des préjudices matériels et moraux qu'elle aurait prétendument subis du fait de cette décision.

27 Par l'arrêt du 2 avril 2020, UG/Commission (T-571/17, ci-après l'« arrêt initial », EU:T:2020:141), le Tribunal a, premièrement, annulé la décision litigieuse, deuxièmement, invité les parties à lui transmettre, dans un délai de trois mois, soit le montant fixé d'un commun accord de la compensation pécuniaire attachée à l'illégalité de cette décision, soit, à défaut d'accord, leurs conclusions chiffrées quant à ce montant, troisièmement, rejeté le surplus des conclusions et, quatrièmement, réservé les dépens.

28 Par l'ordonnance du 13 novembre 2020, UG/Commission (T-571/17, EU:T:2020:553), le Tribunal a, premièrement, constaté qu'il n'y avait plus lieu de statuer sur la compensation pécuniaire attachée à la décision litigieuse et, deuxièmement, condamné la Commission à supporter, outre ses propres dépens, la moitié des dépens de UG et condamné cette dernière à supporter la moitié de ses propres dépens.

29 Par l'arrêt du 25 novembre 2021, Commission/UG (C-249/20 P, ci-après l'« arrêt sur pourvoi », EU:C:2021:964), la Cour a annulé l'arrêt initial, en ce qu'il avait, premièrement, procédé à l'annulation de la décision litigieuse, deuxièmement, constaté l'existence d'une illégalité susceptible d'engager la responsabilité de la Commission et, troisièmement, rejeté comme étant irrecevable la demande de UG visant la réparation de son préjudice moral.

30 Au point 27 de l'arrêt sur pourvoi, la Cour a constaté que le Tribunal avait manifestement dénaturé le contenu de la lettre du 8 septembre 2016 en jugeant, aux points 64, 70 et 71 de l'arrêt initial, que, dans cette lettre, l'AHCC avait reproché à UG de ne pas avoir rempli, dans un délai de trois mois, les objectifs qui lui avaient été assignés dans le rapport d'évaluation 2015.

31 En outre, au point 38 de l'arrêt sur pourvoi, la Cour a jugé que, si, ainsi qu'il ressort des points 70 et 71 de l'arrêt initial, les tâches demandées à UG avaient été conçues et décrites comme s'inscrivant dans une certaine durée, le Tribunal n'aurait pas exposé le motif pour lequel il a estimé qu'il n'était pas raisonnable d'exiger de la part de UG qu'elle établisse un tableau d'actions éducatives dans un délai de trois mois.

32 Dans ces conditions, la Cour a conclu, au point 39 de l'arrêt sur pourvoi, que le Tribunal avait méconnu son obligation de motivation, les motifs de l'arrêt initial ne permettant pas de comprendre, fût-ce implicitement, la raison pour laquelle celui-ci avait estimé que le délai de trois mois, concédé à UG pour établir le tableau d'actions éducatives, était trop bref.

33 Cela étant constaté, la Cour a renvoyé l'affaire au Tribunal et a réservé les dépens.

III. La procédure devant le Tribunal statuant sur renvoi et l'arrêt attaqué

34 À l'appui de ses conclusions tendant à l'annulation de la décision litigieuse, exposées dans le cadre de l'affaire T-571/17 RENV, UG a invoqué, en substance, sept moyens, tirés, le premier, d'un défaut de motivation, le deuxième, d'une violation de l'article 51 du statut et du droit d'être entendu, le troisième, d'erreurs de droit au regard du droit au congé parental et du droit à l'information et à la consultation des travailleurs, le quatrième, de plusieurs erreurs manifestes d'appréciation et erreurs de fait, le cinquième, d'une violation du principe de proportionnalité, le sixième, d'une violation de la procédure disciplinaire prévue à l'annexe IX du statut et, le septième, d'un détournement de pouvoir.

35 Le Tribunal a rejeté l'ensemble de ces moyens comme étant non fondés.

36 En outre, le Tribunal s'est prononcé sur les conclusions indemnitaires de la requérante visant à faire condamner la Commission à lui verser, d'une part, une indemnité correspondant aux salaires dont elle a été privée depuis la date d'effet de son licenciement et, d'autre part, une indemnité au titre de la réparation du préjudice moral du fait des traitements dégradants et discriminatoires qui lui auraient été infligés en raison de son activité syndicale et de la prise d'un congé parental.

37 À cet égard, le Tribunal a constaté que la requérante ne se prévalait pas, au soutien de ses conclusions indemnitaires, de chefs d'illégalité qui différeraient de ceux qu'elle avait exposés au soutien de ses conclusions tendant à l'annulation de la décision litigieuse. Dans ces conditions et étant donné que les conclusions en annulation avaient été rejetées comme étant non fondées, le Tribunal a jugé que les conclusions indemnitaires devaient l'être également, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur leur recevabilité.

38 En conséquence, le Tribunal a rejeté, dans son intégralité, le recours introduit par UG.

IV. Les conclusions des parties au pourvoi

39 Par son pourvoi, UG demande à la Cour :

– d'annuler l'arrêt attaqué en ce que le Tribunal a considéré fondé son licenciement et l'a condamnée à payer un tiers des frais et des dépens de la Commission ;

– par évocation, de lui allouer la somme de 68 000 euros au titre de son dommage matériel ;

– par évocation, de lui accorder la somme de 40 000 euros au titre de son dommage moral ;

– de condamner la Commission au remboursement de tous les frais et dépens, ainsi que ses frais d'avocats dans le cadre du présent pourvoi, évalués provisoirement à 10 000 euros sous réserve d'augmentation, et

– de condamner la Commission au remboursement de tous les frais et dépens, ainsi que ses frais d'avocats en lien avec le présent pourvoi à hauteur de 30 000 euros.

40 La Commission demande à la Cour :

– de rejeter le pourvoi et

– de condamner UG aux dépens.

V. Sur le pourvoi

41 À l'appui de sa demande en annulation de l'arrêt attaqué, UG invoque, en substance, quatre moyens, tirés, le premier, d'une violation de la protection relative au congé parental, le deuxième, d'une violation de la protection des représentants du personnel, le troisième, d'erreurs manifestes d'appréciation et, le quatrième, d'une violation du principe de proportionnalité.

A. Sur le premier moyen

1. Argumentation des parties

42 UG soutient que, aux points 92 et 93 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a opéré de manière injustifiée une distinction entre, d'une part, l'adoption de la décision de licenciement pendant le congé parental et, d'autre part, la prise d'effet de cette décision au moment où l'intéressé se trouve en congé parental, pour en déduire à tort que l'adoption de la décision litigieuse au moment où elle se trouvait en congé parental ne constituait pas une violation de l'article 42 bis du statut, lu à la lumière des prescriptions minimales contenues dans la clause 5, paragraphe 4, de l'accord-cadre.

43 Or, de l'avis de UG, la décision litigieuse a conduit à ce qu'elle ne reprenne pas son travail à l'issue de son congé parental, ce qui démontrerait que le licenciement d'une personne pendant le congé parental constitue une violation de la protection prévue à la clause 5, paragraphe 4, de l'accord-cadre et de l'obligation de l'employeur de conserver l'emploi de l'agent prenant ce congé.

44 UG soutient que les articles 47 et 51 du statut, l'article 9, paragraphe 1, sous h), de l'annexe IX du statut ainsi que l'article 47 du RAA doivent être interprétés de manière conforme aux dispositions de l'accord-cadre ainsi qu'à l'article 33, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »), c'est-à-dire en ce sens qu'ils s'opposent au licenciement pendant toute la durée du congé parental.

45 En outre, il serait contraire aux exigences de la protection contre le licenciement lié au congé parental d'assimiler, ainsi que le Tribunal l'a fait au point 109 de l'arrêt attaqué, l'insuffisance professionnelle au manquement disciplinaire grave.

46 S'agissant du point 112 de l'arrêt attaqué, UG fait valoir qu'il est extrêmement rare que l'employeur évoque, dans la lettre de licenciement d'un employé, le lien entre ce licenciement et le congé parental de ce dernier.

47 Dans la mesure où il ressortirait de nombreux éléments du dossier dans la présente affaire que la prise par UG du congé parental était le motif réel de son licenciement, c'est à tort que le Tribunal aurait jugé, au point 144 de l'arrêt attaqué, que l'illégalité constatée au point 142 de cet arrêt ne pouvait entraîner, à elle seule, l'annulation de la décision litigieuse.

48 En l'occurrence, le licenciement de UG constituerait un détournement de pouvoir par la Commission, dès lors que, sous le prétexte d'un licenciement lié à l'insuffisance professionnelle, cette institution aurait en réalité sanctionné UG pour la prise de son congé parental à une période qui ne convenait pas à la Commission.

49 Partant, la décision litigieuse constituerait une discrimination en lien avec la prise du congé parental, opérée en méconnaissance de l'article 14 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950 (ci-après la « CEDH »), lu en combinaison avec l'article 8 de cette convention et avec l'article 1er du protocole nº 12 à celle-ci, signé à Rome le 4 novembre 2000.

50 La Commission rétorque que le premier moyen du pourvoi est irrecevable dans la mesure où il vise à obtenir une nouvelle appréciation globale de l'affaire et qu'il est, en tout état de cause, non fondé.

2. Appréciation de la Cour

a) Sur la recevabilité

51 S'agissant de la fin de non-recevoir soulevée par la Commission dans le cadre du premier moyen du pourvoi, il y a lieu de rappeler qu'il résulte de l'article 256 TFUE, de l'article 58, premier alinéa, du statut de la Cour de justice de l'Union européenne ainsi que de l'article 168, paragraphe 1, sous d), et de l'article 169 du règlement de procédure de la Cour qu'un pourvoi doit indiquer de façon précise les éléments critiqués de l'arrêt ou de l'ordonnance dont l'annulation est demandée ainsi que les arguments juridiques qui soutiennent de manière spécifique cette demande. Selon la jurisprudence constante de la Cour, ne répond pas à cette exigence le pourvoi qui se limite à reproduire les moyens et les arguments déjà présentés devant le Tribunal. En effet, un tel pourvoi constitue en réalité une demande visant à obtenir un simple réexamen de la requête présentée devant le Tribunal, ce qui échappe à la compétence de la Cour (voir, en ce sens, arrêt du 11 juillet 2024, Thunus e.a./BEI, C-561/23 P, EU:C:2024:603, points 22 et 23 ainsi que jurisprudence citée).

52 En l'espèce, il suffit de constater que, par le premier moyen, UG reproche, en substance, au Tribunal, notamment d'avoir commis des erreurs de droit. À cet égard, UG indique à plusieurs reprises les éléments critiqués de l'arrêt attaqué ainsi que les arguments juridiques qui soutiennent de manière spécifique la demande d'annulation de cet arrêt.

53 Dans ces conditions, il ne saurait être considéré que le premier moyen du pourvoi est irrecevable.

b) Sur le fond

54 À titre liminaire, il convient de relever que, aux points 90 à 114 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a examiné le bien-fondé du grief de UG, pris, en substance, de ce que, en procédant à son licenciement pendant la durée de son congé parental, la Commission aurait violé l'article 42 bis du statut, lu à la lumière des prescriptions minimales contenues dans la clause 5, paragraphe 4, de l'accord-cadre.

55 À cet égard, le Tribunal a jugé, aux points 97 à 112 de cet arrêt, que l'article 42 bis du statut n'interdit pas à l'autorité compétente d'adopter une décision portant licenciement d'un fonctionnaire ou résiliation du contrat de travail d'un agent contractuel ou temporaire, alors même que cet agent se trouve, à la date de cette décision, en congé parental et qu'il a, en principe, vocation à retrouver cet emploi ou ses fonctions au terme de ce congé.

56 En ce qui concerne la clause 5, paragraphe 4, de l'accord-cadre, à laquelle UG fait référence, le Tribunal a considéré, au point 111 de l'arrêt attaqué, que, afin d'assurer que les travailleurs puissent effectivement exercer leur droit au congé parental, cette clause impose de prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre un traitement moins favorable ou le licenciement en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental. À cet égard, le Tribunal s'est fondé sur l'arrêt du 27 février 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99, point 34).

57 Partant, au point 112 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a jugé que ladite clause n'a ni pour objet ni pour effet d'interdire à un employeur de décider du licenciement d'un travailleur, alors même que, à la date de cette décision, celui-ci bénéficie d'un congé parental, pourvu que ce licenciement ne soit pas motivé par la demande ou la prise dudit congé et respecte les autres conditions prévues par la loi ou la réglementation applicables.

58 Quant à l'article 47 du RAA, ainsi qu'il ressort du point 101 de l'arrêt attaqué, il convient de relever que cet article ne prévoit pas de réserve ou de dérogation qui seraient liées au placement de l'agent concerné en congé parental.

59 Aux points 115 à 146 de cet arrêt, le Tribunal a examiné le grief avancé par UG, pris de ce que la décision litigieuse a violé l'article 42 bis du statut, lu à la lumière des prescriptions minimales contenues dans la clause 5, paragraphe 4, de l'accord-cadre, en raison de sa demande de congé parental.

60 Ainsi qu'il ressort du point 122 dudit arrêt, l'article 42 bis du statut, lu à la lumière des prescriptions minimales contenues dans cette clause 5, paragraphe 4, fait interdiction à l'autorité compétente de licencier pour insuffisance professionnelle un fonctionnaire ou un agent en raison de la demande d'un congé parental, notamment pour des motifs tenant aux dates de début et de fin de la période de ce congé ou de la durée de ce congé sollicitées dans cette demande.

61 Au point 142 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a considéré que, s'il était loisible à l'AHCC de rejeter la demande de congé parental présentée par UG au motif que les dates envisagées pour la durée de ce congé étaient incompatibles avec les nécessités du service, l'AHCC ne pouvait pas invoquer les dates du congé parental sollicitées comme constituant l'un des motifs de licenciement pour insuffisance professionnelle, sans violer les dispositions de l'article 42 bis du statut, lu à la lumière des prescriptions minimales contenues dans la clause 5, paragraphe 4, de l'accord-cadre.

62 Après avoir constaté, pour la raison mentionnée au point qui précède, l'illégalité de la décision litigieuse, le Tribunal a jugé, aux points 144 à 146 de l'arrêt attaqué, que, en l'espèce, le constat global de l'insuffisance professionnelle de UG reposait sur plusieurs motifs, lesquels étaient distincts du motif relatif aux dates qu'elle avait choisies dans sa demande de congé parental. Dans ces conditions, le Tribunal a conclu que ladite illégalité ne saurait, à elle seule, emporter l'annulation de la décision litigieuse.

63 Il convient de constater que, par le premier moyen du pourvoi, UG n'a pas démontré que les considérations exposées aux points 53 à 61 du présent arrêt sont entachées d'erreurs de droit.

64 Quant à l'arrêt du 27 février 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99), sur lequel le Tribunal a fondé son raisonnement, il ne saurait être interprété comme interdisant, de manière absolue, de licencier un travailleur bénéficiant d'un congé parental, mais il doit être compris comme prévoyant une interdiction de procéder à un tel licenciement sans motif grave ou suffisant. Cet arrêt interdit ainsi le licenciement en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental.

65 Par ailleurs, dans l'arrêt du 20 juin 2013, Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, points 34 et 35), la Cour a jugé que, comme l'énonçait la clause 2, point 4, de l'accord-cadre sur le congé parental, conclu le 14 décembre 1995, qui figurait à l'annexe de la directive 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO L 145, p. 4), telle que modifiée par la directive 97/75/CE du Conseil, du 15 décembre 1997 (JO 1998, L 10, p. 24), les travailleurs devraient être protégés contre le licenciement « en raison » de la demande ou de la prise d'un congé parental et que cette clause n'interdisait pas à un employeur de licencier un travailleur ayant pris un congé parental dès lors que ce licenciement n'a pas pour motif la demande ou la prise de congé parental.

66 Or, en l'occurrence, ainsi qu'il a été rappelé au point 62 du présent arrêt, le constat global de l'insuffisance professionnelle de UG reposait sur plusieurs motifs, lesquels étaient distincts du motif relatif aux dates qu'elle avait choisies pour la prise de son congé parental.

67 S'agissant de l'argument de UG, selon lequel il ressortirait de nombreux éléments du dossier dans la présente affaire que son congé parental était le motif réel de son licenciement, ce que le Tribunal aurait omis de prendre en compte, il suffit de constater que, par cet argument, UG sollicite en réalité le réexamen d'un argument d'ordre factuel déjà soulevé devant le Tribunal. Cet argument doit donc être rejeté comme étant irrecevable, conformément à la jurisprudence mentionnée au point 51 du présent arrêt.

68 Il s'ensuit que le premier moyen doit être rejeté comme étant, en partie, non fondé et, en partie, irrecevable.

B. Sur le deuxième moyen

1. Argumentation des parties

69 Par le deuxième moyen du pourvoi, UG reproche au Tribunal d'avoir jugé à tort, aux points 165 et 168 de l'arrêt attaqué, que la décision litigieuse n'était pas fondée sur la seule qualité de UG en tant que membre du comité central du personnel siégeant à Bruxelles et du comité local du

personnel de Luxembourg, tout en admettant que, dans les motifs de cette décision, l'AHCC reprochait à UG l'absence de prise en compte de l'intérêt du service lors de la planification de ses activités liées à son mandat de représentant du personnel au cours des années 2014 et 2016.

70 À cet égard, le fait de remettre en cause un licenciement uniquement dans le cas où il serait expressément fondé sur la qualité de représentant du personnel reviendrait à priver, d'une part, d'effet utile les dispositions minimales prévues à l'article 7 de la directive 2002/14 et, d'autre part, d'effectivité la protection des représentants du personnel contre le licenciement en raison de leurs fonctions syndicales. En effet, il serait rare que l'employeur, qui veut se défaire d'un représentant du personnel, l'admette expressis verbis dans les motifs de sa décision de licenciement.

71 Cependant, en l'espèce, l'AHCC aurait fait expressément mention, à plusieurs reprises, de l'exercice par UG d'activités syndicales, les exemples donnés à cet égard par UG témoignant d'une discrimination constante que celle-ci aurait subie de la part de sa supérieure hiérarchique.

72 L'interprétation, retenue par le Tribunal aux points 173 et suivants de l'arrêt attaqué, selon laquelle un fonctionnaire ou un agent qui bénéficie d'un détachement à titre syndical à hauteur de 50 % du temps de travail doit, conformément à l'article 60 du statut, obtenir une autorisation préalable de son supérieur hiérarchique afin de s'absenter du service et de participer aux réunions auxquelles il est convoqué au titre de son mandat syndical ou de son mandat de représentant du personnel, serait contraire au principe de l'indépendance syndicale ainsi qu'au principe de l'équivalence de l'exercice des fonctions syndicales avec l'emploi. En outre, cette interprétation constituerait une discrimination du fait de l'exercice des fonctions syndicales, prohibée par l'article 14 de la CEDH, lu en combinaison avec l'article 11 de celle-ci.

73 En effet, cela reviendrait à subordonner l'exercice des fonctions syndicales du représentant du personnel à l'intérêt du service tel qu'apprécié par le supérieur hiérarchique. Cependant, il appartiendrait à ce dernier d'organiser le travail au sein de son service en prenant en considération le fait qu'un membre de son équipe occupe des fonctions syndicales et doit nécessairement disposer du temps nécessaire à cette fin.

74 UG ajoute que, dans la mesure où ses absences en lien avec l'exercice de ses fonctions syndicales figuraient dans son « calendar planning », auquel avait accès sa supérieure hiérarchique, c'est à tort que le Tribunal a jugé, au point 175 de l'arrêt attaqué, que la décision litigieuse pouvait, sans méconnaître les prescriptions minimales de l'article 7 de la directive 2002/14, se fonder sur le motif tiré du non-respect par UG de l'obligation d'informer sa hiérarchie en temps utile, préalablement aux réunions syndicales, de sa participation auxdites réunions, dès lors qu'un tel motif est fondé sur le non-respect par UG des conditions d'organisation du service nécessaires à l'exercice du mandat dont elle était investie.

75 Cette interprétation retenue par le Tribunal serait contraire, d'une part, aux prescriptions minimales prévues à l'article 7 de la directive 2002/14 et, d'autre part, à l'article 12 de la Charte.

76 La Commission rétorque que, par le deuxième moyen de son pourvoi, UG conteste les faits tels qu'établis par le Tribunal sans pour autant alléguer ni démontrer une dénaturation des faits. Ce moyen serait donc irrecevable et, en tout état de cause, non fondé.

2. Appréciation de la Cour

a) Sur la recevabilité

77 S'agissant de la fin de non-recevoir soulevée par la Commission dans le cadre du deuxième moyen du pourvoi, il suffit de constater que, par ce moyen, UG reproche, en substance, au Tribunal, d'avoir commis des erreurs de droit. À cet égard, UG indique à plusieurs reprises les éléments critiqués de l'arrêt attaqué ainsi que les arguments juridiques qui soutiennent de manière spécifique la demande d'annulation de cet arrêt.

78 Dans ces conditions, conformément à la jurisprudence mentionnée au point 51 du présent arrêt, il ne saurait être considéré que le deuxième moyen du pourvoi est irrecevable.

b) Sur le fond

79 Au point 164 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a jugé qu'il ne ressortait ni de la motivation de la décision litigieuse ni des pièces du dossier que cette décision serait fondée sur la seule qualité de membre des comités du personnel de UG, indépendamment de l'exercice de ses fonctions de représentation du personnel ou, plus largement, de ses activités syndicales. Au point 165 de cet arrêt, le Tribunal a ajouté qu'il ne ressort pas de ladite décision que l'AHCC a considéré que la manière dont UG exerçait, à la date d'adoption de la même décision, ses fonctions de représentant du personnel ou, plus largement, ses activités syndicales caractérisait un comportement de nature à justifier la résiliation de son contrat pour insuffisance professionnelle.

80 S'agissant d'un fonctionnaire ou d'un agent qui bénéficie d'un détachement à titre syndical à hauteur de 50 % du temps de travail, le Tribunal a considéré, au point 173 de l'arrêt attaqué, que l'article 60 du statut oblige un tel fonctionnaire ou agent à obtenir une autorisation préalable de son supérieur hiérarchique afin de s'absenter du service et de participer aux réunions auxquelles il est convoqué au titre de son mandat syndical ou de son mandat de représentant du personnel. En effet, cette obligation d'autorisation préalable ne connaîtrait de dérogation qu'en cas de maladie ou d'accident, et non en cas de participation à la représentation syndicale du personnel ou aux réunions d'une instance représentative.

81 Au point 175 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a conclu que la décision litigieuse pouvait, sans méconnaître les prescriptions minimales de l'article 7 de la directive 2002/14, se fonder sur le motif tiré du non-respect par UG de l'obligation d'informer sa hiérarchie en temps utile, préalablement aux réunions des comités du personnel dont elle était membre, de sa participation auxdites réunions, dès lors qu'un tel motif était fondé non pas sur l'exercice de ses fonctions de représentant du personnel, mais sur le non-respect par UG des conditions d'organisation du service nécessaires à l'exercice du mandat dont elle était investie.

82 Dans la mesure où, par le deuxième moyen de son pourvoi, UG conteste l'interprétation de l'article 60 du statut retenue par le Tribunal, il convient de rappeler que, aux termes de la première phrase de cet article, sauf en cas de maladie ou d'accident, le fonctionnaire ne peut s'absenter sans y avoir été préalablement autorisé par son supérieur hiérarchique.

83 D'une part, le Tribunal se réfère, dans son raisonnement, à cet article, lequel concerne l'exigence d'une autorisation du supérieur hiérarchique et non pas le devoir d'information de ce dernier concernant les activités ayant pour conséquence l'absence du fonctionnaire. D'autre part, au

point 174 de l'arrêt attaqué, le Tribunal fait référence à l'article 7 de la décision C(2011) 3588 final de la Commission, du 27 mai 2011, relative aux ressources humaines et financières allouées au comité du personnel de la Commission, aux termes duquel toute absence en vue d'effectuer des activités syndicales doit préalablement être communiquée par écrit par l'intéressé à sa hiérarchie en temps utile.

84 Afin d'examiner si la solution retenue dans l'arrêt attaqué est conforme au droit de l'Union, il convient de rappeler que, aux termes de l'article 24 ter du statut, les fonctionnaires jouissent du droit d'association et peuvent notamment être membres d'organisations syndicales ou professionnelles de fonctionnaires européens.

85 En outre, ainsi qu'il ressort de l'article 1er, sixième alinéa, de l'annexe II du statut, d'une part, les fonctions assumées par les membres du comité du personnel et par les fonctionnaires siégeant par délégation de ce comité dans un organe statutaire ou créé par l'institution sont considérées comme faisant partie des services qu'ils sont tenus d'assurer dans leur institution et, d'autre part, l'intéressé ne peut subir de préjudice du fait de l'exercice de ces fonctions.

86 En l'occurrence, le motif du licenciement de UG retenu dans la décision litigieuse n'était pas fondé sur l'interdiction, pour celle-ci, de participer aux réunions des comités du personnel, dont elle était membre, ce qui aurait pu constituer une violation de ses droits prévus par le statut. Ce motif, tel que confirmé par le Tribunal dans l'arrêt attaqué, concernait l'obligation, méconnue par UG, d'informer sa hiérarchie en temps utile, préalablement auxdites réunions, de sa participation à celles-ci.

87 Or, cette obligation ne remet pas en cause l'essentiel des droits des fonctionnaires et des agents prévus par ce statut.

88 Les arguments de UG soulevés dans le cadre du deuxième moyen n'étant pas justifiés, il convient de rejeter ce moyen comme étant non fondé.

C. Sur le troisième moyen

1. Argumentation des parties

89 Le troisième moyen, tiré d'erreurs manifestes d'appréciation, se subdivise, en substance, en cinq branches.

90 Par la première branche, UG allègue, d'une part, que, en jugeant, aux points 187 à 190 de l'arrêt attaqué, que, s'agissant de la résiliation d'un contrat d'agent temporaire ou contractuel à durée indéterminée, l'AHCC dispose d'un large pouvoir d'appréciation et qu'une erreur peut être qualifiée de « manifeste » uniquement lorsqu'elle peut être détectée de façon évidente, le Tribunal a porté atteinte à l'effectivité du droit d'accès à la justice.

91 Il résulterait de cette appréciation du Tribunal que la présomption de légalité attachée aux actes de la Commission est irréfragable, en dépit de l'exigence d'égalité des armes.

92 UG reproche également au Tribunal de ne pas avoir accueilli sa demande d'adopter les mesures d'instruction nécessaires.

93 Elle présente, à cet égard, des éléments factuels soutenant, selon elle, la conclusion que la décision litigieuse était motivée par la prise de son congé parental et par l'exercice de ses fonctions syndicales.

94 D'autre part, s'agissant de la durée de traitement par le Tribunal de la présente affaire, UG observe que s'est écoulée une année entre la fin de la phase écrite ou de la phase orale de la procédure et le prononcé de l'arrêt attaqué, sans qu'aucune mesure d'organisation de la procédure soit adoptée au cours de cette procédure. La durée totale de l'ensemble des procédures en cause serait supérieure à six ans, ce qui constituerait une violation du droit d'être entendu par un tribunal dans un délai raisonnable, consacré par la CEDH et la Charte, ainsi que des droits de la défense.

95 Partant, UG invite la Cour à tirer les conséquences de ces violations, notamment en inversant la charge de la preuve du caractère illégal de la décision litigieuse.

96 Dans le cadre de la deuxième branche du troisième moyen, UG soutient que son droit d'être entendue, prévu à l'article 51, paragraphe 2, du statut, a été violé.

97 En l'occurrence, UG n'aurait eu que huit jours pour transmettre ses observations à l'AHCC avant que ne soit prise la décision litigieuse, ce qui n'aurait pas permis de garantir ses droits de la défense.

98 À cet égard, le Tribunal aurait adopté, aux points 68 à 70 de l'arrêt attaqué, une approche purement formelle du droit d'être entendu en n'exigeant pas que l'AHCC instruise le dossier de manière sérieuse.

99 En outre, UG reproche au Tribunal d'avoir opéré « une inversion » de la charge de la preuve en jugeant qu'il appartenait à UG de fournir des éléments supplémentaires de preuve, sans y avoir été invitée par l'AHCC. Or, compte tenu du caractère circonstancié de la lettre du 30 septembre 2016, mentionnée au point 20 du présent arrêt, UG considère qu'il appartenait à l'AHCC de rechercher les pièces justificatives pertinentes.

100 Par la troisième branche du troisième moyen, UG fait valoir que, au point 36 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a retenu une interprétation trop restrictive de la jurisprudence de la Cour en jugeant qu'il n'est pas exigé que la motivation des actes des institutions de l'Union européenne spécifie tous les éléments de fait et de droit pertinents, dans la mesure où la question de savoir si la motivation d'un acte satisfait aux exigences de l'article 296 TFUE doit être appréciée au regard non seulement de son libellé, mais aussi de son contexte ainsi que de l'ensemble des règles juridiques régissant la matière concernée.

101 En effet, il ressortirait de la jurisprudence de la Cour non pas que ces institutions ne sont pas tenues de spécifier les éléments de fait ou de droit pertinents dans la motivation de leurs actes, mais uniquement que l'exigence de précision doit être formulée en fonction de la nature de l'acte attaqué.

102 Or, dans l'arrêt attaqué, le Tribunal n'aurait pas déterminé le niveau de précision requis concernant la motivation d'une décision de licenciement, eu égard à la nature de cet acte, à son impact sur la situation professionnelle du destinataire ainsi qu'à la capacité de ce dernier à contester les motifs du licenciement.

103 La Commission ne saurait présenter des motifs vagues et non circonstanciés à l'appui de sa décision de licenciement, compte tenu du droit à un recours effectif ainsi que de la protection contre les licenciements injustifiés prévue à l'article 30 de la Charte, lu en combinaison avec l'article 47 de celle-ci.

104 À cet égard, UG soutient que, dans la décision litigieuse, l'AHCC s'était contentée d'énoncer un très grand nombre de reproches formulés de manière vague, non étayés par des éléments factuels précis et concrets.

105 Ainsi, c'est à tort que le Tribunal aurait jugé, au point 39 de l'arrêt attaqué, que l'AHCC s'était référée à une vingtaine de circonstances détaillées dans la lettre du 8 septembre 2016, lesquelles étaient relatives au comportement de UG au cours des années 2013 à 2016.

106 En effet, aucun exemple concret du comportement de UG ni aucune date d'un tel comportement ne ressortirait de cette lettre.

107 Dans le cadre de la quatrième branche du troisième moyen, UG se réfère au point 241 de l'arrêt attaqué, duquel il ressort que le Tribunal a rejeté le moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation en ce qu'il concernait la transmission tardive de certificats médicaux pour les absences des 7 mai et 16 juin 2014 ainsi qu'une prétendue absence injustifiée en date du 18 juin 2014.

108 Or, selon UG, en vue de vérifier si ses droits de la défense avaient été respectés, il appartenait au Tribunal d'examiner si la Commission pouvait valablement invoquer la transmission tardive de certificats médicaux ainsi que des absences injustifiées plus de deux ans après leur survenance, et ce d'autant plus que ces événements n'étaient pas mentionnés dans le rapport d'évaluation de UG établi pour l'année 2014.

109 S'agissant de la tardiveté de la transmission par UG des certificats médicaux, UG soutient qu'il appartenait à la Commission de préciser ce motif. À cet égard, le Tribunal aurait inversé, aux points 246 et 253 de l'arrêt attaqué, la charge de la preuve en plaçant UG dans une situation où la preuve demandée serait quasiment impossible ou extrêmement difficile à rapporter.

110 Par la cinquième branche du troisième moyen, UG allègue que, en la déclarant, au point 265 de l'arrêt attaqué, forclose à contester le rapport d'évaluation 2015, le Tribunal a porté atteinte à son droit à un procès équitable.

111 Dans la mesure où le rapport d'évaluation établi pour l'année 2014 et le rapport d'évaluation 2015 ont conclu au caractère satisfaisant de la performance professionnelle de UG, celle-ci n'aurait pas pu s'attendre à ce que ces rapports soient invoqués par la Commission pour justifier son licenciement.

112 S'agissant du rapport d'évaluation établi pour l'année 2016, UG relève que la procédure de licenciement en cause a été engagée avant même que le délai de recours à l'égard de ce rapport n'ait expiré.

113 UG conteste également le point 273 de l'arrêt attaqué qui fait état de son manque d'implication dans les groupes de travail dont elle était membre.

114 En outre, le Tribunal aurait violé le droit de UG à un procès équitable en procédant, aux points 278 à 286 de l'arrêt attaqué, à une inversion irréfragable de la charge de la preuve en ce qui concerne la préparation du journal du centre polyvalent de l'enfance.

115 À cet égard, UG aurait été en mesure d'apporter la preuve de l'envoi dudit journal le 22 janvier 2016, le courriel le concernant n'étant parvenu au destinataire que le 18 juillet 2016 en raison d'un problème informatique.

116 En ce qui concerne le motif de licenciement tiré de l'absence de transmission par UG du tableau d'actions éducatives, celle-ci soutient que, au moment de la demande de transmission dudit tableau, sa supérieure hiérarchique était au courant de l'intention de UG de prendre un congé parental pour la période allant du mois de juillet au mois de septembre 2016. Partant, cette demande aurait été effectuée uniquement pour nuire à UG.

117 La Commission soutient que le troisième moyen du pourvoi est irrecevable et, en tout état de cause, non fondé.

2. Appréciation de la Cour

a) Sur la recevabilité

118 S'agissant de la fin de non-recevoir soulevée par la Commission dans le cadre du troisième moyen du pourvoi, il suffit de constater que, par ce moyen, UG reproche au Tribunal, en substance, notamment d'avoir commis des erreurs de droit. À cet égard, UG indique à plusieurs reprises les éléments critiqués de l'arrêt attaqué ainsi que les arguments juridiques qui soutiennent de manière spécifique la demande d'annulation de cet arrêt.

119 Dans ces conditions, conformément à la jurisprudence mentionnée au point 51 du présent arrêt, il y a lieu de considérer que le troisième moyen du pourvoi est recevable.

b) Sur le fond

1) Sur la première branche

120 Il convient de rappeler que, au point 187 de cet arrêt, le Tribunal a jugé que, s'agissant de la résiliation d'un contrat d'un agent temporaire ou d'un agent contractuel à durée indéterminée, l'AHCC dispose, conformément à l'article 47, sous c), i), du RAA et dans le respect du préavis prévu au contrat, d'un large pouvoir d'appréciation, le contrôle du juge de l'Union devant, dès lors, se limiter à la vérification de l'absence d'erreur manifeste ou de détournement de pouvoir.

121 En effet, se fondant sur l'arrêt du 19 juillet 1955, Kergall/Assemblée commune (1/55, EU:C:1955:9, p. 23), le Tribunal a constaté, au point 188 de l'arrêt attaqué, que l'appréciation de la compétence professionnelle des fonctionnaires et des agents des institutions de l'Union relève au premier chef desdites institutions.

122 Au point 189 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a précisé que, dans ce cadre, une erreur peut uniquement être qualifiée de « manifeste » lorsqu'elle peut être détectée de façon évidente, à l'aune des critères auxquels le législateur a entendu subordonner l'exercice par l'administration

de son pouvoir d'appréciation. Ainsi, le moyen tiré de l'erreur manifeste doit être rejeté si, en dépit des éléments avancés par la partie requérante, l'appréciation mise en cause peut toujours être admise comme étant justifiée et cohérente.

123 Au point 190 dudit arrêt, le Tribunal a ajouté, en faisant référence à l'arrêt du 10 septembre 2019, HTTS/Conseil (C-123/18 P, EU:C:2019:694, point 100 et jurisprudence citée), que les actes des institutions de l'Union jouissent, en principe, d'une présomption de légalité et produisent, dès lors, des effets juridiques aussi longtemps qu'ils n'ont pas été retirés, annulés dans le cadre d'un recours en annulation ou déclarés invalides à la suite d'un renvoi préjudiciel ou d'une exception d'illégalité.

124 À cet égard, d'une part, ainsi qu'il a été rappelé aux points 61 et 62 du présent arrêt, le Tribunal a constaté, dans l'arrêt attaqué, l'illégalité de la décision litigieuse au motif que l'AHCC ne pouvait pas invoquer les dates du congé parental sollicitées comme constituant l'un des motifs de licenciement pour insuffisance professionnelle, tout en considérant que le constat global de l'insuffisance professionnelle de celle-ci reposait sur plusieurs motifs, lesquels étaient distincts dudit motif. Partant, le Tribunal a conclu que ladite illégalité ne saurait, à elle seule, emporter l'annulation de la décision litigieuse.

125 D'autre part, si, aux points 218, 340 et 350 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a constaté que la décision litigieuse était entachée de plusieurs erreurs manifestes d'appréciation, il a néanmoins considéré, aux points 360 et 361 dudit arrêt, que cette décision comporte plusieurs motifs dont l'illégalité n'est pas démontrée et qui sont suffisamment importants pour soutenir le constat global de l'insuffisance professionnelle auquel l'AHCC a procédé.

126 Dans ces conditions, il convient de considérer que l'argument de UG pris de ce que, en substance, le Tribunal a commis une erreur de droit en jugeant que l'AHCC disposait d'une large marge d'appréciation, d'une part, repose sur une lecture erronée de l'arrêt attaqué étant donné que le Tribunal a reconnu l'existence d'erreurs manifestes d'appréciation commises dans l'adoption de la décision litigieuse et, d'autre part, ne saurait remettre en cause le raisonnement du Tribunal dans la mesure où UG ne démontre pas l'existence d'autres erreurs manifestes d'appréciation dont serait entachée cette décision et qui auraient dû conduire à l'annulation de celle-ci.

127 S'agissant du fait que UG reproche au Tribunal de ne pas avoir accueilli sa demande d'adopter les mesures d'instruction nécessaires, il convient de rappeler que, conformément à une jurisprudence constante, s'agissant de l'appréciation, par le juge de première instance, de demandes de mesures d'organisation de la procédure ou d'instruction soumises par une partie à un litige, le Tribunal est seul juge de la nécessité éventuelle de compléter les éléments d'information dont il dispose sur les affaires dont il est saisi. Il appartient donc au seul Tribunal d'apprécier la pertinence d'une demande de mesures d'organisation de la procédure par rapport à l'objet du litige et à la nécessité de procéder à celle-ci (arrêt du 12 novembre 2020, Fleig/SEAE, C-446/19 P, EU:C:2020:918, point 53 et jurisprudence citée).

128 En effet, le caractère probant ou non des pièces de la procédure relève de son appréciation souveraine des faits, laquelle échappe au contrôle de la Cour dans le cadre du pourvoi, sauf en cas de dénaturation des éléments de preuve présentés au Tribunal ou lorsque l'inexactitude matérielle des constatations effectuées par ce dernier ressort des documents versés au dossier (arrêt du 12 novembre 2020, Fleig/SEAE, C-446/19 P, EU:C:2020:918, point 54).

129 En l'espèce, dans la mesure où le Tribunal s'est référé, dans l'arrêt attaqué, à de nombreux éléments du dossier dont il était saisi, et que UG ne précise pas, dans le cadre de la première branche du troisième moyen, en quoi le Tribunal aurait procédé à une dénaturation en relation avec ces éléments de preuve ou les raisons pour lesquelles les constatations effectuées par celui-ci seraient matériellement inexactes, il convient de rejeter cet argument comme étant irrecevable.

130 S'agissant de la durée de la procédure devant le juge de l'Union, il convient de rappeler que, si le non-respect du délai de jugement raisonnable est susceptible de donner lieu à une demande en indemnité par la voie d'un recours introduit par le requérant contre l'Union au titre des dispositions combinées de l'article 268 et de l'article 340, deuxième alinéa, TFUE, il ne saurait toutefois conduire à l'annulation de l'arrêt attaqué en l'absence d'indice selon lequel la durée de la procédure aurait eu une incidence sur la solution du litige (ordonnance du 29 septembre 2022, CX/Commission, C-71/22 P, EU:C:2022:745, point 76 et jurisprudence citée).

131 Par conséquent, en l'absence de tout indice de nature à établir que la durée de la procédure a eu une incidence sur la solution du litige en cause, le grief tiré de la violation du délai de jugement raisonnable ne saurait conduire à l'annulation de l'arrêt attaqué et doit, dès lors, être rejeté comme étant irrecevable.

132 Partant, la première branche du troisième moyen doit être rejetée comme étant, en partie, non fondée et, en partie, irrecevable.

2) Sur la deuxième branche

133 Au point 68 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a considéré que, certes, le délai de huit jours ouvrables accordé à UG pour présenter des observations sur la lettre du 8 septembre 2016 pouvait sembler bref au regard de la gravité des conséquences que la résiliation de son contrat emportait sur sa situation personnelle. Le Tribunal a, toutefois, relevé que UG s'était prononcée sur les motifs de la décision litigieuse et que l'AHCC avait pris en compte ses observations, ainsi qu'en atteste la motivation de la décision litigieuse.

134 Au point 69 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a rappelé que, si le respect du droit d'être entendu exige que les institutions de l'Union permettent à la personne visée par un acte lui faisant grief de faire connaître utilement son point de vue, il ne saurait cependant imposer auxdites institutions d'adhérer à celui-ci.

135 Au point 70 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a ajouté que UG s'est plainte du fait que l'AHCC ne lui a pas demandé, après la réception de ses observations écrites en date du 30 septembre 2016, de produire des pièces complémentaires. Cette juridiction a constaté que, d'une part, il était loisible à UG de produire de telles pièces entre le 30 septembre et le 17 octobre 2016, date d'adoption de la décision litigieuse, et, d'autre part, que UG n'indiquait ni la nature ni l'objet de ces pièces complémentaires dont l'AHCC n'aurait pas eu connaissance, de sorte qu'il ne serait pas établi que la production desdites pièces aurait été susceptible d'exercer une influence décisive sur le sens de la décision litigieuse.

136 Au point 71 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a conclu que UG avait été mise en mesure de faire utilement valoir son point de vue sur la réalité et la pertinence des faits et des circonstances sur la base desquels l'AHCC a adopté ladite décision.

137 Or, d'une part, le grief tiré de la violation des droits de la défense n'est pas étayé par une argumentation de nature à démontrer que le Tribunal a commis une erreur de droit et, d'autre part, il n'apparaît pas que la conclusion exposée par le Tribunal au point 71 de l'arrêt attaqué constitue une dénaturation des éléments factuels examinés par celui-ci (voir, par analogie, arrêt du 6 octobre 2022, KN/CESE, C-673/21 P, EU:C:2022:759, point 103).

138 Par conséquent, il convient de rejeter la deuxième branche du troisième moyen comme étant non fondée.

3) Sur la troisième branche

139 Au point 36 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a rappelé que, selon une jurisprudence établie de la Cour, la motivation des actes des institutions de l'Union, également exigée à l'article 296 TFUE et à l'article 41, paragraphe 2, sous c), de la Charte, doit être adaptée à la nature de l'acte en cause et faire apparaître de façon claire et non équivoque le raisonnement de l'institution auteur de l'acte, de manière à permettre aux intéressés de connaître les justifications de la mesure prise et à la juridiction compétente d'exercer son contrôle. L'exigence de motivation doit être appréciée en fonction de toutes les circonstances de l'espèce, notamment du contenu de l'acte, de la nature des motifs invoqués et de l'intérêt que les destinataires de l'acte ou d'autres personnes concernées directement et individuellement par celui-ci peuvent avoir à recevoir des explications. Il n'est pas exigé que la motivation spécifie tous les éléments de fait et de droit pertinents, dans la mesure où la question de savoir si la motivation d'un acte satisfait aux exigences de l'article 296 TFUE doit être appréciée au regard non seulement de son libellé, mais aussi de son contexte ainsi que de l'ensemble des règles juridiques régissant la matière concernée (arrêt du 11 juin 2020, Commission/Di Bernardo, C-114/19 P, EU:C:2020:457, points 29 et 51 ainsi que jurisprudence citée).

140 Après avoir examiné, aux points 38 à 47 de l'arrêt attaqué, les différents éléments factuels pris en compte dans la décision litigieuse ainsi que le raisonnement retenu dans celle-ci, le Tribunal a conclu, au point 48 dudit arrêt, que ladite décision, laquelle est intervenue dans un contexte connu de UG, a exposé tant les considérations juridiques qu'un nombre suffisant de faits qui revêtaient une importance essentielle dans l'économie de cette décision et qui mettaient UG à même d'apprécier son bien-fondé et sa légalité.

141 À cet égard, il convient de constater que, contrairement à ce qu'allègue UG, le Tribunal a correctement présenté les exigences, telles que retenues dans la jurisprudence de la Cour, notamment celles visées au point 139 du présent arrêt, concernant la motivation des actes des institutions de l'Union.

142 Partant, l'argument de UG relatif au niveau de précision de la motivation des actes des institutions de l'Union doit être écarté comme étant non fondé.

143 S'agissant des arguments de UG invoqués dans le cadre de la troisième branche du troisième moyen, portant sur l'examen au fond de la motivation de la décision litigieuse, il suffit de constater que, par ceux-ci, UG demande, en réalité, à la Cour de réexaminer l'appréciation factuelle effectuée par le Tribunal et doivent, en tant que tels, être rejetés comme étant irrecevables.

144 Partant, il convient de rejeter la troisième branche du troisième moyen comme étant, en partie, non fondée et, en partie, irrecevable.

4) Sur la quatrième branche

145 La quatrième branche du troisième moyen porte sur l'examen, par le Tribunal, du motif de la décision litigieuse relatif aux absences prétendument irrégulières de UG.

146 Au point 240 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a constaté que, si UG soutient avoir toujours fourni un certificat médical en cas d'absence pour raison de santé, elle n'indique pas la cause de son absence du service le 18 juin 2014 et ne se réfère à aucune pièce versée au dossier susceptible de justifier cette absence.

147 Le Tribunal a conclu, au point 241 dudit arrêt, que l'argumentation de UG n'est pas susceptible de remettre en cause la décision constatant son absence irrégulière du 18 juin 2014, de sorte que le grief exposé dans la requête, en tant qu'il est dirigé contre le motif qui figure à la page 2, sous d), de la lettre du 8 septembre 2016, doit être rejeté comme étant non fondé.

148 S'agissant des points 246 et 253 de l'arrêt attaqué, auxquels UG fait référence dans son pourvoi, il suffit de rappeler que, au point 244 dudit arrêt, le Tribunal a constaté que UG n'avait pas introduit de réclamation, conformément à l'article 91, paragraphe 2, du statut, contre la décision du 1er juin 2016 par laquelle l'AHCC a considéré que ses absences des 30 et 31 mai 2016 étaient injustifiées.

149 Au point 245 de l'arrêt attaqué, le Tribunal ajoute que UG n'invoque pas de fait nouveau et substantiel qui justifierait un réexamen de la légalité de cette décision.

150 Dès lors, le Tribunal a conclu, au point 246 de l'arrêt attaqué, que l'argumentation de UG tendant à contester à titre incident ladite décision était irrecevable en ce qu'elle visait à remettre en cause un acte devenu définitif.

151 En ce qui concerne le point 253 de l'arrêt attaqué, lequel porte sur le motif de la décision litigieuse tiré de ses absences prétendument injustifiées des 7 mai et 16 juin 2014, il convient de rappeler que, dans ce point, le Tribunal a considéré que UG n'établit ni même n'allègue avoir fourni les certificats nécessaires à la régularisation de sa situation administrative dans un délai bref au regard de l'échéance qui lui était impartie.

152 Or, par ses arguments soulevés dans le cadre de la quatrième branche du troisième moyen, UG cherche, en réalité, à obtenir le réexamen par la Cour des appréciations effectuées par le Tribunal dans le cadre des points mentionnés aux points 146 à 151 du présent arrêt.

153 Il s'ensuit que cette branche doit être rejetée comme étant irrecevable.

5) Sur la cinquième branche

154 Dans le cadre de l'examen de la fin de non-recevoir soulevée par la Commission, le Tribunal a constaté, au point 263 de l'arrêt attaqué, que, par son argumentation développée dans le cadre des deuxième à cinquième griefs de la troisième branche du quatrième moyen, tirée d'une erreur manifeste d'appréciation et d'erreurs de fait entachant le motif relatif à l'implication de la requérante dans son travail, telle qu'exposée devant le Tribunal, UG visait à remettre en cause le contenu de l'appréciation qualitative relative à l'efficacité de la requérante, qui correspond au point 3.1 du rapport d'évaluation 2015, et, partant, du rapport d'évaluation 2015.

155 Au point 264 dudit arrêt, le Tribunal a, toutefois, constaté que UG avait reçu une notification du rapport d'évaluation 2015 et qu'elle n'avait pas contesté ce rapport dans les délais prévus aux articles 90 et 91 du statut, de sorte que tant ledit rapport que les appréciations qui y sont contenues sont devenus définitifs.

156 Au point 265 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a ajouté que UG ne faisait pas valoir l'existence d'un élément nouveau et substantiel aux fins d'établir qu'elle n'était pas forclose à contester le rapport d'évaluation 2015.

157 Au point 266 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a conclu que, dans ces conditions, UG ne pouvait pas contester le rapport d'évaluation 2015 de façon incidente dans le cadre du recours dirigé contre la décision litigieuse, à l'égard de laquelle ce rapport a joué un rôle préparatoire.

158 À cet égard, force est de constater que c'est à bon droit que le Tribunal a jugé que le rapport d'évaluation 2015 est devenu définitif à défaut de recours formé dans les délais prévus aux articles 90 et 91 du statut et que UG n'est dès lors pas fondée à soutenir que le Tribunal a violé les règles procédurales et a dénaturé le dossier de l'affaire en constatant que ce rapport ne pouvait être contesté de manière incidente à l'occasion du recours dont il était saisi (voir, par analogie, arrêt du 24 juin 2021, WD/EFSA, C-167/20 P, EU:C:2021:516, points 39 et 40).

159 S'agissant des points 278 à 286 de l'arrêt attaqué, auxquels UG reproche d'établir une inversion irréfragable de la charge de la preuve, il suffit de rappeler que, dans ces points, le Tribunal a examiné les éléments factuels avancés par UG dans sa requête et par lesquels celle-ci contestait les appréciations factuelles faites par la Commission dans la décision litigieuse.

160 Au point 286 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a conclu que UG n'avait pas avancé d'éléments de preuve susceptibles d'infirmer celui présenté par la Commission, selon lequel elle avait adressé aux membres du groupe de travail « Journal du CPE » le projet de journal de Noël 2015, en vue de sa validation, uniquement le 18 juillet 2016.

161 Or, l'argumentation de UG développée à cet égard dans le cadre de la cinquième branche du troisième moyen du pourvoi constitue, en réalité, une contestation des appréciations factuelles opérées par le Tribunal et doit, en tant que telle, être rejetée comme étant irrecevable.

162 Il en va de même en ce qui concerne les autres arguments avancés par UG dans le cadre de ladite branche du troisième moyen.

163 Partant, il convient de rejeter la cinquième branche du troisième moyen comme étant, en partie, non fondée et, en partie, irrecevable et, par conséquent, le troisième moyen dans son intégralité.

D. Sur le quatrième moyen

1. Argumentation des parties

164 Par son quatrième moyen, tiré de la violation du principe de proportionnalité, UG soutient, en substance, que, aux fins de l'examen du caractère proportionnel de son licenciement, le Tribunal aurait dû tenir compte du fait que ce licenciement était motivé par le congé parental de UG, que celle-ci occupait des fonctions syndicales et qu'elle n'avait fait l'objet d'aucune sanction, les manquements professionnels invoqués dans la décision litigieuse étant mineurs.

165 La Commission considère que le quatrième moyen devrait être rejeté comme étant non fondé. Cette institution ajoute que ce moyen est également irrecevable dans la mesure où il vise à obtenir une simple réappréciation des arguments déjà présentés devant le Tribunal.

2. Appréciation de la Cour

166 Il convient de rappeler que, aux points 351 à 381 de l'arrêt attaqué, le Tribunal a examiné la décision litigieuse et a conclu que, en l'adoptant, la Commission n'avait pas commis d'erreur manifeste d'appréciation.

167 Cela étant constaté, le Tribunal a, aux points 385 et 386 dudit arrêt, jugé que, dans la mesure où la décision litigieuse n'était entachée d'aucune erreur manifeste d'appréciation, celle-ci était en droit de procéder à la résiliation du contrat à durée indéterminée de UG et que, partant, aucune violation du principe de proportionnalité n'avait eu lieu.

168 Or, dans le cadre du quatrième moyen de son pourvoi, UG n'avance aucune argumentation de nature à remettre en cause cette appréciation juridique du Tribunal.

169 Dans ces conditions, ce moyen doit être rejeté comme étant non fondé.

E. Sur la demande de réparation du dommage

1. Argumentation des parties

170 UG soutient qu'elle avait conclu avec la Commission un accord amiable portant sur la réparation de son préjudice matériel. Dans l'hypothèse où cet accord serait caduc en conséquence de l'arrêt sur pourvoi, UG sollicite que la somme de 68 000 euros lui soit allouée ex æquo et bono, en réparation de ce dommage.

171 En outre, UG demande que lui soit accordée une somme de 40 000 euros en réparation de son préjudice moral. Cette somme serait appropriée eu égard aux souffrances psychologiques endurées du fait de son licenciement, lequel serait illégal.

172 À cet égard, il conviendrait également de tenir compte de la précarité et du surendettement de UG en tant que conséquence de son licenciement.

173 La Commission conteste l'argumentation de UG.

2. Appréciation de la Cour

174 Dans l'arrêt attaqué, le Tribunal a constaté que, au soutien de ses conclusions concernant la réparation de son préjudice matériel et moral, UG ne se prévalait pas de chefs d'illégalité qui différeraient de ceux qu'elle avait exposés au soutien de ses conclusions tendant à l'annulation de la décision litigieuse. Dans ces conditions et étant donné que les conclusions en annulation avaient été rejetées comme étant non fondées, le Tribunal a jugé que les conclusions indemnitaires devaient l'être également.

175 À cet égard, dans la mesure où tous les moyens invoqués à l'appui du pourvoi ont été rejetés et où, par conséquent, l'arrêt attaqué n'est pas annulé, les arguments de UG par lesquels celle-ci demande la réparation du préjudice subi doivent également être rejetés.

176 Dans ces conditions, il y a lieu de rejeter le pourvoi dans son intégralité.

Sur les dépens

177 Aux termes de l'article 138, paragraphe 1, du règlement de procédure, applicable à la procédure de pourvoi en vertu de l'article 184, paragraphe 1, de ce règlement, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens.

178 La Commission ayant conclu à la condamnation de UG aux dépens et cette dernière ayant succombé en tous ses moyens, il y a lieu de la condamner à supporter, outre ses propres dépens, ceux exposés par la Commission.

Par ces motifs, la Cour (septième chambre) déclare et arrête :

1) Le pourvoi est rejeté.

2) UG est condamnée à supporter, outre ses propres dépens, ceux exposés par la Commission européenne.

Biltgen Arastay Sahún Passer

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 21 novembre 2024.

Le greffier
A. Calot Escobar

Le président
K. Lenaerts