Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea)

21 noiembrie 2024*

Cuprins

I. Cadrul juridic . . . 3
A. Statutul . . . 3
B. RAA . . . 5
C. Acordul-cadru . . . 5
D. Directiva 2002/14/CE . . . 6
II. Istoricul litigiului . . . 6
III. Procedura în fața Tribunalului, care se pronunță asupra trimiterii spre rejudecare și a hotărârii atacate . . . 8
IV. Concluziile părților în recurs . . . 8
V. Cu privire la recurs . . . 9
A. Cu privire la primul motiv . . . 9
1. Argumentația părților . . . 9
2. Aprecierea Curții . . . 10
a) Cu privire la admisibilitate . . . 10
b) Cu privire la fond . . . 11
B. Cu privire la al doilea motiv . . . 13
1. Argumentația părților . . . 13
2. Aprecierea Curții . . . 14

* Limba de procedură: franceza.

a) Cu privire la admisibilitate 14

b) Cu privire la fond 14

C. Cu privire la al treilea motiv 15

1. Argumentația părților 15

2. Aprecierea Curții 18

a) Cu privire la admisibilitate 18

b) Cu privire la fond 18

1) Cu privire la primul aspect 18

2) Cu privire la al doilea aspect 20

3) Cu privire la al treilea aspect 21

4) Cu privire la al patrulea aspect 22

5) Cu privire la al cincilea aspect 22

D. Cu privire la al patrulea motiv 24

1. Argumentația părților 24

2. Aprecierea Curții 24

E. Cu privire la cererea de reparare a prejudiciului 24

1. Argumentația părților 24

2. Aprecierea Curții 25

Cu privire la cheltuielile de judecată 25

„Recurs – Funcție publică – Agenți contractuali – Contract pe perioadă nedeterminată – Rezilierea contractului – Articolul 47 litera (c) punctul (i) din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene – Incompetență profesională – Conduită în serviciu și atitudine la locul de muncă incompatibile cu interesul serviciului – Obligația de motivare – Dreptul de a fi ascultat – Dreptul la concediu pentru creșterea copilului – Articolul 42a din Statutul funcționarilor Uniunii Europene”

În cauza C-546/23 P,

având ca obiect un recurs formulat în temeiul articolului 56 din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene, introdus la 29 august 2023,

UG, reprezentată de M. Richard, avocat,

recurentă,

cealaltă parte din procedură fiind:

Comisia Europeană, reprezentată inițial de I. Melo Sampaio și A. Sauka, în calitate de agenți, ulterior de A. Sauka, în calitate de agent,

pârâtă în primă instanță,

CURTEA (Camera a șaptea),

compusă din domnul F. Biltgen, președintele Camerei întâi, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a șaptea, doamna M. L. Arastey Sahún (raportoare), președinta Camerei a cincea, și domnul J. Passer, judecător,

avocat general: domnul P. Pikamäe,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin recursul formulat, UG solicită anularea Hotărârii Tribunalului Uniunii Europene din 21 iunie 2023, UG/Comisia (T-571/17 RENV, denumită în continuare „hotărârea atacată”, EU:T:2023:351), prin care acesta a respins acțiunea sa având ca obiect, pe de o parte, anularea deciziei din 17 octombrie 2016 prin care Comisia Europeană i-a reziliat contractul de agent contractual (denumită în continuare „decizia în litigiu”) și, pe de altă parte, repararea prejudiciilor materiale și morale pe care UG le-ar fi suferit ca urmare a acestei decizii.

I. Cadrul juridic

A. Statutul

2 Articolul 42a din Statutul funcționarilor Uniunii Europene, în versiunea aplicabilă faptelor din speță (denumit în continuare „statutul”), prevede:

„Pentru fiecare copil, funcționarul are dreptul, fără a beneficia de salariul de bază, la un concediu pentru creșterea copilului de cel mult șase luni, care va fi luat în primii doisprezece ani de la nașterea sau adopția copilului. […]”

3 Potrivit articolului 47 din statut:

„Încetarea raporturilor de muncă survine:

[…]

(d) în urma concedierii din motive de incompetență profesională;

[…]”

4 Articolul 51 din statut are următorul cuprins:

„(1) Autoritatea împuternicită să facă numiri a fiecărei instituții definește procedurile de identificare, gestionare și soluționare a cazurilor de incompetență profesională în timp util și într-o manieră adecvată.

La adoptarea dispozițiilor interne, autoritatea împuternicită să facă numiri a fiecărei instituții respectă următoarele cerințe:

(a) un funcționar care, după trei rapoarte anuale consecutive nesatisfăcătoare astfel cum se prevede în articolul 43, nu realizează niciun progres în privința competenței sale profesionale, este retrogradat cu un grad. În cazul în care următoarele două rapoarte anuale evidențiază în continuare o performanță nesatisfăcătoare, funcționarul este concediat;

(b) orice propunere de retrogradare sau concediere a unui funcționar expune motivele pe care se întemeiază și este adusă la cunoștința funcționarului în cauză. Propunerea autorității împuternicite să facă numiri este transmisă comitetului consultativ paritar prevăzut la articolul 9 alineatul (6).

(2) Funcționarul are dreptul de a obține dosarul personal complet și de a face copii după toate documentele relevante pentru procedură. Funcționarul dispune de cel puțin 15 zile și cel mult 30 de zile de la data primirii propunerii, pentru a-și pregăti apărarea. Acesta poate să fie asistat de o persoană aleasă de el. Funcționarul își poate prezenta observațiile în scris. Acesta este audiat de comitetul consultativ paritar. Funcționarul poate, de asemenea, cita martori.

[…]”

5 Articolul 60 din statut prevede:

„Cu excepția cazurilor de boală sau de accident, funcționarul nu poate absenta fără permisiunea prealabilă a superiorului său ierarhic. Fără a aduce atingere aplicării eventuale a măsurilor cu caracter disciplinar, orice absență nemotivată stabilită în mod corespunzător se scade din durata concediului anual al funcționarului în cauză. În cazul epuizării concediului, funcționarul în cauză pierde dreptul la remunerație pe perioada corespunzătoare.

[…]”

6 Articolul 1 al șaselea paragraf din anexa II la statut are următorul cuprins:

„Funcțiile asumate de membrii comitetului pentru personal și de funcționarii împuterniciți de comitet să facă parte dintr-un organ statutar sau creat de instituție sunt considerate ca făcând parte din serviciile pe care aceștia trebuie să le asigure în instituția lor. Persoana în cauză nu poate suferi niciun prejudiciu din cauza exercitării acestor funcții.”

7 Articolul 9 alineatul (1) litera (h) din anexa IX la statut prevede:

„Autoritatea împuternicită să facă numiri poate aplica una dintre următoarele sancțiuni:

[…]

(h) destituirea din funcție, însoțită, după caz, de reducerea *pro tempore* a pensiei sau o reținere, pentru o perioadă determinată, din prestația de invaliditate, fără ca efectele acestei sancțiuni să poată fi extinse asupra succesorilor în drepturi ai funcționarului. Cu toate acestea, în cazul efectuării unei astfel de rețineri, venitul fostului funcționar nu poate fi mai mic decât valoarea minimului de subzistență prevăzut la articolul 6 din anexa VIII la prezentul statut, majorat, după caz, cu alocațiile familiale."

B. RAA

8 Articolul 47 din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene, în versiunea aplicabilă situației de fapt din speță (denumit în continuare „RAA"), are următorul cuprins:

„Pe lângă încetarea activității ca urmare a decesului agentului temporar, contractul de muncă poate înceta:

[…]

(c) în cazul unui contract pe perioadă nedeterminată:
(i) la sfârșitul perioadei de preaviz stabilite în contract; perioada de preaviz nu poate fi mai scurtă de o lună pentru fiecare an complet de serviciu, fiind de cel puțin trei luni și cel mult 10 luni. Cu toate acestea, perioada de preaviz nu poate începe în timpul sarcinii atestate printr-un certificat medical, al concediului de maternitate sau al concediului medical, cu condiția ca acesta din urmă să nu depășească trei luni. Pe de altă parte, perioada de preaviz se suspendă pe perioada sarcinii confirmate printr-un certificat medical sau a concediilor de maternitate și de boală, în limitele menționate anterior; sau

[…]"

C. Acordul-cadru

9 Clauza 5 punctul 4 din Acordul-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat la 18 iunie 2009, care figurează în anexa la Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE (JO 2010, L 68, p. 13) (denumit în continuare „acordul-cadru"), prevedea:

„Pentru a se asigura că lucrătorii își pot exercita dreptul la concediul pentru creșterea copilului, statele membre și/sau partenerii sociali iau măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii împotriva unui tratament defavorabil sau a concedierii pe motiv de solicitare sau de efectuare a concediului pentru creșterea copilului în conformitate cu legislația națională, convențiile colective și/sau practicile naționale."

D. Directiva 2002/14/CE

10 Articolul 7 din Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană (JO 2002, L 80, p. 29, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 120) prevede:

„Statele membre se asigură că reprezentanții salariaților, în exercițiul funcțiunii, beneficiază de protecție și garanții suficiente pentru a le permite să își îndeplinească corespunzător obligațiile care le-au fost încredințate.”

II. Istoricul litigiului

11 Istoricul litigiului a fost prezentat în parte la punctele 2-19 din hotărârea atacată. Pentru necesitățile prezentei proceduri, acesta poate fi rezumat după cum urmează.

12 La 20 martie 2007, UG a fost recrutată de Oficiul „Infrastructură și Logistică” din Luxemburg (OIL) al Comisiei în calitate de agent contractual, în conformitate cu articolul 3a litera (a) din RAA, pentru a exercita atribuții de educatoare la centrul polivalent al copiilor, pentru o perioadă determinată cuprinsă între 1 aprilie 2007 și 31 martie 2009.

13 La 25 februarie 2009, contractul lui UG a fost prelungit până la 31 martie 2010.

14 La 5 februarie 2010, acest contract a fost prelungit pentru o perioadă nedeterminată, cu efect de la 1 aprilie 2010.

15 Între 16 noiembrie 2011 și 1 aprilie 2014, UG a fost scutită de funcțiile sale de educatoare în proporție de 50 % din timpul de lucru, ținând seama de exercitarea unui mandat sindical cu jumătate de normă în cadrul unei organizații sindicale.

16 La 13 mai 2014, UG a fost aleasă în Comitetul local pentru personal din Luxemburg (Luxemburg) și a fost desemnată ca membru al Comitetului central pentru personal cu sediul la Bruxelles (Belgia) (denumite în continuare, împreună, „comitetele pentru personal”).

17 La 8 aprilie 2016, autoritatea abilitată să încheie contractele de muncă (denumită în continuare „AAIC”) a întocmit raportul de evaluare a lui UG pentru anul 2015 (denumit în continuare „raportul de evaluare 2015”), potrivit căruia nivelul său global de prestații nu a fost considerat satisfăcător pentru perioada cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie 2015.

18 La 15 iulie 2016, UG a intrat în concediu pentru creșterea copilului, la cererea sa, până la 14 noiembrie 2016.

19 Printr-o scrisoare din 8 septembrie 2016 (denumită în continuare „scrisoarea din 8 septembrie 2016”), AAIC a informat-o pe UG cu privire la intenția sa de a-i rezilia contractul în temeiul articolului 47 din RAA, din cauza caracterului nesatisfăcător al nivelului său de prestații și a conduitei sale în serviciu începând cu anul 2013.

20 Prin scrisoarea din 30 septembrie 2016, recurenta a contestat motivele invocate de AAIC în scrisoarea din 8 septembrie 2016.

21 La 17 octombrie 2016, AAIC a adoptat decizia în litigiu, prin care a reziliat contractul lui UG în temeiul articolului 47 litera (c) din RAA, cu efect de la 31 iulie 2017, ținând seama de un preaviz de nouă luni care curgea de la 1 noiembrie 2016.

22 La 29 noiembrie 2016, AAIC a stabilit în cele din urmă începutul acestui preaviz la 21 noiembrie 2016, iar încetarea contractului menționat, la 20 august 2017.

23 La cererea lui UG din data de 16 decembrie 2016, concediul său pentru creșterea copilului a fost prelungit până la 20 august 2017.

24 La 17 ianuarie 2017, UG a introdus în temeiul articolului 90 alineatul (2) din statut o reclamație împotriva deciziei în litigiu.

25 La 18 mai 2017, AAIC a respins această reclamație.

26 Prin cererea introductivă depusă la grefa Tribunalului la 22 august 2017, reclamanta a introdus o acțiune având ca obiect printre altele anularea deciziei în litigiu și repararea prejudiciilor materiale și morale pe care pretinde că le-ar fi suferit ca urmare a acestei decizii.

27 Prin Hotărârea din 2 aprilie 2020, UG/Comisia (T-571/17, denumită în continuare „hotărârea inițială”, EU:T:2020:141), Tribunalul, în primul rând, a anulat decizia în litigiu, în al doilea rând, a invitat părțile să îi transmită, în termen de trei luni, fie cuantumul stabilit de comun acord cu privire la compensația pecuniară aferentă nelegalității acestei decizii, fie, în lipsa unui acord, concluziile lor privind cuantumul respectiv, în al treilea rând, a respins restul concluziilor și, în al patrulea rând, a dispus soluționarea odată cu fondul a cererilor privind cheltuielile de judecată.

28 Prin Ordonanța din 13 noiembrie 2020, UG/Comisia (T-571/17, EU:T:2020:553), Tribunalul a constatat, în primul rând, că nu mai era necesar să se pronunțe cu privire la compensația pecuniară aferentă deciziei în litigiu și, în al doilea rând, a obligat Comisia să suporte, pe lângă propriile cheltuieli de judecată, jumătate din cheltuielile de judecată efectuate de UG și a obligat-o pe aceasta să suporte jumătate din propriile cheltuieli de judecată.

29 Prin Hotărârea din 25 noiembrie 2021, Comisia/UG (C-249/20 P, denumită în continuare „hotărârea pronunțată în recurs”, EU:C:2021:964), Curtea a anulat hotărârea inițială în măsura în care, în primul rând, a anulat decizia în litigiu, în al doilea rând, a constatat existența unei nelegalități susceptibile să angajeze răspunderea Comisiei și, în al treilea rând, a respins ca fiind inadmisibilă cererea lui UG având ca obiect repararea prejudiciului său moral.

30 La punctul 27 din hotărârea pronunțată în recurs, Curtea a constatat că Tribunalul a denaturat în mod vădit conținutul scrisorii din 8 septembrie 2016 statuând, la punctele 64, 70 și 71 din hotărârea inițială, că, în această scrisoare, AAIC i-a reproșat lui UG că nu a îndeplinit, în termen de trei luni, obiectivele care îi fuseseră atribuite în raportul de evaluare 2015.

31 În plus, la punctul 38 din hotărârea pronunțată în recurs, Curtea a statuat că, deși, astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 70 și 71 din hotărârea inițială, sarcinile solicitate lui UG fuseseră concepute și descrise ca înscriindu-se într-o anumită durată, Tribunalul nu ar fi prezentat motivul pentru care a apreciat că nu era rezonabil să i se impună lui UG să întocmească un tabel de acțiuni educative într-un termen de trei luni.

32 În aceste condiții, Curtea a concluzionat, la punctul 39 din hotărârea pronunțată în recurs, că Tribunalul și-a încălcat obligația de motivare, motivarea hotărârii inițiale nepermițând să se înțeleagă, nici măcar implicit, motivul pentru care acesta apreciase că termenul de trei luni acordat lui UG pentru stabilirea tabelului de acțiuni educative era prea scurt.

33 Acestea fiind constatate, Curtea a trimis cauza spre rejudecare Tribunalului și a dispus soluționarea cererii privind cheltuielile de judecată odată cu fondul.

III. Procedura în fața Tribunalului, care se pronunță asupra trimiterii spre rejudecare și a hotărârii atacate

34 În susținerea concluziilor sale în sensul anulării deciziei în litigiu, expuse în cauza T-571/17 RENV, UG a invocat în esență șapte motive, întemeiate, primul, pe lipsa motivării, al doilea, pe încălcarea articolului 51 din statut și a dreptului de a fi ascultat, al treilea, pe erori de drept în ceea ce privește dreptul la concediu pentru creșterea copilului și dreptul lucrătorilor la informare și la consultare, al patrulea, pe mai multe erori vădite de apreciere și erori de fapt, al cincilea, pe încălcarea principiului proporționalității, al șaselea, pe încălcarea procedurii disciplinare prevăzute în anexa IX la statut și, al șaptelea, pe un abuz de putere.

35 Tribunalul a respins toate aceste motive ca fiind nefondate.

36 În plus, Tribunalul s-a pronunțat cu privire la concluziile în despăgubire ale recurentei prin care se urmărea obligarea Comisiei la plata, pe de o parte, a unei despăgubiri corespunzătoare salariilor de care a fost privată de la data la care a produs efecte concedierea sa și, pe de altă parte, a unei despăgubiri pentru repararea prejudiciului moral ca urmare a tratamentelor degradante și discriminatorii care i-ar fi fost aplicate ca urmare a activității sale sindicale și a efectuării unui concediu pentru creșterea copilului.

37 În această privință, Tribunalul a constatat că recurenta nu se prevala, în susținerea concluziilor sale în despăgubire, de motive de nelegalitate care ar fi diferite de cele pe care le prezentase în susținerea concluziilor sale privind anularea deciziei în litigiu. În aceste condiții și dat fiind că concluziile în anulare fuseseră respinse ca nefondate, Tribunalul a statuat că și concluziile în despăgubire trebuiau respinse, fără a fi necesară pronunțarea cu privire la admisibilitatea lor.

38 În consecință, Tribunalul a respins în totalitate acțiunea introdusă de UG.

IV. Concluziile părților în recurs

39 Prin recursul formulat, UG solicită Curții:

– anularea hotărârii atacate în măsura în care Tribunalul a considerat întemeiată concedierea sa și a obligat-o la plata unei treimi din cheltuielile de judecată ale Comisiei;

– prin evocare, acordarea sumei de 68 000 de euro cu titlu de prejudiciu material;

– prin evocare, acordarea sumei de 40 000 de euro cu titlu de prejudiciu moral;

– obligarea Comisiei la rambursarea tuturor cheltuielilor de judecată, precum și a cheltuielilor sale de avocat în cadrul prezentului recurs, evaluate provizoriu la 10 000 de euro, sub rezerva majorării, și

– obligarea Comisiei la rambursarea tuturor cheltuielilor de judecată, precum și a onorariilor avocaților în legătură cu prezentul recurs în cuantum de 30 000 de euro.

40 Comisia solicită Curții:

– respingerea recursului și

– obligarea lui UG la plata cheltuielilor de judecată.

V. Cu privire la recurs

41 În susținerea cererii sale de anulare a hotărârii atacate, UG invocă în esență patru motive, întemeiate, primul, pe încălcarea protecției referitoare la concediul pentru creșterea copilului, al doilea, pe încălcarea protecției reprezentanților personalului, al treilea, pe erori vădite de apreciere și, al patrulea, pe încălcarea principiului proporționalității.

A. Cu privire la primul motiv

1. Argumentația părților

42 UG susține că, la punctele 92 și 93 din hotărârea atacată, Tribunalul a făcut în mod nejustificat o distincție între, pe de o parte, adoptarea deciziei de concediere în timpul concediului pentru creșterea copilului și, pe de altă parte, intrarea în vigoare a acestei decizii la momentul la care persoana interesată se află în concediu pentru creșterea copilului, pentru a deduce de aici în mod eronat că adoptarea deciziei în litigiu la momentul la care se afla în concediu pentru creșterea copilului nu constituia o încălcare a articolului 42a din statut, interpretat în lumina cerințelor minime cuprinse în clauza 5 alineatul (4) din acordul-cadru.

43 Or, în opinia lui UG, decizia în litigiu a condus la nereluarea activității sale la sfârșitul acestui concediu, ceea ce ar demonstra că concedierea unei persoane pe perioada concediului pentru creșterea copilului constituie o încălcare a protecției prevăzute la clauza 5 alineatul (4) din acordul-cadru și a obligației angajatorului de a păstra locul de muncă al agentului care ia acest concediu.

44 UG susține că articolele 47 și 51 din statut, articolul 9 alineatul (1) litera (h) din anexa IX la statut, precum și articolul 47 din RAA trebuie interpretate în conformitate cu dispozițiile acordului-cadru, precum și cu articolul 33 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), cu alte cuvinte, în sensul că se opun concedierii pe toată durata concediului pentru creșterea copilului.

45 În plus, ar fi contrar cerințelor privind protecția împotriva concedierii legate de concediul pentru creșterea copilului ca, astfel cum a procedat Tribunalul la punctul 109 din hotărârea atacată, incompetența profesională să fie asimilată încălcării disciplinare grave.

46 În ceea ce privește punctul 112 din hotărârea atacată, UG arată că este extrem de rar ca angajatorul să menționeze, în scrisoarea de concediere a unui angajat, legătura dintre această concediere și concediul pentru creșterea copilului al acestuia din urmă.

47 În măsura în care ar reieși din numeroase elemente ale dosarului din prezenta cauză că luarea de către UG a concediului pentru creșterea copilului era motivul real al concedierii sale, Tribunalul ar fi statuat în mod eronat, la punctul 144 din hotărârea atacată, că nelegalitatea constatată la punctul 142 din această hotărâre nu putea determina, în sine, anularea deciziei în litigiu.

48 În speță, concedierea lui UG ar constitui un abuz de putere din partea Comisiei, din moment ce, sub pretextul unei concedieri legate de incompetența profesională, această instituție ar fi sancționat-o în realitate pe UG pentru efectuarea concediului său pentru creșterea copilului într-o perioadă care nu convenea Comisiei.

49 Prin urmare, decizia în litigiu ar constitui o discriminare în legătură cu luarea concediului pentru creșterea copilului, efectuată cu încălcarea articolului 14 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnată la Roma la 4 noiembrie 1950 (denumită în continuare „CEDO”) coroborată cu articolul 8 din convenția menționată și cu articolul 1 din Protocolul nr. 12 la aceasta, semnat la Roma la 4 noiembrie 2000.

50 Comisia răspunde că primul motiv de recurs este inadmisibil în măsura în care urmărește să obțină o nouă apreciere globală a cauzei și este, în orice caz, nefondat.

2. Aprecierea Curții

a) Cu privire la admisibilitate

51 În ceea ce privește cauza de inadmisibilitate invocată de Comisie în cadrul primului motiv de recurs, trebuie amintit că din articolul 256 TFUE, din articolul 58 primul paragraf din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene, precum și din articolul 168 alineatul (1) litera (d) și din articolul 169 din Regulamentul de procedură al Curții rezultă că un recurs trebuie să indice cu precizie elementele criticate din hotărârea sau din ordonanța a cărei anulare se solicită, precum și argumentele juridice care susțin în mod concret această cerere. Potrivit jurisprudenței constante a Curții, nu îndeplinește această condiție recursul care se limitează la reproducerea motivelor și a argumentelor deja prezentate în fața Tribunalului. Astfel, un asemenea recurs ar constitui în realitate o cerere prin care se urmărește o simplă reexaminare a cererii introductive depuse la Tribunal, ceea ce nu ar fi de competența Curții (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 iulie 2024, Thunus și alții/BEI, C-561/23 P, EU:C:2024:603, punctele 22 și 23, precum și jurisprudența citată).

52 În speță, este suficient să se constate că, prin intermediul primului motiv, UG reproșează în esență Tribunalului că a săvârșit erori de drept. În această privință, UG indică în mai multe rânduri elementele criticate din hotărârea atacată, precum și argumentele juridice care susțin în mod specific cererea de anulare a acestei hotărâri.

53 În aceste condiții, nu se poate considera că primul motiv de recurs este inadmisibil.

b) Cu privire la fond

54 Cu titlu introductiv, trebuie arătat că, la punctele 90-114 din hotărârea atacată, Tribunalul a examinat temeinicia criticii formulate de UG, întemeiată în esență pe faptul că, procedând la concedierea sa pe durata concediului pentru creșterea copilului, Comisia ar fi încălcat articolul 42a din statut, interpretat în lumina cerințelor minime cuprinse în clauza 5 alineatul (4) din acordul-cadru.

55 În această privință, Tribunalul a statuat, la punctele 97-112 din această hotărâre, că articolul 42a din statut nu interzice autorității competente să adopte o decizie de concediere a unui funcționar sau de reziliere a contractului de muncă al unui agent contractual sau temporar, chiar dacă acest agent se află, la data acestei decizii, în concediu pentru creșterea copilului și are, în principiu, vocația de a-și regăsi acest post sau atribuțiile la sfârșitul acestui concediu.

56 În ceea ce privește clauza 5 alineatul (4) din acordul-cadru, la care face referire UG, Tribunalul a considerat, la punctul 111 din hotărârea atacată, că, pentru a se asigura că lucrătorii își pot exercita în mod efectiv dreptul la concediul pentru creșterea copilului, această clauză impune luarea măsurilor necesare pentru a proteja lucrătorii împotriva unui tratament mai puțin favorabil sau a concedierii pe motiv de solicitare sau de efectuare a unui concediu pentru creșterea copilului. În această privință, Tribunalul s-a întemeiat pe Hotărârea din 27 februarie 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99, punctul 34).

57 Prin urmare, la punctul 112 din hotărârea atacată, Tribunalul a statuat că această clauză nu are nici ca obiect, nici ca efect să interzică unui angajator să decidă concedierea unui lucrător, chiar dacă, la data deciziei respective, acesta beneficiază de un concediu pentru creșterea copilului, cu condiția ca această concediere să nu fie motivată de solicitarea sau de efectuarea concediului menționat și să respecte celelalte condiții prevăzute de lege sau de reglementările aplicabile.

58 În ceea ce privește articolul 47 din RAA, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 101 din hotărârea atacată, trebuie arătat că acest articol nu prevede nicio rezervă sau derogare care ar fi legate de intrarea agentului în cauză în concediu pentru creșterea copilului.

59 La punctele 115-146 din această hotărâre, Tribunalul a examinat critica invocată de UG întemeiată pe faptul că decizia în litigiu a încălcat articolul 42a din statut, interpretat în lumina cerințelor minime cuprinse în clauza 5 alineatul (4) din acordul-cadru, ca urmare a cererii sale de concediu pentru creșterea copilului.

60 Astfel cum reiese din cuprinsul punctului 122 din hotărârea menționată, articolul 42a din statut, interpretat în lumina cerințelor minime cuprinse în această clauză 5 alineatul (4), interzice autorității competente să concedieze pentru incompetență profesională un funcționar sau un agent ca urmare a cererii de concediu pentru creșterea copilului, în special din motive legate de datele de începere și de sfârșit ale perioadei acestui concediu sau ale duratei acestui concediu solicitate în cererea respectivă.

61 La punctul 142 din hotărârea atacată, Tribunalul a considerat că, deși AAIC putea să respingă cererea de concediu pentru creșterea copilului prezentată de UG pentru motivul că datele preconizate pentru durata acestui concediu erau incompatibile cu necesitățile serviciului, AAIC nu putea invoca datele de concediu pentru creșterea copilului solicitate ca fiind unul dintre

motivele de concediere pentru incompetență profesională, fără a încălca dispozițiile articolului 42a din statut, interpretat în lumina cerințelor minime cuprinse în clauza 5 alineatul (4) din acordul-cadru.

62 După ce a constatat, pentru motivul menționat la punctul anterior, nelegalitatea deciziei în litigiu, Tribunalul a statuat, la punctele 144-146 din hotărârea atacată, că, în speță, constatarea globală a incompetenței profesionale a lui UG se întemeia pe mai multe motive, care erau distincte de motivul referitor la datele pe care le alesese în cererea sa de concediu pentru creșterea copilului. În aceste condiții, Tribunalul a concluzionat că nelegalitatea menționată nu poate, prin ea însăși, să determine anularea deciziei în litigiu.

63 Trebuie să se constate că, prin intermediul primului motiv de recurs, UG nu a demonstrat că considerațiile expuse la punctele 53-61 din prezenta hotărâre sunt afectate de erori de drept.

64 În ceea ce privește Hotărârea din 27 februarie 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99), pe care Tribunalul și-a întemeiat raționamentul, aceasta nu poate fi interpretată în sensul că interzice în mod absolut concedierea unui lucrător care beneficiază de un concediu pentru creșterea copilului, ci trebuie înțeleasă în sensul că prevede o interdicție de a efectua o astfel de concediere fără un motiv grav sau suficient. Această hotărâre interzice astfel concedierea din cauza solicitării sau a efectuării unui concediu pentru creșterea copilului.

65 Pe de altă parte, în Hotărârea din 20 iunie 2013, Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, punctele 34 și 35), Curtea a statuat că, după cum stabilea clauza 2 punctul 4 din Acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat la 14 decembrie 1995, care figura în anexa la Directiva 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 încheiat de UNICE, CEEP și CES (JO L 145, p. 4, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 160), astfel cum a fost modificată prin Directiva 97/75/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 (JO 1998, L 10, p. 24, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 31), lucrătorii ar trebui protejați împotriva concedierii „pe motiv” de solicitare sau de efectuare a concediului pentru creșterea copilului, iar această clauză nu interzicea ca un angajator să concedieze un lucrător care a efectuat un concediu pentru creșterea copilului dacă această concediere nu se întemeiază pe solicitarea sau pe efectuarea concediului pentru creșterea copilului.

66 Or, în speță, astfel cum s-a amintit la punctul 62 din prezenta hotărâre, constatarea globală a incompetenței profesionale a UG se întemeia pe mai multe motive, care erau distincte de motivul referitor la datele pe care le alesese pentru efectuarea concediului său pentru creșterea copilului.

67 În ceea ce privește argumentul lui UG potrivit căruia din numeroase elemente ale dosarului din prezenta cauză ar reieși că concediul său pentru creșterea copilului era motivul real al concedierii sale, ceea ce Tribunalul ar fi omis să ia în considerare, este suficient să se constate că, prin acest argument, UG solicită în realitate reexaminarea unui argument de ordin factual deja invocat în fața Tribunalului. Acest argument trebuie, așadar, respins ca inadmisibil, conform jurisprudenței menționate la punctul 51 din prezenta hotărâre.

68 Rezultă că primul motiv trebuie respins ca fiind în parte nefondat și în parte inadmisibil.

B. Cu privire la al doilea motiv

1. Argumentația părților

69 Prin intermediul celui de al doilea motiv de recurs, UG reproșează Tribunalului că a statuat în mod eronat, la punctele 165 și 168 din hotărârea atacată, că decizia în litigiu nu se întemeia numai pe calitatea lui UG de membru al comitetului central pentru personal din Bruxelles și al comitetului local pentru personal din Luxemburg, admițând totodată că, în motivarea acestei decizii, AAIC îi reproșa lui UG neluarea în considerare a interesului serviciului la planificarea activităților sale legate de mandatul său de reprezentant al personalului în cursul anilor 2014 și 2016.

70 În această privință, faptul de a repune în discuție o concediere numai în cazul în care s-ar întemeia în mod expres pe calitatea de reprezentant al personalului ar lipsi, pe de o parte, de efect util dispozițiile minime prevăzute la articolul 7 din Directiva 2002/14 și, pe de altă parte, de efectivitate protecția reprezentanților personalului împotriva concedierii ca urmare a funcțiilor lor sindicale. Astfel, ar fi neobișnuit ca angajatorul, care dorește să se debaraseze de un reprezentant al personalului, să se exprime *expressis verbis* în motivele deciziei sale de concediere.

71 Cu toate acestea, în speță, AAIC ar fi menționat în mod expres, în mai multe rânduri, exercitarea de către UG a unor activități sindicale, exemplele date în această privință de UG dovedind o discriminare constantă pe care aceasta ar fi suferit-o din partea superiorului său ierarhic.

72 Interpretarea reținută de Tribunal la punctul 173 și următoarele din hotărârea atacată, potrivit căreia un funcționar sau un agent care beneficiază de o detașare cu titlu sindical în proporție de 50 % din timpul de lucru trebuie, în conformitate cu articolul 60 din statut, să obțină permisiunea prealabilă a superiorului său ierarhic pentru a absenta din serviciu și a participa la reuniunile la care este convocat în temeiul mandatului său sindical sau al mandatului său de reprezentant al personalului, ar fi contrară principiului independenței sindicale, precum și principiului echivalenței cu postul a exercitării funcțiilor sindicale. În plus, această interpretare ar constitui o discriminare ca urmare a exercitării funcțiilor sindicale, interzisă de articolul 14 din CEDO coroborat cu articolul 11 din aceasta.

73 Astfel, aceasta ar însemna să se condiționeze exercitarea funcțiilor sindicale ale reprezentantului personalului de interesul serviciului, astfel cum este apreciat de superiorul ierarhic. Totuși, ar reveni acestuia din urmă sarcina de a organiza munca în cadrul serviciului său, luând în considerare faptul că un membru al echipei sale ocupă funcții sindicale și trebuie neapărat să dispună de timpul necesar în acest scop.

74 UG adaugă că, în măsura în care absențele sale în legătură cu exercitarea funcțiilor sale sindicale figurau în „calendar planning”, la care avea acces superiorul său ierarhic, Tribunalul a statuat în mod eronat, la punctul 175 din hotărârea atacată, că decizia în litigiu putea, fără a încălca cerințele minime prevăzute la articolul 7 din Directiva 2002/14, să se întemeieze pe motivul întemeiat pe nerespectarea de către UG a obligației de a-și informa superiorii ierarhici în timp util, anterior reuniunilor sindicale, cu privire la participarea sa la reuniunile menționate, din moment ce un astfel de motiv se întemeiază pe nerespectarea de către UG a condițiilor de organizare a serviciului necesare pentru exercitarea mandatului cu care era învestită.

75 Această interpretare reținută de Tribunal ar fi contrară, pe de o parte, cerințelor minime prevăzute la articolul 7 din Directiva 2002/14 și, pe de altă parte, la articolul 12 din cartă.

76 Comisia răspunde că, prin intermediul celui de al doilea motiv de recurs, UG contestă faptele astfel cum au fost stabilite de Tribunal, fără a invoca însă și fără a demonstra o denaturare a faptelor. Acest motiv ar fi, așadar, inadmisibil și, în orice caz, nefondat.

2. Aprecierea Curții

a) Cu privire la admisibilitate

77 În ceea ce privește cauza de inadmisibilitate invocată de Comisie în cadrul celui de al doilea motiv de recurs, este suficient să se constate că, prin intermediul acestui motiv, UG reproșează în esență Tribunalului că a săvârșit erori de drept. În această privință, UG indică în mai multe rânduri elementele criticate din hotărârea atacată, precum și argumentele juridice care susțin în mod specific cererea de anulare a acestei hotărâri.

78 În aceste condiții, conform jurisprudenței menționate la punctul 51 din prezenta hotărâre, nu se poate considera că al doilea motiv de recurs este inadmisibil.

b) Cu privire la fond

79 La punctul 164 din hotărârea atacată, Tribunalul a statuat că nu reieșea nici din motivarea deciziei în litigiu, nici din înscrisurile din dosar că această decizie ar fi întemeiată numai pe calitatea de membru al comitetelor pentru personal a lui UG, independent de exercitarea funcțiilor sale de reprezentare a personalului sau, în sens mai larg, a activităților sale sindicale. La punctul 165 din această hotărâre, Tribunalul a adăugat că din decizia menționată nu reiese că AAIC a considerat că modul în care UG își exercita, la data adoptării aceleiași decizii, funcția de reprezentant al personalului sau, în sens mai larg, activitățile sale sindicale caracteriza un comportament de natură să justifice rezilierea contractului său din motive de incompetență profesională.

80 În ceea ce privește un funcționar sau un agent care beneficiază de o detașare cu titlu sindical în proporție de 50 % din timpul de lucru, Tribunalul a considerat, la punctul 173 din hotărârea atacată, că articolul 60 din statut obligă un astfel de funcționar sau agent să obțină permisiunea prealabilă a superiorului său ierarhic pentru a absenta din serviciu și a participa la reuniunile la care este convocat în temeiul mandatului său sindical sau al mandatului său de reprezentant al personalului. Astfel, această obligație de autorizare prealabilă nu ar cunoaște derogări decât în caz de boală sau de accident, iar nu în caz de participare la reprezentarea sindicală a personalului sau la reuniunile unei instanțe reprezentative.

81 La punctul 175 din hotărârea atacată, Tribunalul a concluzionat că decizia în litigiu putea, fără a încălca cerințele minime prevăzute la articolul 7 din Directiva 2002/14, să se întemeieze pe motivul întemeiat pe nerespectarea de către UG a obligației de a-și informa superiorii ierarhici în timp util, înainte de reuniunile comitetelor pentru personal din care era membră, cu privire la participarea sa la reuniunile menționate, din moment ce un astfel de motiv nu se întemeia pe exercitarea funcțiilor sale de reprezentant al personalului, ci pe nerespectarea de către UG a condițiilor de organizare a serviciului necesare pentru exercitarea mandatului cu care era învestită.

82 În măsura în care, prin intermediul celui de al doilea motiv de recurs, UG contestă interpretarea articolului 60 din statut reținută de Tribunal, trebuie amintit că, potrivit primei teze a acestui articol, cu excepția cazurilor de boală sau de accident, funcționarul nu poate absenta fără permisiunea prealabilă a superiorului său ierarhic.

83 Pe de o parte, Tribunalul se referă, în raționamentul său, la acest articol, care privește cerința unei autorizări din partea superiorului ierarhic, iar nu obligația de informare a acestuia din urmă cu privire la activitățile care au drept consecință absența funcționarului. Pe de altă parte, la punctul 174 din hotărârea atacată, Tribunalul face trimitere la articolul 7 din Decizia C(2011) 3588 final a Comisiei din 27 mai 2011 privind resursele umane și financiare alocate comitetului pentru personal al Comisiei, potrivit căruia orice absență în vederea desfășurării unor activități sindicale trebuie comunicată în prealabil în scris de către persoana interesată superiorilor săi ierarhici în timp util.

84 Pentru a examina dacă soluția reținută în hotărârea atacată este conformă cu dreptul Uniunii, trebuie amintit că, potrivit articolului 24b din statut, funcționarii beneficiază de dreptul de asociere și pot fi în special membri ai organizațiilor sindicale sau profesionale ale funcționarilor europeni.

85 În plus, astfel cum reiese din articolul 1 al șaselea paragraf din anexa II la statut, pe de o parte, funcțiile asumate de membrii comitetului pentru personal și de funcționarii împuterniciți de acest comitet într-un organ statutar sau creat de instituție sunt considerate ca făcând parte din serviciile pe care aceștia sunt obligați să le asigure în instituția lor și, pe de altă parte, persoana interesată nu poate suferi un prejudiciu ca urmare a exercitării acestor funcții.

86 În speță, motivul concedierii lui UG reținut în decizia în litigiu nu se întemeia pe interdicția participării acesteia la reuniunile comitetelor pentru personal, al căror membru era, ceea ce ar fi putut constitui o încălcare a drepturilor sale prevăzute de statut. Acest motiv, astfel cum a fost confirmat de Tribunal în hotărârea atacată, privea obligația, încălcată de UG, de a-și informa superiorii ierarhici în timp util, înainte de reuniunile menționate, cu privire la participarea sa la acestea.

87 Or, această obligație nu repune în discuție esența drepturilor funcționarilor și ale agenților prevăzute de acest statut.

88 Întrucât argumentele lui UG invocate în cadrul celui de al doilea motiv nu sunt justificate, acest motiv trebuie respins ca nefondat.

C. Cu privire la al treilea motiv

1. Argumentația părților

89 Al treilea motiv, întemeiat pe erori vădite de apreciere, se împarte în esență în cinci aspecte.

90 Prin intermediul primului aspect, UG susține, pe de o parte, că, prin faptul că a statuat, la punctele 187-190 din hotărârea atacată, că, în ceea ce privește rezilierea unui contract de agent temporar sau contractual pe perioadă nedeterminată, AAIC dispune de o largă putere de apreciere și că o eroare poate fi calificată drept „vădită” numai atunci când poate fi detectată în mod evident, Tribunalul a adus atingere efectivității dreptului de acces la justiție.

91 Din această apreciere a Tribunalului ar rezulta că prezumția de legalitate aferentă actelor Comisiei este irefragabilă, în pofida cerinței egalității armelor.

92 UG reproșează de asemenea Tribunalului că nu a admis cererea sa de adoptare a măsurilor de cercetare judecătorească necesare.

93 Ea prezintă în această privință elemente factuale care susțin, în opinia sa, concluzia că decizia în litigiu era motivată de luarea concediului său pentru creșterea copilului și de exercitarea funcțiilor sale sindicale.

94 Pe de altă parte, în ceea ce privește durata examinării de către Tribunal a prezentei cauze, UG observă că s-a scurs un an între finalizarea fazei scrise sau a fazei orale a procedurii și pronunțarea hotărârii atacate, fără ca în cursul acestei proceduri să fie adoptată vreo măsură de organizare a procedurii. Durata totală a tuturor procedurilor în cauză ar fi mai mare de șase ani, ceea ce ar constitui o încălcare a dreptului de a fi ascultat de o instanță într-un termen rezonabil, consacrat de CEDO și de cartă, precum și a dreptului la apărare.

95 Prin urmare, UG solicită Curții să deducă consecințele acestor încălcări, în special prin răsturnarea sarcinii probei privind caracterul nelegal al deciziei în litigiu.

96 În cadrul celui de al doilea aspect al celui de al treilea motiv, UG susține că a fost încălcat dreptul său de a fi ascultată, prevăzut la articolul 51 alineatul (2) din statut.

97 În speță, UG nu ar fi avut decât opt zile pentru a transmite observațiile sale către AAIC înainte de adoptarea deciziei în litigiu, ceea ce nu ar fi permis garantarea dreptului său la apărare.

98 În această privință, Tribunalul ar fi adoptat, la punctele 68-70 din hotărârea atacată, o abordare pur formală a dreptului de a fi ascultat, neimpunând ca AAIC să examineze dosarul în mod serios.

99 În plus, UG reproșează Tribunalului că a efectuat „o inversare” a sarcinii probei, considerând că îi revenea lui UG sarcina de a furniza elemente suplimentare de probă, fără să fi fost invitată de AAIC în acest sens. Or, ținând seama de caracterul detaliat al scrisorii din 30 septembrie 2016, menționată la punctul 20 din prezenta hotărâre, UG consideră că îi revenea AAIC sarcina de a căuta documentele justificative pertinente.

100 Prin intermediul celui de al treilea aspect al celui de al treilea motiv, UG susține că, la punctul 36 din hotărârea atacată, Tribunalul a reținut o interpretare prea restrictivă a jurisprudenței Curții, statuând că nu este obligatoriu ca motivarea actelor instituțiilor Uniunii Europene să specifice toate elementele de fapt și de drept pertinente, în măsura în care problema dacă motivarea unui act respectă condițiile impuse de articolul 296 TFUE trebuie să fie apreciată nu numai prin prisma modului de redactare, ci și în raport cu contextul său, precum și cu ansamblul normelor juridice care reglementează materia respectivă.

101 Astfel, din jurisprudența Curții nu ar reieși că aceste instituții nu sunt obligate să specifice elementele de fapt sau de drept pertinente în motivarea actelor lor, ci numai că cerința preciziei trebuie să fie formulată în funcție de natura actului atacat.

102 Or, în hotărârea atacată, Tribunalul nu ar fi stabilit nivelul de precizie necesar în ceea ce privește motivarea unei decizii de concediere, având în vedere natura acestui act, impactul său asupra situației profesionale a destinatarului, precum și capacitatea acestuia din urmă de a contesta motivele concedierii.

103 Comisia nu poate prezenta motive vagi și nedetaliate în susținerea deciziei sale de concediere, ținând seama de dreptul la o cale de atac efectivă, precum și de protecția împotriva concedierilor nejustificate prevăzută la articolul 30 din cartă coroborat cu articolul 47 din aceasta.

104 În această privință, UG susține că, în decizia în litigiu, AAIC s-a limitat să enunțe un număr foarte mare de critici formulate în mod vag, nesusținute de elemente de fapt precise și concrete.

105 Astfel, Tribunalul ar fi statuat în mod eronat, la punctul 39 din hotărârea atacată, că AAIC s-a referit la aproximativ douăzeci de circumstanțe detaliate în scrisoarea din 8 septembrie 2016, care se refereau la comportamentul lui UG în cursul anilor 2013-2016.

106 Într-adevăr, niciun exemplu concret al comportamentului lui UG și nicio dată a unui asemenea comportament nu ar reieși din această scrisoare.

107 În cadrul celui de al patrulea aspect al celui de al treilea motiv, UG se referă la punctul 241 din hotărârea atacată, din care reiese că Tribunalul a respins motivul întemeiat pe eroarea vădită de apreciere în măsura în care privea transmiterea tardivă a certificatelor medicale pentru absențele din 7 mai și din 16 iunie 2014, precum și o pretinsă absență nejustificată din 18 iunie 2014.

108 Or, potrivit lui UG, pentru a verifica dacă dreptul său la apărare fusese respectat, revenea Tribunalului sarcina de a examina dacă Comisia putea invoca în mod valabil transmiterea tardivă a certificatelor medicale, precum și absențe nejustificate la mai mult de doi ani de la survenirea lor, cu atât mai mult cu cât aceste evenimente nu erau menționate în raportul de evaluare al lui UG întocmit pentru anul 2014.

109 În ceea ce privește tardivitatea transmiterii de către UG a certificatelor medicale, UG susține că revenea Comisiei sarcina de a preciza acest motiv. În această privință, Tribunalul ar fi inversat, la punctele 246 și 253 din hotărârea atacată, sarcina probei plasând-o pe UG într-o situație în care proba solicitată ar fi aproape imposibil sau extrem de dificil de prezentat.

110 Prin intermediul celui de al cincilea aspect al celui de al treilea motiv, UG susține că, prin declararea ei, la punctul 265 din hotărârea atacată, ca fiind decăzută din dreptul de a contesta raportul de evaluare 2015, Tribunalul a adus atingere dreptului său la un proces echitabil.

111 În măsura în care raportul de evaluare întocmit pentru anul 2014 și raportul de evaluare 2015 au stabilit caracterul satisfăcător al performanței profesionale a lui UG, aceasta nu s-ar fi putut aștepta ca rapoartele respective să fie invocate de Comisie pentru a justifica concedierea sa.

112 În ceea ce privește raportul de evaluare întocmit pentru anul 2016, UG arată că procedura de concediere în cauză a fost inițiată chiar înainte ca termenul de introducere a acțiunii în privința acestui raport să fi expirat.

113 UG contestă de asemenea punctul 273 din hotărârea atacată, care menționează lipsa sa de implicare în grupurile de lucru al căror membru era.

114 În plus, Tribunalul ar fi încălcat dreptul lui UG la un proces echitabil prin faptul că a procedat, la punctele 278-286 din hotărârea atacată, la o inversare irefragabilă a sarcinii probei în ceea ce privește pregătirea ziarului centrului polivalent al copiilor.

115 În această privință, UG ar fi fost în măsură să facă dovada trimiterii ziarului menționat la 22 ianuarie 2016, e-mailul respectiv ajungând la destinatar abia la 18 iulie 2016 din cauza unei probleme informatice.

116 În ceea ce privește motivul de concediere întemeiat pe netransmiterea de către UG a tabelului de acțiuni educative, aceasta susține că, la momentul cererii de transmitere a tabelului menționat, superioara sa ierarhică era la curent cu intenția lui UG de a lua un concediu pentru creșterea copilului pentru perioada cuprinsă între luna iulie și luna septembrie 2016. Prin urmare, această cerere ar fi fost efectuată numai pentru a-i aduce prejudicii lui UG.

117 Comisia apreciază că al treilea motiv de recurs este inadmisibil și, în orice caz, nefondat.

2. Aprecierea Curții

a) Cu privire la admisibilitate

118 În ceea ce privește cauza de inadmisibilitate invocată de Comisie în cadrul celui de al treilea motiv de recurs, este suficient să se constate că, prin intermediul acestui motiv, UG reproșează în esență Tribunalului că a săvârșit erori de drept. În această privință, UG indică în mai multe rânduri elementele criticate din hotărârea atacată, precum și argumentele juridice care susțin în mod specific cererea de anulare a acestei hotărâri.

119 În aceste condiții, conform jurisprudenței menționate la punctul 51 din prezenta hotărâre, este necesar să se considere că al treilea motiv de recurs este admisibil.

b) Cu privire la fond

1) Cu privire la primul aspect

120 Trebuie amintit că, la punctul 187 din această hotărâre, Tribunalul a statuat că, în ceea ce privește rezilierea unui contract al unui agent temporar sau al unui agent contractual pe perioadă nedeterminată, AAIC dispune, în conformitate cu articolul 47 litera (c) punctul (i) din RAA și cu respectarea preavizului prevăzut în contract, de o largă putere de apreciere, controlul instanței Uniunii trebuind, prin urmare, să se limiteze la verificarea absenței unei erori vădite sau a unui abuz de putere.

121 Astfel, întemeindu-se pe Hotărârea din 19 iulie 1955, Kergall/Adunarea Comună (1/55, EU:C:1955:9, p. 23), Tribunalul a constatat, la punctul 188 din hotărârea atacată, că aprecierea competenței profesionale a funcționarilor și a agenților instituțiilor Uniunii ține în primul rând de instituțiile menționate.

122 La punctul 189 din hotărârea atacată, Tribunalul a precizat că, în acest cadru, o eroare poate fi calificată drept „vădită” numai atunci când poate fi detectată în mod evident, pe baza criteriilor de care legiuitorul a intenționat să condiționeze exercitarea de către administrație a puterii sale de

apreciere. Astfel, motivul întemeiat pe o eroare vădită trebuie respins dacă, în pofida elementelor prezentate de reclamant, aprecierea contestată poate fi totuși admisă ca fiind justificată și coerentă.

123 La punctul 190 din hotărârea menționată, Tribunalul a adăugat, făcând trimitere la Hotărârea din 10 septembrie 2019, HTTS/Consiliul (C-123/18 P, EU:C:2019:694, punctul 100 și jurisprudența citată), că actele instituțiilor Uniunii beneficiază, în principiu, de o prezumție de legalitate și produc, prin urmare, efecte juridice atât timp cât nu au fost revocate, anulate în cadrul unei acțiuni în anulare sau declarate ca fiind lipsite de validitate în urma unei trimiteri preliminare sau a unei excepții de nelegalitate.

124 În această privință, pe de o parte, astfel cum s-a amintit la punctele 61 și 62 din prezenta hotărâre, Tribunalul a constatat în hotărârea atacată nelegalitatea deciziei în litigiu pentru motivul că AAIC nu putea invoca datele solicitate de concediu pentru creșterea copilului ca reprezentând unul dintre motivele de concediere pentru incompetență profesională, considerând în același timp că constatarea globală a incompetenței profesionale a acesteia se întemeia pe mai multe motive, care erau distincte de motivul menționat. Prin urmare, Tribunalul a concluzionat că nelegalitatea menționată nu poate, prin ea însăși, să determine anularea deciziei în litigiu.

125 Pe de altă parte, deși, la punctele 218, 340 și 350 din hotărârea atacată, Tribunalul a constatat că decizia în litigiu era afectată de mai multe erori vădite de apreciere, acesta a considerat totuși, la punctele 360 și 361 din hotărârea menționată, că această decizie cuprinde mai multe motive a căror nelegalitate nu este demonstrată și care sunt suficient de importante pentru a susține constatarea globală a incompetenței profesionale efectuată de AAIC.

126 În aceste condiții, trebuie să se considere că argumentul lui UG întemeiat în esență pe faptul că Tribunalul a săvârșit o eroare de drept atunci când a statuat că AAIC dispunea de o marjă largă de apreciere, pe de o parte, se întemeiază pe o interpretare eronată a hotărârii atacate, dat fiind că Tribunalul a recunoscut existența unor erori vădite de apreciere săvârșite în adoptarea deciziei în litigiu, și, pe de altă parte, nu poate repune în discuție raționamentul Tribunalului în măsura în care UG nu demonstrează existența altor erori vădite de apreciere care ar vicia această decizie și care ar fi trebuit să conducă la anularea acesteia.

127 În ceea ce privește faptul că UG reproșează Tribunalului că nu a admis cererea sa de adoptare a măsurilor de cercetare judecătorească necesare, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în ceea ce privește aprecierea de către prima instanță a cererilor de măsuri de organizare a procedurii sau de cercetare judecătorească formulate de o parte la un litigiu, numai Tribunalul este competent să se pronunțe asupra eventualei necesități de a completa informațiile de care dispune în legătură cu cauzele cu care este sesizat. Prin urmare, numai Tribunalul are competența de a aprecia pertinența unei cereri de măsuri de organizare a procedurii în raport cu obiectul litigiului și cu necesitatea de a proceda la aceasta (Hotărârea din 12 noiembrie 2020, Fleig/SEAE, C-446/19 P, EU:C:2020:918, punctul 53 și jurisprudența citată).

128 Astfel, caracterul probant sau nu al înscrisurilor administrate în procedură ține de aprecierea sa suverană asupra faptelor, care nu poate face obiectul controlului Curții în cadrul recursului, cu excepția cazului denaturării elementelor de probă prezentate Tribunalului sau atunci când inexactitatea materială a constatărilor efectuate de acesta reiese din înscrisurile depuse la dosar (Hotărârea din 12 noiembrie 2020, Fleig/SEAE, C-446/19 P, EU:C:2020:918, punctul 54).

129 În speță, în măsura în care Tribunalul s-a referit, în hotărârea atacată, la numeroase elemente din dosarul cu care a fost sesizat și UG nu precizează, în cadrul primului aspect al celui de al treilea motiv, în ce mod Tribunalul ar fi denaturat aceste elemente de probă sau motivele pentru care constatările efectuate de acesta ar fi inexacte din punct de vedere material, acest argument trebuie respins ca inadmisibil.

130 În ceea ce privește durata procedurii în fața instanței Uniunii, trebuie amintit că, deși nerespectarea termenului de soluționare rezonabil poate da naștere unei cereri de despăgubire printr-o acțiune introdusă de reclamant împotriva Uniunii în temeiul dispozițiilor coroborate ale articolului 268 TFUE și ale articolului 340 al doilea paragraf TFUE, aceasta nu poate conduce totuși la anularea hotărârii atacate în lipsa unui indiciu potrivit căruia durata procedurii ar fi avut o incidență asupra soluționării litigiului (Ordonanța din 29 septembrie 2022, CX/Comisia, C-71/22 P, EU:C:2022:745, punctul 76 și jurisprudența citată).

131 În consecință, în lipsa oricărui indiciu de natură să stabilească faptul că durata procedurii a avut o incidență asupra soluționării litigiului în cauză, critica întemeiată pe încălcarea termenului de soluționare rezonabil nu poate conduce la anularea hotărârii atacate și trebuie, prin urmare, să fie respinsă ca inadmisibilă.

132 Prin urmare, primul aspect al celui de al treilea motiv trebuie respins ca fiind în parte nefondat și în parte inadmisibil.

2) Cu privire la al doilea aspect

133 La punctul 68 din hotărârea atacată, Tribunalul a considerat că, desigur, termenul de opt zile lucrătoare acordat lui UG pentru a prezenta observații cu privire la scrisoarea din 8 septembrie 2016 putea părea scurt în raport cu gravitatea consecințelor pe care rezilierea contractului său le presupunea asupra situației sale personale. Tribunalul a arătat însă că UG se pronunțase cu privire la motivele deciziei în litigiu și că AAIC luase în considerare observațiile sale, astfel cum atestă motivarea deciziei în litigiu.

134 La punctul 69 din hotărârea atacată, Tribunalul a amintit că, deși respectarea dreptului de a fi ascultat impune ca instituțiile Uniunii să permită persoanei vizate de un act care o lezează să își prezinte în mod util punctul de vedere, acesta nu poate totuși să impună instituțiilor menționate să adere la acesta.

135 La punctul 70 din hotărârea atacată, Tribunalul a adăugat că UG s-a plâns de faptul că AAIC nu i-a solicitat, după primirea observațiilor sale scrise din data de 30 septembrie 2016, să prezinte înscrisuri suplimentare. Această instanță a constatat că, pe de o parte, UG avea posibilitatea să prezinte astfel de înscrisuri între 30 septembrie și 17 octombrie 2016, data adoptării deciziei în litigiu, și, pe de altă parte, că UG nu a indicat nici natura, nici obiectul acestor înscrisuri suplimentare despre care AAIC nu ar fi avut cunoștință, astfel încât nu s-ar fi stabilit că prezentarea înscrisurilor respective ar fi putut avea o influență decisivă asupra sensului deciziei în litigiu.

136 La punctul 71 din hotărârea atacată, Tribunalul a concluzionat că UG a fost în măsură să își prezinte în mod util punctul de vedere cu privire la realitatea și la pertinența faptelor și a împrejurărilor pe baza cărora AAIC a adoptat decizia menționată.

137 Or, pe de o parte, critica întemeiată pe încălcarea dreptului la apărare nu este susținută de o argumentație de natură să demonstreze că Tribunalul a săvârșit o eroare de drept și, pe de altă parte, nu rezultă că concluzia prezentată de Tribunal la punctul 71 din hotărârea atacată constituie o denaturare a elementelor de fapt examinate de acesta (a se vedea prin analogie Hotărârea din 6 octombrie 2022, KN/CESE, C-673/21 P, EU:C:2022:759, punctul 103).

138 Prin urmare, cel de al doilea aspect al celui de al treilea motiv trebuie respins ca nefondat.

3) Cu privire la al treilea aspect

139 La punctul 36 din hotărârea atacată, Tribunalul a amintit că, potrivit unei jurisprudențe consacrate a Curții, motivarea actelor instituțiilor Uniunii, impusă de asemenea la articolul 296 TFUE și la articolul 41 alineatul (2) litera (c) din cartă, trebuie să fie adaptată naturii actului în cauză și să menționeze în mod clar și neechivoc raționamentul instituției care a emis actul, astfel încât să dea posibilitatea persoanelor interesate să ia cunoștință de temeiurile măsurii luate, iar instanței competente să își exercite controlul. Cerința motivării trebuie apreciată în funcție de toate împrejurările cauzei, în special de conținutul actului, de natura motivelor invocate și de interesul de a primi explicații pe care îl pot avea destinatarii sau alte persoane vizate în mod direct și individual de actul respectiv. Nu este obligatoriu ca motivarea să specifice toate elementele de fapt și de drept pertinente, având în vedere că problema dacă motivarea unui act respectă condițiile impuse de articolul 296 TFUE trebuie să fie apreciată nu numai prin prisma modului de redactare, ci și în raport cu contextul său, precum și cu ansamblul normelor juridice care reglementează materia respectivă (a se vedea Hotărârea din 11 iunie 2020, Comisia/Di Bernardo, C-114/19 P, EU:C:2020:457, punctele 29 și 51 și jurisprudența citată).

140 După ce a examinat, la punctele 38-47 din hotărârea atacată, diferitele elemente de fapt luate în considerare în decizia în litigiu, precum și raționamentul reținut în aceasta, Tribunalul a concluzionat, la punctul 48 din hotărârea menționată, că decizia respectivă, care a intervenit într-un context cunoscut de UG, a expus atât considerațiile juridice, cât și un număr suficient de fapte care aveau o importanță esențială în economia acestei decizii și care îi permiteau lui UG să aprecieze temeinicia și legalitatea hotărârii.

141 În această privință, trebuie să se constate că, contrar celor susținute de UG, Tribunalul a prezentat în mod corect cerințele, astfel cum au fost reținute în jurisprudența Curții, în special cele vizate la punctul 139 din prezenta hotărâre, referitoare la motivarea actelor instituțiilor Uniunii.

142 Prin urmare, argumentul UG referitor la nivelul de precizie a motivării actelor instituțiilor Uniunii trebuie înlăturat ca nefondat.

143 În ceea ce privește argumentele UG invocate în cadrul celui de al treilea aspect al celui de al treilea motiv, privind examinarea pe fond a motivării deciziei în litigiu, este suficient să se constate că, prin acestea, UG solicită, în realitate, Curții să reexamineze aprecierea factuală efectuată de Tribunal și trebuie, ca atare, să fie respinse ca inadmisibile.

144 Prin urmare, al treilea aspect al celui de al treilea motiv trebuie respins ca fiind în parte nefondat și în parte inadmisibil.

4) Cu privire la al patrulea aspect

145 Al patrulea aspect al celui de al treilea motiv privește examinarea de către Tribunal a motivului deciziei în litigiu referitor la absențele pretins nemotivate ale lui UG.

146 La punctul 240 din hotărârea atacată, Tribunalul a constatat că, deși UG susține că a furnizat întotdeauna un certificat medical în caz de absență din motive de sănătate, ea nu indică cauza absenței sale de la serviciu din 18 iunie 2014 și nu se referă la niciun înscris depus la dosar care să poată justifica această lipsă.

147 Tribunalul a concluzionat, la punctul 241 din hotărârea menționată, că argumentația lui UG nu poate repune în discuție decizia de constatare a absenței sale nelegale din 18 iunie 2014, astfel încât critica expusă în cererea introductivă, în măsura în care este îndreptată împotriva motivului care figurează la pagina 2 litera (d) din scrisoarea din 8 septembrie 2016, trebuie respinsă ca nefondată.

148 În ceea ce privește punctele 246 și 253 din hotărârea atacată, la care UG face referire în recursul formulat, este suficient să se amintească faptul că, la punctul 244 din hotărârea menționată, Tribunalul a constatat că UG nu a introdus o reclamație, în conformitate cu articolul 91 alineatul (2) din statut, împotriva deciziei din 1 iunie 2016 prin care AAIC a considerat că absențele sale din 30 și din 31 mai 2016 erau nejustificate.

149 La punctul 245 din hotărârea atacată, Tribunalul adaugă că UG nu invocă un fapt nou și esențial care ar justifica o reexaminare a legalității acestei decizii.

150 În consecință, Tribunalul a concluzionat, la punctul 246 din hotărârea atacată, că argumentația lui UG prin care se urmărea contestarea pe cale incidentală a deciziei menționate era inadmisibilă în măsura în care urmărea să repună în discuție un act rămas definitiv.

151 În ceea ce privește punctul 253 din hotărârea atacată, care privește motivul deciziei în litigiu întemeiat pe absențele sale pretins nejustificate din 7 mai și din 16 iunie 2014, trebuie amintit că, la acest punct, Tribunalul a considerat că UG nu dovedește și nici măcar nu susține că a furnizat certificatele necesare pentru regularizarea situației sale administrative într-un termen scurt în raport cu absența care îi era atribuită.

152 Or, prin argumentele sale invocate în cadrul celui de al patrulea aspect al celui de al treilea motiv, UG urmărește în realitate să obțină reexaminarea de către Curte a aprecierilor efectuate de Tribunal în cadrul punctelor menționate la punctele 146-151 din prezenta hotărâre.

153 Rezultă că acest aspect trebuie respins ca inadmisibil.

5) Cu privire la al cincilea aspect

154 În cadrul examinării cauzei de inadmisibilitate invocate de Comisie, Tribunalul a constatat, la punctul 263 din hotărârea atacată, că, prin argumentația sa dezvoltată în cadrul celei de a doua, al celei de a treia, al celei de a patra și al celei de a cincea critici din cadrul celui de al treilea aspect al celui de al patrulea motiv, întemeiat pe o eroare vădită de apreciere și pe erori de fapt care afectează motivul referitor la implicarea recurentei în activitatea sa, astfel cum a fost prezentată

în fața Tribunalului, UG urmărea să repună în discuție conținutul aprecierii calitative referitoare la eficacitatea recurentei, care corespunde punctului 3.1 din raportul de evaluare 2015, și, prin urmare, al raportului de evaluare 2015.

155 La punctul 264 din hotărârea menționată, Tribunalul a constatat totuși că UG primise o notificare a raportului de evaluare 2015 și că nu contestase acest raport în termenele prevăzute la articolele 90 și 91 din statut, astfel încât atât raportul menționat, cât și aprecierile cuprinse în acesta au devenit definitive.

156 La punctul 265 din hotărârea atacată, Tribunalul a adăugat că UG nu invoca existența unui element nou și esențial pentru a stabili că nu era decăzută din dreptul de a contesta raportul de evaluare 2015.

157 La punctul 266 din hotărârea atacată, Tribunalul a concluzionat că, în aceste condiții, UG nu putea contesta raportul de evaluare 2015 în mod incident în cadrul acțiunii îndreptate împotriva deciziei în litigiu, față de care acest raport a jucat un rol pregătitor.

158 În această privință, trebuie să se constate că Tribunalul a statuat în mod întemeiat că raportul de evaluare 2015 a rămas definitiv în lipsa unei acțiuni formulate în termenele prevăzute la articolele 90 și 91 din statut și că UG nu este, prin urmare, îndreptățită să susțină că Tribunalul a încălcat normele de procedură și a denaturat dosarul cauzei constatând că acest raport nu putea fi contestat pe cale incidentală cu ocazia acțiunii cu care era sesizat (a se vedea prin analogie Hotărârea din 24 iunie 2021, WD/EFSA, C-167/20 P, EU:C:2021:516, punctele 39 și 40).

159 În ceea ce privește punctele 278-286 din hotărârea atacată, în privința cărora UG reproșează stabilirea unei inversări irefragabile a sarcinii probei, este suficient să se amintească faptul că, la aceste puncte, Tribunalul a examinat elementele de fapt invocate de UG în cererea sa introductivă și prin care aceasta contesta aprecierile de fapt efectuate de Comisie în decizia în litigiu.

160 La punctul 286 din hotărârea atacată, Tribunalul a concluzionat că UG nu a prezentat elemente de probă susceptibile să infirme elementul prezentat de Comisie, potrivit căruia ea a adresat membrilor grupului de lucru „Journal du CPE” proiectul de ziar de Crăciun 2015, în vederea validării acestuia, abia la 18 iulie 2016.

161 Or, argumentația lui UG dezvoltată în această privință în cadrul celui de al cincilea aspect al celui de al treilea motiv de recurs constituie în realitate o contestare a aprecierilor de fapt efectuate de Tribunal și trebuie ca atare să fie respinsă ca inadmisibilă.

162 Situația este aceeași în ceea ce privește celelalte argumente invocate de UG în cadrul acestui aspect al celui de al treilea motiv.

163 Prin urmare, al cincilea aspect al celui de al treilea motiv trebuie respins ca fiind în parte nefondat și în parte inadmisibil și, în consecință, al treilea motiv trebuie respins în totalitate.

D. Cu privire la al patrulea motiv

1. Argumentația părților

164 Prin intermediul celui de al patrulea motiv, întemeiat pe încălcarea principiului proporționalității, UG susține în esență că, în vederea examinării caracterului proporțional al concedierii sale, Tribunalul ar fi trebuit să țină seama de faptul că această concediere era motivată de concediul pentru creșterea copilului al lui UG, că aceasta ocupa funcții sindicale și că nu făcuse obiectul niciunei sancțiuni, deficiențele profesionale invocate în decizia în litigiu fiind minore.

165 Comisia consideră că al patrulea motiv ar trebui respins ca fiind nefondat. Această instituție adaugă că motivul respectiv este de asemenea inadmisibil în măsura în care urmărește să obțină o simplă reapreciere a argumentelor deja prezentate în fața Tribunalului.

2. Aprecierea Curții

166 Trebuie amintit că, la punctele 351-381 din hotărârea atacată, Tribunalul a examinat decizia în litigiu și a concluzionat că, prin adoptarea acesteia, Comisia nu săvârșise o eroare vădită de apreciere.

167 Acestea fiind constatate, Tribunalul a statuat, la punctele 385 și 386 din hotărârea menționată, că, în măsura în care decizia în litigiu nu era afectată de nicio eroare vădită de apreciere, Comisia era îndreptățită să rezilieze contractul pe durată nedeterminată al UG și că, prin urmare, nu a avut loc nicio încălcare a principiului proporționalității.

168 Or, în cadrul celui de al patrulea motiv de recurs, UG nu prezintă nicio argumentație de natură să repună în discuție această apreciere juridică a Tribunalului.

169 În aceste condiții, critica menționată trebuie respinsă ca neîntemeiată.

E. Cu privire la cererea de reparare a prejudiciului

1. Argumentația părților

170 UG susține că încheiase cu Comisia un acord amiabil privind repararea prejudiciului său material. În ipoteza în care acest acord ar fi caduc ca urmare a hotărârii pronunțate în recurs, UG solicită ca suma de 68 000 de euro să îi fie acordată *ex aequo et bono*, pentru repararea acestui prejudiciu.

171 În plus, UG solicită să i se acorde suma de 40 000 de euro pentru repararea prejudiciului său moral. Această sumă ar fi adecvată având în vedere suferințele psihologice îndurate ca urmare a concedierii sale, care ar fi ilegală.

172 În această privință, ar trebui de asemenea să se țină seama de precaritatea și de îndatorarea excesivă a lui UG ca o consecință a concedierii sale.

173 Comisia contestă argumentația lui UG.

2. Aprecierea Curții

174 În hotărârea atacată, Tribunalul a constatat că, în susținerea concluziilor sale privind repararea prejudiciului său material și moral, UG nu se prevala de motive de nelegalitate care ar fi diferite de cele pe care le-a expus în susținerea concluziilor sale privind anularea deciziei în litigiu. În aceste condiții și dat fiind că concluziile în anulare au fost respinse ca nefondate, Tribunalul a statuat că concluziile în despăgubire trebuiau de asemenea să fie respinse.

175 În această privință, întrucât toate motivele invocate în susținerea recursului au fost respinse și întrucât, în consecință, hotărârea atacată nu este anulată, argumentele UG prin care aceasta solicită repararea prejudiciului suferit trebuie de asemenea respinse.

176 În aceste condiții, recursul trebuie respins în totalitate.

Cu privire la cheltuielile de judecată

177 Potrivit articolului 138 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții, aplicabil procedurii de recurs în temeiul articolului 184 alineatul (1) din acesta, partea care cade în pretenții este obligată, la cerere, la plata cheltuielilor de judecată.

178 Întrucât Comisia a solicitat obligarea recurentei la plata cheltuielilor de judecată, iar recurenta a căzut în pretenții, se impune obligarea acesteia să suporte, pe lângă propriile cheltuieli de judecată, și pe cele efectuate de Comisie.

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

1) **Respinge recursul.**

2) **O obligă pe UG să suporte, pe lângă propriile cheltuieli de judecată, pe cele efectuate de Comisia Europeană.**

Semnături