Recueil de la jurisprudence

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

19 juin 2013 *

« Fonction publique — Ancien agent temporaire — Contrat à durée déterminée — Licenciement pendant un congé de maladie — Article 16 du RAA — Article 48, sous b), du RAA — Harcèlement moral »

Dans l'affaire F-40/12,

ayant pour objet un recours introduit au titre de l'article 270 TFUE,

CF, ancien agent temporaire de l'Agence européenne de la sécurité aérienne, demeurant à Bierges (Belgique), représentée par M^e^ A. Schwend, avocat,

partie requérante,

contre

Agence européenne de la sécurité aérienne (AESA), représentée par M. F. Manuhutu, en qualité d'agent, assisté de M^es^ D. Waelbroeck et A. Duron, avocats

partie défenderesse,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (troisième chambre),

composé de MM. S. Van Raepenbusch (rapporteur), président, E. Perillo et K. Bradley, juges,

greffier : M. J. Tomac, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 30 janvier 2013,

rend le présent

Arrêt

1 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 20 mars 2012, CF demande, en substance, premièrement, l'annulation de la décision du 24 mai 2011 par laquelle l'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement (ci-après l'«AHCC») de l'Agence européenne de la sécurité aérienne (AESA ou ci-après l'«Agence») a résilié son contrat d'agent temporaire (ci-après la «décision attaquée»), deuxièmement, la condamnation de l'AESA à réparer le préjudice qu'elle aurait subi du fait de cette décision et, troisièmement, la réparation de son préjudice consécutif au harcèlement moral dont elle aurait été victime.

* Langue de procédure : le français.

Cadre juridique

2 L'AESA a été instituée par le règlement (CE) nº 1592/2002 du Parlement européen et du Conseil, du 15 juillet 2002, concernant des règles communes dans le domaine de l'aviation civile et instituant une Agence européenne de la sécurité aérienne (JO L 240, p. 1) abrogé et remplacé par le règlement (CE) nº 216/2008 du Parlement européen et du Conseil, du 20 février 2008 (JO L 79, p. 1).

3 Selon l'article 28 du règlement nº 216/2008 :

«1. L'Agence est un organisme de [l'Union européenne]. Elle a la personnalité juridique.

[…]

4. L'Agence est représentée par son directeur exécutif.»

4 L'article 29 du règlement nº 216/2008 dispose :

«1. Le statut des fonctionnaires [de l'Union européenne], le régime applicable aux autres agents [de l'Union européenne] et les règles adoptées conjointement par les institutions [de l'Union européenne] aux fins de l'application de ce statut et de ce régime s'appliquent au personnel de l'Agence […]

2. Sans préjudice de l'article 42, les compétences conférées à l'autorité investie du pouvoir de nomination par le statut, ainsi que par le régime applicable aux autres agents, sont exercées par l'Agence en ce qui concerne son propre personnel.

[…]»

5 Le statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après le «statut»), applicable aux agents temporaires en vertu de l'article 11 du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (ci-après le «RAA»), dispose aux termes de son article 12 bis :

«1. Tout fonctionnaire s'abstient de toute forme de harcèlement moral et sexuel.

2. Le fonctionnaire victime de harcèlement moral ou sexuel ne subit aucun préjudice de la part de l'institution. Le fonctionnaire ayant fourni des preuves de harcèlement moral ou sexuel ne subit aucun préjudice de la part de l'institution, pour autant qu'il ait agi de bonne foi.

3. Par harcèlement moral, on entend toute conduite abusive se manifestant de façon durable, répétitive ou systématique par des comportements, des paroles, des actes, des gestes et des écrits qui sont intentionnels et qui portent atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne.

[…]»

6 Selon l'article 24 du statut :

«L'Union assiste le fonctionnaire, notamment dans toute poursuite contre les auteurs de menaces, outrages, injures, diffamations ou attentats contre la personne et les biens, dont il est, ou dont les membres de sa famille sont l'objet, en raison de sa qualité et de ses fonctions.

Elle répare solidairement les dommages subis de ce fait par le fonctionnaire dans la mesure où celui-ci ne se trouve pas, intentionnellement ou par négligence grave, à l'origine de ces dommages et n'a pu obtenir réparation de leur auteur.»

7 En vertu de l'article 16, deuxième, troisième et quatrième alinéas, du RAA, relatifs aux congés de maladie des agents temporaires :

«[L]e congé de maladie avec rémunération prévu à l'article 59 du statut ne dépasse pas trois mois ou la durée des services accomplis par l'agent lorsque celle-ci est plus longue. Ce congé ne peut se prolonger au-delà de la durée du contrat de l'intéressé.

[À] l'expiration des délais ci-dessus, l'agent dont l'engagement n'est pas résilié, en dépit du fait qu'il ne peut encore reprendre ses fonctions, est mis en congé sans rémunération.

Cependant, l'agent victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident survenu à l'occasion de l'exercice de ses fonctions continue à percevoir, durant toute la période de son incapacité de travail, l'intégralité de sa rémunération tant qu'il n'est pas admis au bénéfice de la pension d'invalidité prévue à l'article 33.»

8 Selon l'article 48 du RAA :

«L'engagement tant à durée déterminée qu'à durée indéterminée peut être résilié par l'institution sans préavis :

[...]

b) au cas où l'agent ne pourrait pas reprendre ses fonctions à l'issue du congé de maladie rémunéré prévu à l'article 16. Dans ce cas, l'agent bénéficie d'une indemnité égale à son traitement de base et à ses allocations familiales à raison de deux jours par mois de service accompli.»

Faits à l'origine du litige

9 La requérante a été recrutée par l'AESA le 11 mai 2009 en qualité d'agent contractuel du groupe de fonctions III, grade 9, échelon 1, au titre de l'article 3 bis du RAA et pour une durée d'un an, afin d'exercer des fonctions d'assistante de projet dans le cadre de la planification des ressources de l'entreprise (Enterprise Resource Planning). Plus précisément, ses fonctions s'inscrivaient dans la phase de réalisation du projet «SAP» (System, Application, Products for Data Processing) de l'AESA. Dans ce cadre, la requérante était chargée des tâches de support concernant la planification et l'exécution du projet.

10 Ayant été retenue au terme d'une procédure de sélection externe organisée à la suite de la publication d'une vacance de poste, la requérante a signé, le 20 avril 2010, un nouveau contrat lui conférant les fonctions de chef de section au sein du département des services d'information, en tant qu'agent temporaire de grade AD 7, échelon 2, pour une période de cinq ans, renouvelable. Ces fonctions comprenaient des responsabilités importantes en matière de développement, de maintenance et de gestion des activités concernant la création, le développement, la mise en œuvre et l'amélioration des solutions d'entreprise de l'AESA, ainsi que la gestion d'une équipe.

11 Le rapport d'évaluation de la requérante concernant l'année 2009 a été finalisé le 26 mai 2010. Il constate que, dans l'ensemble, ses mérites avaient dépassé le niveau requis pour le poste.

12 Dans le cadre de ses fonctions de chef de section, la requérante a travaillé sous l'autorité de M. BY, chef du département des services d'information, et avait comme collègue M. M., son époux, lequel l'a soupçonnée d'entretenir une liaison avec M. BY.

13 Le 4 octobre 2010, la requérante a reçu du directeur exécutif de l'AESA une note interne lui demandant de certifier par écrit n'avoir entretenu aucune relation intime avec M. BY, ce que la requérante a confirmé par lettre datée du 5 octobre 2010.

14 Au vu d'un rapport de stage favorable, le contrat d'agent temporaire de la requérante en tant que chef de section de grade AD 7 a été confirmé le 13 octobre 2010.

15 À compter du 10 novembre 2010, la requérante s'est trouvée en congé de maladie en raison d'un état anxio-dépressif.

16 Les 19 et 23 novembre 2010, la requérante a adressé deux courriers électroniques au directeur exécutif de l'AESA. Dans ces courriers, la requérante exposait qu'elle avait été amenée à suspendre son travail du fait de la détérioration de sa situation personnelle et rapportait des propos de son mari quant au fait que sa carrière au sein de l'Agence serait compromise, que son nom aurait été communiqué à l'Office européen de lutte antifraude (OLAF) et qu'elle n'aurait plus de soutien. En conclusion, elle demandait au directeur exécutif de prendre position quant au point de savoir s'il considérait que son mari «avait pour agenda de causer le désordre au sein de l'AESA» ou s'il fallait considérer ses propos comme étant «douteux et juste un délire personnel».

17 Le 10 décembre 2010, la requérante, alors en arrêt de travail, a adressé un courrier électronique à son équipe ainsi qu'à ses supérieurs, afin d'être tenue informée de l'état des projets et contrats dont elle avait la charge dans le but de préparer son retour au travail. Le 13 décembre suivant, M. V., le directeur de la direction des services financiers et des affaires de l'AESA, dont relevait le département des services d'information, lui a répondu qu'il exerçait les fonctions de chef du département des services d'information en raison de son absence et de celle de M. BY, également en congé de maladie. Il lui suggérait aussi de discuter de l'état des dossiers à son retour.

18 Le 14 décembre 2010, la requérante a adressé un courrier électronique au directeur exécutif de l'Agence. Dans ce courrier, elle l'informait de son état de santé et du fait que son arrêt de travail était prolongé. Elle l'avisait aussi des propos de son mari quant à son éventuel licenciement et lui demandait ce qu'il en était. Elle lui rapportait également que, selon les déclarations de ce dernier, celui-ci s'enquérait auprès du personnel du département des services d'information sur ses allées et venues et lui demandait s'il était normal d'impliquer ainsi d'autres membres de l'Agence.

19 Le 22 mars 2011, la requérante, toujours en congé de maladie, a reçu un projet de rapport d'évaluation pour l'année 2010. Les notes y figurant étaient les plus mauvaises reçues par elle jusqu'alors. Aux termes de l'appréciation d'ensemble, son «efficacité, [s]es aptitudes et les aspects liés [à son] comportement [...] ne correspond[ai]ent pas au niveau requis pour le poste occupé, des améliorations [étaient] requises». En particulier, il était mentionné que, en plus de carences d'ordre professionnel, «un problème grave personnel d'ordre relationnel a[vait] vu le jour entre la titulaire du poste, son collègue et mari au sein du même département et le chef du département des services d'information avant l'été 2010». Tout en relevant qu'il n'était pas approprié de développer davantage cet aspect, puisqu'il s'agissait d'un «sujet privé», ledit rapport mentionnait que «ce problème avait gravement affecté le fonctionnement du[dit] département et avait clairement causé une détérioration rapide de la gestion de la section [de la requérante]». Le rapport indiquait enfin que «la titulaire du poste a[vait] besoin de s'améliorer considérablement» et que «les problèmes d'ordre relationnel avaient compliqué la situation de telle façon qu'une réintégration dans le département [des services d'information] n'[était] plus faisable».

20 Le 11 avril 2011, l'AESA a, en se fondant sur l'article 16 du RAA, donné instruction à l'Office «Gestion et liquidation des droits individuels» (PMO) d'arrêter jusqu'à nouvel ordre de payer le salaire de la requérante à compter du 22 mai 2011.

21 Le 19 avril 2011, la requérante a, par courrier électronique, fait parvenir ses observations sur son rapport d'évaluation pour l'année 2010 au chef du département des ressources humaines de l'AESA et lui a demandé une révision de celui-ci. Le 11 mai suivant, la requérante a repris contact avec ce dernier par courrier électronique en s'étonnant de l'absence de suite à son précédent courriel. Elle a adressé une copie de ce second courrier électronique au comité paritaire de notation et de reclassement (ci-après le «JARC»), afin de s'assurer que son rapport d'évaluation serait effectivement réexaminé.

22 Le 15 mai 2011, la requérante a reçu un salaire amputé de 2 157 euros par rapport à celui alloué les mois précédents.

23 Le 24 mai 2011, le directeur exécutif de l'AESA a pris la décision attaquée qui a été notifiée le jour même à la requérante. Cette décision est présentée comme faisant «[s]uite à l'envoi [d'un] certificat médical prolongeant [son] congé de maladie [jusqu'] au 31 [mai] 2011». Elle informe, tout d'abord, la requérante que, conformément à l'article 16 du RAA, elle ne pouvait plus bénéficier d'un congé de maladie avec rémunération à compter du 22 mai 2011, cela parce que, ayant «été recrutée comme agent temporaire le [1er mai] 2010, et [son] congé de maladie a[yant] débuté le 10 [novembre] 2010, la durée des services accomplis correspond[ait] à une période de 193 jours[; de sorte que] le congé de maladie avec rémunération couvr[ait] la période [allant] du 10 [novembre] 2010 au 21 [mai] 2011 inclus». La décision attaquée précise ensuite que «[l]'article 48[, sous b)] du RAA donn[ait] le droit à l'Agence de résilier [l']engagement [de la requérante], sans préavis, à l'issue du congé de maladie rémunéré» et que «[c]onsidérant [son] incapacité à reprendre [ses] fonctions de [c]hef de section à la date du [lundi] 23 [mai] 2011, correspondant à la fin du congé de maladie rémunéré, il [était] dans l'intérêt du service que le personnel de la [s]ection [dont elle était le chef] soit orienté et guidé dans la gestion des activités quotidiennes afin de ne pas mettre en péril le bon fonctionnement et la continuité des activités». Aussi, le directeur exécutif de l'AESA a-t-il annoncé à la requérante que son «engagement [était] résilié sans préavis et avec effet immédiat à la date du 23 [mai] 2011, conformément [à l']article 48[, sous] b) et [à l'article] 16 du RAA».

24 Le 1er juillet 2011, le JARC a remis son avis sur le rapport d'évaluation de la requérante pour l'année 2010. Ayant constaté des déficiences dans l'élaboration de ce rapport ainsi que des incohérences, le JARC a conclu que le standard d'évaluation applicable au sein de l'AESA n'avait pas été suivi de manière appropriée, mais a décidé de ne pas formuler de recommandation quant au fond de l'appréciation, parce qu'il apparaissait que des questions étrangères à la performance de l'intéressée et dépassant par conséquent son mandat avaient pu influencer ladite appréciation.

25 Le 24 août 2011, la requérante a introduit, sur la base de l'article 90, paragraphe 2, du statut, applicable par analogie aux agents temporaires en vertu de l'article 46 du RAA, une réclamation contre la décision attaquée en invoquant une erreur dans l'application des articles 16 et 48 du RAA, une méconnaissance de l'intérêt du service, ainsi que le fait qu'elle aurait été victime de harcèlement. L'AHCC a rejeté cette réclamation le 20 décembre suivant.

Conclusions des parties

26 La requérante conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— annuler la décision attaquée, «avec toutes les conséquences financières qui en découlent» ;

— condamner l'AESA à lui payer la somme de 301 559,04 euros à titre de réparation du dommage matériel ;

— condamner l'AESA à lui payer la somme de 50 000 euros à titre de réparation du dommage moral ;

— condamner l'AESA à lui payer un montant de 250 euros par jour pour la période comprise entre le 23 mai 2011 et le jour de la notification de l'arrêt à intervenir à titre de réparation du dommage moral suite au harcèlement dont elle aurait été victime ;

— condamner l'AESA aux dépens.

27 Dans les développements de sa requête, la requérante sollicite, à titre subsidiaire, la condamnation de l'AESA à lui payer la somme de 88 189,76 euros à titre de réparation du dommage matériel.

28 L'AESA conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— rejeter les conclusions indemnitaires comme irrecevables ;

— rejeter la requête comme non fondée dans son ensemble ;

— à titre subsidiaire, rejeter la demande de réparation du prétendu dommage matériel pour une somme fixée à 301 559,04 euros ;

— à titre subsidiaire rejeter la demande de réparation du prétendu dommage moral pour une somme fixée à 50 000 euros ;

— à titre subsidiaire rejeter la demande de réparation du prétendu préjudice résultant du fait allégué d'harcèlement pour une somme de 250 euros par jour pour la période comprise entre le 23 mai 2011 et le jour de la notification de l'arrêt à intervenir ;

— condamner la requérante aux dépens.

En droit

1. *Sur les conclusions en annulation*

29 La requérante prend deux moyens. Par son premier moyen, elle «entend démontrer que la décision [attaquée] est illicite et abusive» et, par le second, «qu'elle [a été] victime d'un harcèlement moral de la hiérarchie de l'AESA» dont la décision attaquée serait l'ultime manifestation.

30 Au vu des développements consacrés par la requérante au premier moyen, il y a lieu de considérer que celui-ci comporte cinq branches. La première est tirée d'une violation des articles 16 et 48, sous b), du RAA, la deuxième de la méconnaissance de l'intérêt du service, la troisième du caractère rétroactif de la décision attaquée, la quatrième de la violation du devoir de sollicitude, la cinquième d'une erreur manifeste et d'un détournement de pouvoir.

Quant à la première branche du premier moyen, tirée d'une violation des articles 16 et 48, sous b), du RAA

31 La requérante invoque deux arguments à l'appui de la première branche de son premier moyen.

32 En premier lieu, la requérante soutient qu'elle était victime d'une maladie professionnelle dans la mesure où l'attitude de l'AESA aurait contribué à son état anxio-dépressif et que l'article 16, quatrième alinéa, du RAA faisait obstacle à l'adoption de la décision attaquée.

33 Il ressort cependant des articles 16 et suivants de la réglementation commune, du 13 décembre 2005, relative à la couverture des risques d'accident et de maladie professionnelle des fonctionnaires de l'Union européenne, adoptée en exécution de l'article 73 du statut et de l'article 28 du RAA, que, pour obtenir la reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie, l'agent concerné doit introduire une déclaration qui déclenche une procédure au terme de laquelle l'AHCC statue sur cette reconnaissance. Or, il est constant qu'aucune déclaration en ce sens n'a été introduite par la requérante.

34 En second lieu, la requérante prétend, en se fondant sur l'arrêt de la Cour du 23 févier 1983, Toledano Laredo et Garilli/Commission (225/81 et 241/81), que la décision attaquée méconnaît les articles 16 et 48 du RAA en ce qu'elle est motivée par le fait que son congé de maladie rémunéré se prolongeait au-delà de la durée des services accomplis en qualité d'agent temporaire, alors que, ayant exercé des fonctions similaires en tant d'agent contractuel, l'AHCC aurait dû tenir également compte de la durée de son engagement en cette qualité.

35 L'AESA répond que l'arrêt Toledano Laredo et Garilli/Commission, précité, sur lequel la requérante se fonde, est dépourvu de pertinence en l'espèce, dans la mesure où il concerne la reconnaissance, au titre du régime des pensions, des périodes de service durant lesquelles des agents temporaires avaient travaillé en tant qu'agents auxiliaires. Elle soutient, par ailleurs, que l'article 16, deuxième alinéa, du RAA énonce le principe selon lequel le congé de maladie avec rémunération ne peut dépasser trois mois ou la durée des services accomplis par l'agent temporaire lorsque celle-ci est plus longue. Elle observe aussi que l'article 119 du RAA rend applicable par analogie aux agents contractuels l'article 48, sous b), du même régime. L'AESA en conclut que le raisonnement de la requérante conduirait à une double prise en compte des périodes de service accomplies en tant qu'agent contractuel. Enfin, l'Agence conteste que la requérante aurait exercé, en qualité d'agent contractuel, des fonctions de chef de projet similaires à celles lui ayant incombé en tant qu'agent temporaire, chef de section.

36 À cet égard, il y a lieu d'observer que le second argument de la requérante pose la question de savoir si les fonctions qu'un agent temporaire a préalablement exercées comme agent contractuel au titre de l'article 3 bis du RAA doivent être prises en compte pour le calcul de la «durée des services accomplis par l'agent» pendant laquelle le congé de maladie est rémunéré en vertu de l'article 16 du RAA et au terme de laquelle l'engagement de cet agent temporaire peut être résilié sans préavis sur la base de l'article 48, sous b), du même régime.

37 Il est de jurisprudence constante que, pour l'interprétation d'une disposition du droit de l'Union, il y a lieu de tenir compte non seulement des termes de celle-ci, mais également de son contexte et des objectifs poursuivis par la réglementation dont elle fait partie, ainsi que de l'ensemble des dispositions du droit de l'Union (voir, en ce sens, arrêt de la Cour du 6 octobre 1982, Cilfit e.a., 283/81, point 20 ; arrêt du Tribunal du 29 septembre 2009, O/Commission, F-69/07 et F-60/08, point 114).

38 Or, il importe de relever que la première phrase de l'article 16, deuxième alinéa, du RAA détermine la durée du congé de maladie avec rémunération dont peut, en principe, bénéficier un agent temporaire en renvoyant à «la durée des services accomplis par l'agent» sans préciser que seuls ceux effectués en exécution du contrat d'agent temporaire doivent être pris en considération.

39 De plus, le sens usuel des termes utilisés à l'article 16, deuxième alinéa, première phrase, du RAA conduit à n'opérer aucune distinction parmi les «services accomplis par l'agent» et donc à prendre en compte l'ensemble de ceux-ci pour le calcul de la période durant laquelle le congé de maladie est rémunéré et au terme de laquelle l'engagement de cet agent peut être résilié sans préavis.

40 Par ailleurs, la circonstance que l'article 119 du RAA rend l'article 48, sous b), du même régime applicable par analogie aux agents contractuels n'implique pas une double prise en compte des périodes de service accomplies en tant qu'agent contractuel si la durée des prestations d'un agent en qualité d'agent contractuel est additionnée à la durée de ses prestations en tant qu'agent temporaire, comme le suggère la requérante.

41 De plus, l'article 16, deuxième alinéa, du RAA doit être lu à la lumière de l'article 34, paragraphe 1, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne sur lequel l'attention de l'AESA a été attirée lors de l'audience et selon lequel l'Union reconnaît et respecte, en tant que droit fondamental, le droit d'accès aux prestations de sécurité sociale assurant notamment une protection en cas de maladie.

42 Enfin, il y a lieu de relever que l'article 16, deuxième alinéa, du RAA tend, en cas de maladie, à protéger les agents temporaires contre les risques sociaux et économiques liés à cet état et qu'il contribue ainsi à un objectif aussi impérieux que la protection de la santé.

43 Or, dans le contexte où les agents sont susceptibles d'être recrutés en qualité d'agents temporaires ou d'agents contractuels et où il n'est pas rare que les institutions et agences recourent alternativement à ces deux régimes pour s'assurer les services d'un même agent, l'objectif de protection de la santé ne serait pas pleinement atteint si les services accomplis par l'agent en l'une ou l'autre de ces qualités n'étaient pas totalisés. En effet s'il fallait suivre l'interprétation de l'AESA, le passage, après trois mois, d'un régime d'agent contractuel à un régime d'agent temporaire ou inversement provoquerait une réduction de la période pendant laquelle l'agent peut bénéficier d'un congé de maladie rémunéré et impliquerait une détérioration de sa protection sociale.

44 Sans qu'il soit besoin d'examiner si la requérante avait exercé, en tant qu'agent contractuel, des fonctions similaires à celles qu'elle a accomplies en tant qu'agent temporaire et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur la portée de l'arrêt Toledano Laredo et Garilli/Commission (point 34 supra), il découle de ce qui précède que la première branche du premier moyen est fondée en ce que l'article 16, deuxième alinéa, et l'article 48, sous b), du RAA n'autorisaient pas l'AESA à résilier le contrat d'agent temporaire de la requérante avec effet au 23 mai 2011.

Quant aux deuxième à cinquième branches du premier moyen et quant au second moyen

45 Il ressort des points précédents que la décision attaquée doit être annulée sur la base de la première branche du premier moyen. Cette conclusion ne saurait, cependant, dispenser le Tribunal de vérifier l'intérêt qu'il pourrait y avoir à examiner les autres branches du premier moyen, ainsi que le deuxième moyen.

Quant à l'intérêt d'examiner les deuxième à cinquième branches du premier moyen, ainsi que le second moyen

46 La question de savoir si l'examen des deuxième à cinquième branches du premier moyen, ainsi que du second moyen présente un intérêt, alors même que la décision attaquée doit être annulée sur la base de la première branche du premier moyen doit être examinée en ayant particulièrement égard aux conclusions d'ordre pécuniaire que comporte la requête.

47 Il convient de tenir compte d'emblée de ce que l'AESA conteste la recevabilité desdites conclusions. En effet, si ces conclusions devaient être jugées irrecevables, l'examen des mérites des autres branches du premier moyen et du deuxième moyen ne présenterait pas l'intérêt évoqué ci-dessus. Dans un souci d'économie de la procédure, il importe par conséquent de trancher cette question dès ce stade.

– Quant à la recevabilité des conclusions d'ordre pécuniaire

48 L'AESA fait valoir que la réclamation introduite par la requérante le 24 août 2011 avait pour objet l'annulation de la décision attaquée, alors que le présent recours tend également à la réparation d'un préjudice lié à la perte d'emploi et d'un dommage résultant de prétendus faits de harcèlement moral. La requête méconnaîtrait ainsi la règle selon laquelle il doit exister une concordance entre l'objet et la cause de la réclamation préalable et le recours subséquent. Partant, les conclusions indemnitaires devraient être écartées comme irrecevables.

49 Il y a effectivement lieu de relever que, dans sa réclamation, la requérante demandait seulement que l'AHCC reconsidère la décision attaquée et la réintègre dans les services de l'AESA. La réclamation ne comportait aucune demande de dommages et intérêts. De plus, les développements figurant dans la réclamation et relatifs au prétendu harcèlement avaient pour seul objet de démontrer que «la résiliation sans préavis de l'engagement de [la requérante] d[eva]it être considérée comme abusive» et venaient donc au soutien de la demande tendant à ce que l'AHCC revienne sur cette décision. Dans ses observations présentées à la suite de mesures d'organisation de la procédure ordonnées par le Tribunal, la requérante a, d'ailleurs, confirmé qu'il y avait lieu de voir dans son licenciement l'«aboutissement [de son] harcèlement».

50 Dans son recours, la requérante demande, dans son premier chef de conclusions, que le Tribunal tire «toutes les conséquences financières qui [...] découle[raient]» de l'annulation de la décision attaquée. Dans ses deuxième et troisième chefs de conclusions, la requérante demande la condamnation de l'AESA à lui payer les sommes de 301 559,04 euros à titre de réparation du dommage matériel et de 50 000 euros à titre de réparation du dommage moral. Il ressort des développements de la requête que ces deuxième et troisième chefs de conclusions tendent à obtenir l'indemnisation du préjudice matériel et moral que la requérante aurait subi du fait de son licenciement. Il en va de même de la demande formulée en ordre subsidiaire dans le corps de la requête, tendant à ce que l'AESA soit condamnée à verser à la requérante une somme de 88 189,76 euros. En effet, la requérante la présente comme une indemnisation du fait qu'elle a été licenciée prématurément et en méconnaissance de la période de service qu'elle avait accompli en tant qu'agent contractuel au titre de l'article 3 bis du RAA.

51 Il apparaît ainsi que la réclamation de la requérante tendait seulement à ce que l'AHCC revienne sur la décision attaquée, tandis que le présent recours tend à l'annulation de cette dernière décision et à la réparation du préjudice en résultant.

52 Au vu du constat qui précède, il convient de rappeler que, lorsque le dommage dont la réparation est demandée résulte, comme en l'espèce, d'un acte décisionnel faisant grief, au sens de l'article 90, paragraphe 2, du statut, il appartient à l'intéressé de saisir l'AHCC dans les délais impartis, d'une réclamation dirigé contre l'acte en cause, les conclusions indemnitaires pouvant être présentées soit dans cette réclamation soit pour la première fois dans la requête (arrêt du Tribunal du 21 février 2008, Skoulidi/Commission, F-4/07, point 56 ; ordonnance du Tribunal du 25 octobre 2012, BY/AESA, F-8/12, point 38).

53 Dans ces conditions, les premier, deuxième et troisième chefs de conclusions qui, en substance, tendent à ce que le Tribunal tire les conséquences financières de l'annulation de la décision attaquée, sont recevables.

54 La requérante demande aussi, dans son quatrième chef de conclusions, la condamnation de l'AESA à lui payer un montant de 250 euros par jour pour la période comprise entre le 23 mai 2011 et le jour de la notification de l'arrêt à intervenir à titre de réparation du dommage moral suite au harcèlement dont elle aurait été victime.

55 Or, il vient d'être relevé que, dans sa réclamation, la requérante n'a invoqué de prétendus faits de harcèlement qu'afin d'établir le caractère abusif de la décision attaquée, en d'autres termes comme argument au soutien de sa démonstration du caractère illégal de cette dernière, laquelle constituait le seul objet de sa réclamation.

56 En demandant ainsi pour la première fois dans sa requête à être indemnisée pour le harcèlement qu'elle aurait subi, la requérante a modifié l'objet du litige, et, partant, n'a pas respecté la règle de la concordance entre la réclamation et la requête.

57 De plus, il importe de rappeler que, dans le cadre des articles 90 et 91 du statut, un recours en indemnité tendant à la réparation du préjudice subi à la suite d'un comportement dépourvu de caractère décisionnel, tel le harcèlement moral, doit être précédé d'une procédure administrative en deux étapes. L'intéressé doit d'abord saisir l'autorité dont il dépend d'une demande au titre de l'article 90, paragraphe 1, du statut invitant l'administration à réparer ledit préjudice. Ce n'est que le rejet, explicite ou implicite, de cette demande qui constitue une décision faisant grief, contre laquelle une réclamation peut être dirigée, et c'est seulement après une décision rejetant explicitement ou implicitement cette réclamation qu'un recours en indemnité peut être formé devant le Tribunal (voir arrêt du 1er février 2007, Rossi Ferreras/Commission, F-42/05, points 58 à 61).

58 Or, la requérante s'est abstenue de former une demande au titre de l'article 90, paragraphe 1, du statut et n'a donc pas respecté la procédure précontentieuse.

59 De surcroît, il y a lieu de rappeler également que l'article 24, second alinéa, du statut a pour objet la réparation des dommages causés à un fonctionnaire ou à un agent par des agissements émanant de tiers ou d'autres fonctionnaires visés au premier alinéa de ce même article, sous réserve qu'il n'ait pas pu en obtenir réparation auprès de leurs auteurs (voir, en ce sens, ordonnance de la Cour du 5 octobre 2006, Schmidt-Brown/Commission, C-365/05 P, point 78). La recevabilité du recours en indemnité intenté par un fonctionnaire ou un agent pour des faits de harcèlement est ainsi subordonnée à l'épuisement des voies de recours nationales, pour autant que celles-ci assurent d'une manière efficace la protection des personnes intéressées et puissent aboutir à la réparation du dommage allégué (voir arrêt du Tribunal de première instance du 9 mars 2005, L/Commission, T-254/02, point 148 ; arrêt du Tribunal de l'Union européenne du 12 juillet 2011, Commission/Q, T-80/09 P, point 67).

60 Or, en l'espèce, il n'est ni établi ni même allégué que, pour parvenir à la réparation du préjudice résultant du prétendu harcèlement moral subi, la requérante aurait épuisé les voies de recours nationales ni que celles-ci n'auraient pas assuré de manière efficace sa protection.

61 Il découle de ce qui précède que le quatrième chef de conclusions tendant à la condamnation de l'AESA à verser une somme de 250 euros par jour en réparation du préjudice lié à l'existence d'un prétendu harcèlement doit être rejeté comme irrecevable.

62 La question de la recevabilité des conclusions d'ordre pécuniaire étant tranchée, il revient maintenant au Tribunal de vérifier, au vu de ce qu'il a constaté en la matière, l'intérêt qu'il peut y avoir à examiner les deuxième à cinquième branches du premier moyen et le deuxième moyen, comme annoncé au point 45 du présent arrêt.

– Quant à l'intérêt d'examiner les deuxième à cinquième branches du premier moyen et le second moyen

63 À cet égard, il convient de constater d'emblée qu'il n'y a pas lieu d'examiner la troisième branche du premier moyen. La requérante y fait valoir que la décision attaquée a produit ses effets avant même sa notification et méconnu le principe de non-rétroactivité. Or, une éventuelle annulation sur cette base ne lui procurerait pas un avantage plus étendu que celui que lui assure l'annulation de la décision attaquée sur la base du premier moyen, première branche.

64 Du constat opéré au point 53 du présent arrêt, selon lequel les premier, deuxième et troisième chefs de conclusions sont recevables en ce qu'ils demandent au Tribunal de tirer les conséquences financières de l'annulation de la décision attaquée, il découle, par contre, que les deuxième, quatrième et cinquième branches du premier moyen, expressément dirigés contre ladite décision, ne sauraient eux-mêmes être jugés irrecevables pour défaut d'intérêt dans la mesure où ils pourraient, a priori, conduire à une indemnisation plus étendue du préjudice résultant, pour la requérante, de la décision attaquée.

65 Reste le second moyen par lequel la requérante entend démontrer qu'elle a été victime d'un harcèlement moral.

66 À première vue, ce moyen apparaît venir à l'appui du quatrième chef de conclusions dans lequel la requérante demande la condamnation de l'AESA à lui payer un montant de 250 euros par jour pour la période comprise entre le 23 mai 2011 et le jour de la notification de l'arrêt à intervenir à titre de réparation du dommage moral suite au harcèlement dont elle aurait été victime. Or, il a été exposé au point 61 du présent arrêt que ce quatrième chef de conclusions doit être rejeté comme irrecevable.

67 Cependant, il ressort du dossier et des écrits de la procédure que la requérante a non seulement entendu établir, par ce moyen, une faute justifiant la réparation du préjudice ci-dessus, mais aussi contester la légalité de la décision attaquée. Par conséquent, l'irrecevabilité du quatrième chef de conclusions tendant à la condamnation de l'AESA à verser à la requérante une somme de 250 euros par jour en réparation du préjudice lié à l'existence d'un prétendu harcèlement ne saurait, par elle-même, entrainer l'irrecevabilité du second moyen de la requête.

68 Le second moyen doit être examiné dans la mesure où il vient à l'appui des conclusions en annulation de la décision attaquée et dans la mesure où il n'est pas exclu qu'il puisse donner lieu à une indemnisation plus étendue que celle à laquelle pourrait conduire l'illégalité constatée sur la base du premier moyen, première branche.

69 Il résulte de ce qui précède qu'il y a lieu d'examiner les deuxième, quatrième et cinquième branches du premier moyen et le second moyen, mais non la troisième branche du premier moyen.

Quant à la deuxième branche du premier moyen, tirée de la méconnaissance de l'intérêt du service

70 La requérante soutient que la décision attaquée ne pouvait être justifiée par l'intérêt du service, dès lors que, le 13 décembre 2010, son supérieur avait opposé un refus à sa demande du 10 décembre précédent d'être informée de l'évolution des projets et contrats de sa section malgré son congé de maladie et que son retour au sein du département des services d'information avait été jugé impossible dans le projet de rapport d'évaluation pour l'année 2010 dont le JARC aurait constaté l'irrégularité.

71 Le grief ainsi soulevé est irrecevable, à défaut pour la requérante d'avoir précisé les principes, règles de droit ou autres cas d'ouverture du recours pour excès de pouvoir sur lesquels il serait fondé. De plus, en l'absence d'explication de la requérante, le Tribunal n'aperçoit pas en quoi les deux arguments allégués par celle-ci seraient de nature à contredire l'appréciation de l'intérêt du service par l'AHCC, cela d'autant plus que cette dernière dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour définir celui-ci.

Quant à la quatrième branche du premier moyen, tirée de la violation du devoir de sollicitude

72 La requérante considère que la décision attaquée est motivée par son comportement, alors qu'elle était anxio-dépressive et que, selon la jurisprudence telle qu'elle ressort notamment des arrêts du Tribunal du 28 octobre 2010, U/Parlement (F-92/09), et du 17 février 2011, Strack/Commission (F-119/07), les obligations de l'administration découlant du devoir de sollicitude sont substantiellement renforcées lorsqu'est en cause la situation d'un fonctionnaire dont il est avéré que la santé psychologique est affectée. Dans un tel contexte, et lorsqu'il existe un doute sur l'origine médicale des difficultés rencontrées par un fonctionnaire pour exercer les tâches qui lui incombent, le devoir de sollicitude imposerait à l'autorité compétente de faire toutes diligences pour lever ce doute avant qu'une décision portant licenciement ne soit adoptée.

73 Force est cependant de constater que la décision attaquée n'est pas fondée sur le comportement de la requérante, mais sur sa longue absence en raison d'un état anxio-dépressif que l'AESA n'a pas contesté. Il s'ensuit qu'est dépourvue de pertinence la référence à l'arrêt U/Parlement, précité, qui a mis en exergue l'obligation pour l'administration, lorsqu'il existe un doute sur l'origine médicale des difficultés rencontrées par un fonctionnaire pour exercer les tâches qui lui incombent, de faire toutes diligences pour lever ce doute avant qu'une décision portant licenciement dudit fonctionnaire pour inaptitude professionnelle ne soit adoptée (arrêt U/Parlement, précité, point 65).

74 Par ailleurs, comme le relève la requérante, le Tribunal a jugé, dans son arrêt Strack/Commission (précité, point 85), que le devoir de sollicitude impose à l'administration d'examiner les demandes formées par un fonctionnaire dans un esprit d'ouverture particulier, car les obligations résultant de ce devoir sont substantiellement renforcées lorsqu'est en cause la situation de celui-ci et qu'il est avéré que sa santé psychologique est affectée. Cependant, le recours n'a pas pour objet une absence de réponse aux prétendues demandes d'assistance de la requérante des 19 novembre, 23 novembre et 14 décembre 2010 et qui aurait pu, par hypothèse, constituer une décision implicite de rejet dans les conditions de l'article 90, paragraphe 1, du statut. Par conséquent, le grief tiré par la requérante de l'arrêt Strack/Commission, précité, à l'encontre de la décision attaquée est inopérant.

75 À supposer même que le grief de la requérante doive s'interpréter en ce sens que l'absence de réponse à ses prétendues demandes d'assistance aurait entretenu son état anxio-dépressif et l'aurait empêchée de reprendre son service, provoquant ainsi son licenciement, force serait de constater que ledit grief reposerait sur une construction hypothétique et non développée, le Tribunal n'ayant, au demeurant, pas à rechercher dans les annexes à la requête les arguments ne figurant pas dans celle-ci (voir, en ce sens, ordonnance du Tribunal de première instance du 9 septembre 2009, Nijs/Cour des comptes, T-375/08 P, point 57).

Quant à la cinquième branche du premier moyen, tirée d'une erreur manifeste d'appréciation et d'un détournement de pouvoir

76 La requérante considère que la décision attaquée est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation et d'un détournement de pouvoir.

77 Ces griefs sont toutefois irrecevables à défaut d'avoir été développés dans la requête.

Quant au second moyen tiré du harcèlement moral

– Remarque liminaire

78 La requérante entend démontrer, dans son deuxième moyen, qu'elle a été victime d'un harcèlement moral.

79 Il importe, à titre liminaire, de rappeler que ce n'est pas parce que l'existence d'un harcèlement moral subi par un agent serait démontrée que toute décision faisant grief à cet agent et intervenant dans ce contexte de harcèlement serait pour autant illégale. En effet, en raison de sa nature, l'existence d'un harcèlement moral ne peut, par principe, être invoquée qu'au soutien de conclusions aux fins d'annulation dirigées contre le rejet d'une demande d'assistance. Toutefois, un moyen tiré d'un prétendu harcèlement peut, par exception, être invoqué à l'encontre d'une décision de licenciement s'il apparaît qu'un lien existe entre le harcèlement en cause et les motifs de cette décision (arrêt du Tribunal du 24 février 2010, Menghi/ENISA, F-2/09, point 69).

80 En l'espèce, la décision attaquée est fondée sur la prolongation du congé de maladie de la requérante, prolongation qui résultait de l'état anxio-dépressif de celle-ci. Or, un tel état peut, le cas échéant, résulter d'un harcèlement moral. De plus, la requérante prétend explicitement que la décision attaquée «est un fait de harcèlement ultime» et l'«aboutissement» de celui-ci.

81 Il convient donc, dans les circonstances de la cause, de considérer que le moyen tiré d'un prétendu harcèlement moral n'est pas inopérant en ce qu'il est dirigé contre la décision attaquée, portant licenciement de la requérante.

– Examen du second moyen

82 Pour établir l'existence d'un harcèlement, la requérante renvoie tout d'abord à des parties de son exposé des faits et s'attache ensuite à sept agissements imputés à l'AESA.

83 Le renvoi par la requérante à l'exposé des faits ne saurait constituer un argument recevable à l'appui du moyen, car celle-ci ne fournit aucune explication quant aux déductions qu'elle tire des faits en question. Il y a donc lieu de n'examiner que les sept agissements susmentionnés.

84 La requérante aperçoit un premier indice de harcèlement dans la mesure où l'AESA aurait porté atteinte à sa vie privée en lui demandant d'attester dans une déclaration qu'elle n'entretenait pas de relations intimes avec M. BY, alors que cette exigence n'avait aucun lien avec ses obligations professionnelles.

85 Il est constant que la demande litigieuse portait atteinte à la vie privée de la requérante. Toutefois, le droit au respect de la vie privée, garanti par l'article 7 de la Charte et consacré par l'article 8 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»), ne constitue pas une prérogative absolue et peut être restreint, conformément à l'article 52, paragraphe 3, de la Charte.

86 Or, dans la mesure où la requérante ne conteste pas sérieusement que la question de la nature de ses relations avec M. BY détériorait l'ambiance de travail et suscitait un climat délétère au sein du département des services d'information de l'Agence, le directeur exécutif de celle-ci était fondé à juger nécessaire d'obtenir de la requérante une déclaration en réponse aux allégations de son mari, lui-même agent du même département. Eu égard aux exigences d'efficacité qui pèse sur les agents, une telle mesure pouvait en effet passer pour tendre au bon fonctionnement de l'administration et se justifier, à ce titre, par la «défense de l'ordre» au sens de l'article 8 de la CEDH (voir en ce sens Cour eur. D. H.,

décision J.G. c. Belgique, nº 12348/86, du 13 mars 1989). En outre, l'AESA relève à juste titre que la demande de déclaration litigieuse était moins intrusive que d'autres mesures et que la requérante a accepté de fournir la déclaration sollicitée.

87 Dans ces conditions, il ne saurait être considéré que la demande en question constitue un indice de harcèlement.

88 Un deuxième indice de harcèlement résiderait, selon la requérante, dans le fait qu'il «sembl[erait]» que des images de celle-ci en compagnie de M. BY, filmées par un détective engagé par son mari et remises par ce dernier à l'AESA, auraient été portées à la connaissance d'autres agents.

89 Comme le relève l'AESA, la requérante n'apporte cependant aucun commencement de preuve au soutien de son accusation et la formulation qu'elle utilise témoigne de ses propres doutes. Son grief ne peut donc être pris en considération.

90 Selon la requérante, un troisième indice de harcèlement devrait être trouvé dans le fait que ses demandes d'assistance des 19 novembre, 23 novembre et 14 décembre 2010 seraient restées sans réponse.

91 Force est, cependant, de constater que les courriers électroniques dont la requérante se prévaut n'ont pu constituer une réelle demande d'assistance pour faits de harcèlement.

92 Le courrier électronique du 19 novembre 2010 se limitait à exposer les raisons de l'absence de la requérante pour raison de santé et à préciser que celles-ci tenaient à la détérioration de sa situation personnelle. Le courrier électronique du 23 novembre 2010 rapportait des propos du mari de la requérante quant au fait que sa carrière au sein de l'Agence serait compromise, que son nom aurait été communiqué à l'OLAF et qu'elle n'aurait plus de soutien. En conclusion de ce courrier, la requérante demandait seulement au directeur exécutif de prendre position quant au point de savoir s'il considérait que son mari «avait pour agenda de causer le désordre au sein de l'AESA» ou s'il fallait considérer ses propos comme étant «douteux et juste un délire personnel». Enfin, le courrier électronique du 14 décembre 2010 informait le directeur exécutif de l'évolution de l'état de santé de la requérante et du fait que son arrêt de travail était prolongé. Dans ce courrier, la requérante demandait aussi au directeur exécutif ce qu'il en était des propos tenus par son mari quant à son éventuel licenciement. Elle lui rapportait enfin que son mari affirmait s'enquérir auprès du personnel sur ses allées et venues et demandait seulement au directeur exécutif s'il était normal d'impliquer ainsi d'autres membres de l'Agence.

93 À supposer même que les courriels susmentionnés aient constitué une ou plusieurs demandes d'assistance, il y aurait lieu de constater que le défaut de réponse à ceux-ci aurait fait naître, en application de l'article 90, paragraphe 1, du statut, à l'expiration d'un délai de quatre mois, une décision implicite de rejet constitutive d'un acte faisant grief contre laquelle la requérante aurait pu introduire une réclamation et, le cas échéant, un recours. À défaut pour la requérante d'avoir contesté de la sorte la prétendue décision implicite de rejet de la ou des demandes d'assistance, cette absence de réaction ne saurait être invoquée, en l'espèce, pour démontrer l'existence d'un harcèlement.

94 Un quatrième indice de harcèlement résulterait de ce que, à la suite de son congé de maladie, la requérante n'aurait plus reçu d'information de sa section, alors même qu'elle en avait fait la demande le 10 décembre 2010. Une telle attitude serait constitutive d'une atteinte à ses relations sociales.

95 Toutefois, comme l'AESA le fait observer, la requérante s'est limitée, le 10 décembre 2010, à demander à être informée de l'évolution des dossiers de sa section dans la perspective d'une reprise prochaine de ses activités et non pour gérer celle-ci à distance pendant son congé de maladie. Dans cette

perspective, M. V. s'est borné à lui signaler qu'il exerçait temporairement ses fonctions, à lui suggérer de discuter de ces dossiers à son retour et à préciser que l'Agence n'attendait rien d'elle avant qu'elle reprenne son travail.

96 Dès lors qu'un congé de maladie est, par définition, censé permettre à l'agent de se rétablir, rien, dans ce qui précède, n'apparaît constitutif de harcèlement.

97 Un cinquième indice de harcèlement consisterait dans la sous-évaluation des performances de la requérante pour l'année 2010. Cette évaluation, très différente de celles précédemment obtenues, ne pourrait correspondre à la réalité, sauf à considérer qu'elle n'était pas dans un état normal, ce qu'attesterait son congé de maladie. De plus, accompagner cette évaluation de commentaires personnels dégradants et l'informer qu'elle ne pourrait reprendre son poste sans lui assigner de nouveaux objectifs témoignerait de l'intention malveillante de sa hiérarchie et du caractère prémédité de la décision attaquée. Le rapport d'évaluation pour l'année 2010 aurait, au demeurant, été jugé irrégulier par le JARC.

98 Force est cependant de constater que, si la requérante a demandé le réexamen de son rapport d'évaluation de 2010 par le JARC et que si celui-ci a constaté des déficiences dans l'élaboration de celui-ci ainsi que des incohérences, il s'est, toutefois, abstenu de formuler des recommandations quant au fond de l'appréciation, au motif que des difficultés relationnelles dépassant ses compétences avaient pu l'influencer. En outre, la requérante n'a introduit ni réclamation ni recours contre ledit rapport, de sorte qu'il ne saurait être remis en cause de manière incidente sous le couvert d'un grief de harcèlement.

99 En toute hypothèse, à supposer même que le rapport d'évaluation pour l'année 2010 ne pourrait se comprendre que par l'état anxio-dépressif de la requérante, cette circonstance ne saurait suffire à établir l'existence d'un harcèlement, un tel état pouvant trouver son origine dans d'autres causes. De plus, l'AESA fait observer avec raison que les mentions figurant dans ce rapport ne trahiraient pas une volonté de blesser.

100 Selon la requérante, un sixième indice de harcèlement serait constitué par la décision attaquée elle-même en ce qu'elle aurait été prématurée et en ce qu'elle lui aurait été signifiée juste avant qu'elle témoigne dans une enquête administrative réalisée dans le cadre d'une demande d'assistance de M. BY.

101 Or, s'il ressort de l'examen de la première branche du premier moyen que la décision attaquée a effectivement été fondée sur un calcul erroné et est intervenue prématurément, la requérante ne fournit aucune explication permettant d'accréditer la thèse selon laquelle il s'agirait d'une manifestation du prétendu harcèlement dont elle aurait été l'objet et non d'une simple erreur de droit.

102 Enfin, un septième indice de harcèlement devrait être trouvé, selon la requérante, dans le fait qu'elle n'a été informée des démarches à accomplir après la résiliation de son engagement que 31 jours après cette résiliation, soit à un moment où le délai à respecter pour bénéficier d'une couverture sociale était expiré.

103 L'AESA admet, à ce propos, que la communication desdites informations est intervenue le lendemain du dernier jour pour les accomplir. Toutefois, dans la mesure où l'Agence a veillé à remédier immédiatement à la situation en obtenant une prolongation du délai dans lequel la requérante devait s'inscrire comme demandeur d'emploi, rien ne permet de penser qu'il ne s'agirait pas là seulement d'une regrettable erreur.

104 Au vu de ce qui précède, le second moyen doit être rejeté.

2. *Sur les conclusions d'ordre pécuniaire*

105 Dans son premier chef de conclusions, la requérante demande notamment au Tribunal de se prononcer sur «toutes les conséquences financières qui [...] découle[raie]nt» de l'annulation de la décision attaquée. Dans son deuxième chef de conclusions, elle postule la condamnation de l'AESA à lui payer la somme de 301 559,04 euros à titre de réparation de son dommage matériel.

106 Il y a lieu de constater qu'il ressort de l'examen des moyens que la seule faute de service susceptible d'être retenue à charge de l'AESA est celle d'avoir mis fin au contrat de la requérante avant la date à laquelle elle aurait pu le faire en application des articles 16 et 48, sous b), du RAA. La requête n'a permis de déceler aucune autre illégalité constitutive d'une faute de service susceptible d'avoir causé à la requérante un préjudice certain plus étendu que celui résultant de la perte matérielle consécutive à son licenciement prématuré. En particulier, il y a lieu de relever que la requérante a indiqué, dans sa requête, être toujours en arrêt de travail en raison de son état anxio-dépressif et que, si, au vu de l'article 16, troisième alinéa, du RAA, l'AESA aurait pu s'abstenir de résilier le contrat de celle-ci en dépit du fait qu'elle ne pouvait encore reprendre ses fonctions à l'expiration de la période de congé de maladie rémunéré, cette simple faculté implique l'exercice du large pouvoir d'appréciation rendant cette éventualité hypothétique par nature.

107 Il convient, dès lors, d'écarter d'emblée la prétention de la requérante à être indemnisée d'un montant de 301 559,04 euros que celle-ci fonde sur l'affirmation qu'il serait raisonnable d'estimer qu'elle aurait pu continuer à être employée par l'Agence quatre années de plus, au minimum.

108 À titre subsidiaire, la requérante demande au Tribunal de condamner l'AESA à lui payer la somme de 88 189,76 euros, pour l'indemniser du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait que l'Agence n'a pas tenu compte des services qu'elle a accomplis en tant qu'agent contractuel pour calculer la durée de son congé de maladie rémunéré. La requérante précise que cette somme couvre, d'une part, un montant de 75 389,76 euros au titre de la rémunération qu'elle n'a pas perçue et, d'autre part, un montant de 12 800 euros provenant de la perte d'allocations de chômage.

109 Il ressort de l'examen du premier moyen, première branche, que la faute de l'AESA est à cet égard avérée. Elle est, en outre, incontestablement à l'origine du préjudice allégué et l'Agence n'a pas contesté l'ampleur de celui-ci, tel qu'évalué à titre subsidiaire par la requérante.

110 Il s'ensuit qu'il y a lieu de condamner l'AESA à payer à la requérante la somme de 88 189,76 euros au titre de la réparation de son préjudice matériel.

111 Dans son troisième chef de conclusions, la requérante demande la condamnation de l'AESA à lui payer une somme de 50 000 euros à titre de réparation de son dommage moral en raison d'une prétendue atteinte à son honorabilité. La requérante précise, à ce propos, que la décision attaquée est caractérisée par un nombre tel de vices que celle-ci serait le résultat d'une volonté de lui nuire et de briser son avenir professionnel, en prononçant à son encontre une «condamnation globale et irrévocable avec amalgame [de sa vie] personnel[le] et [de sa vie] professionnel[le]».

112 À cet égard, il y a lieu de rappeler que, selon la jurisprudence, l'annulation d'un acte entaché d'illégalité peut constituer en elle-même la réparation adéquate et, en principe, suffisante de tout préjudice moral que cet acte peut avoir causé, à moins que la partie requérante ne démontre avoir subi un préjudice moral détachable de l'illégalité fondant l'annulation et insusceptible d'être intégralement réparé par cette annulation (arrêt du Tribunal de l'Union européenne du 8 juin 2011, Commission/Marcuccio, T-20/09 P, point 73, et la jurisprudence citée).

113 En l'espèce, la décision attaquée est seulement entachée d'une erreur de droit dans l'application des articles 16 et 48, sous b), du RAA et n'apparaît pas découler d'une volonté de nuire à la requérante. En particulier, elle ne comporte aucune «condamnation» de celle-ci et l'existence d'un harcèlement moral a été écartée par le rejet du second moyen.

114 Par conséquent, l'annulation de la décision attaquée constitue en elle-même la réparation adéquate et suffisante de tout préjudice moral causé par cet acte, de sorte qu'il y a lieu de rejeter le troisième chef de conclusions de la requérante.

115 Il résulte, enfin, du point 61 du présent arrêt, qu'est irrecevable le quatrième chef de conclusions de la requérante, tendant à la condamnation de l'AESA à lui verser 250 euros par jour pour la période comprise entre le 23 mai 2011 et le jour de la notification du présent arrêt à titre de réparation de son dommage moral suite au harcèlement dont elle aurait été victime.

Sur les dépens

116 Aux termes de l'article 87, paragraphe 1, du règlement de procédure, sous réserve des autres dispositions du chapitre huitième du titre deuxième dudit règlement, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. En l'espèce, les deux parties ont, dans leurs conclusions, expressément demandé que leur adversaire soit condamné aux dépens. La requérante a, de surcroît, d'ores et déjà évalué dans sa requête le montant des honoraires de son conseil et demandé que l'AESA soit condamnée à prendre ceux-ci en charge.

117 Il résulte cependant des motifs énoncés ci-dessus que les conclusions de la requérante n'ont été que partiellement accueillies. Or, en application de l'article 89, paragraphe 2, du règlement de procédure, si les parties succombent respectivement sur un ou plusieurs chefs, le Tribunal peut répartir les dépens ou décider que chaque partie supporte ses propres dépens.

118 En l'espèce, la requérante fait toutefois valoir qu'il serait inéquitable de laisser les dépens à sa charge dans la mesure où elle a perdu «du jour au lendemain» tout revenu.

119 L'article 87, paragraphe 2, du règlement de procédure dispose que lorsque l'équité l'exige, le Tribunal peut décider qu'une partie qui succombe n'est condamnée que partiellement aux dépens, voire qu'elle ne doit pas l'être à ce titre.

120 Force est, cependant de relever, avec l'AESA, que, à la suite de la résiliation de son contrat, la requérante a bénéficié, sur le fondement de l'article 48, sous b), du RAA, d'une indemnité égale à son traitement de base à raison de deux jours par mois de service accompli et qu'elle a également bénéficié d'une allocation de chômage. Dans ces conditions, l'argument de la requérante apparaît inexact et ne saurait prospérer.

121 Au vu de ce qui précède, et sans qu'il y ait lieu de chiffrer les dépens à ce stade, cette question relevant, le cas échéant, de la procédure de contestation prévue à l'article 92 du règlement de procédure, il y a lieu de décider que l'AESA doit supporter ses propres dépens et être condamnée à supporter les trois quart des dépens exposés par la requérante, celle-ci en supportant le dernier quart.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (troisième chambre)

déclare et arrête :

1) La décision du 24 mai 2011 par laquelle l'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement de l'Agence européenne de la sécurité aérienne a résilié le contrat d'agent temporaire de CF est annulée.

2) L'Agence européenne de la sécurité aérienne est condamnée à payer à CF la somme de 88 189,76 euros en réparation de son préjudice matériel.

3) Le recours est rejeté pour le surplus.

4) L'Agence européenne de la sécurité aérienne supporte ses propres dépens et est condamnée à supporter les trois quarts des dépens exposés par CF.

5) CF supporte le quart de ses dépens.

Van Raepenbusch Perillo Bradley

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 19 juin 2013.

Le greffier
W. Hakenberg

Le président
S. Van Raepenbusch