



## Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI FUNCȚIEI PUBLICE A UNIUNII EUROPENE (Camera a doua)  
11 iulie 2012

Cauza F-85/10

### AI împotriva Curții de Justiție a Uniunii Europene

„Funcție publică — Agenți temporari — Concurs intern — Excludere din concurs în urma rezultatului obținut la prima probă scrisă — Reexaminare — Egalitate de tratament — Recalificarea contractului pe perioadă determinată în contract pe perioadă nedeterminată — Neprelungirea unui contract de agent temporar pe perioadă determinată — Acțiune în anulare — Acțiune în despăgubire”

**Obiectul:** Acțiune introdusă în temeiul articolului 270 TFUE, aplicabil Tratatului CEEA în temeiul articolului 106a, prin care AI solicită, în principal, pe de o parte, anularea deciziei prin care comisia de evaluare din cadrul concursului intern pe bază de examene nr. CJ 12/09, organizat de Curte, nu i-a acordat minimul de 20 de puncte cerut la prima probă scrisă obligatorie și, pe de altă parte, anularea deciziei Curții de a nu îi prelungi contractul de agent temporar, precum și obligarea acesteia la plata de daune interese pentru repararea pretinsului prejudiciu material și moral suferit

**Decizia:** Respinge acțiunea. AI suportă propriile cheltuieli de judecată și este obligată la plata cheltuielilor de judecată efectuate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene.

#### Sumarul hotărârii

1. *Funcționari — Concurs — Comisie de evaluare — Componentă — Stabilitate suficientă pentru a asigura evaluarea coerentă a candidaților*  
(Statutul funcționarilor, anexa III, art. 3)

2. *Funcționari — Concurs — Principiul imparțialității comisiei de evaluare — Calitatea de cunoștință a unui membru al comisiei de evaluare cu un candidat — Risc de conflict de interese în cazul existenței unor relații profesionale între un membru al comisiei de evaluare și candidat — Inexistență*  
(Statutul funcționarilor, art. 11a)

3. *Funcționari — Concurs — Comisie de evaluare — Respingerea candidaturii — Obligația de motivare — Întindere — Respectarea secretului lucrărilor*  
(Statutul funcționarilor, anexa III, art. 6)

4. *Funcționari — Concurs — Evaluarea aptitudinilor candidaților — Putere de apreciere a comisiei de evaluare — Control jurisdicțional — Limite*  
(Statutul funcționarilor, anexa III)

5. *Funcționari — Agenți temporari — Agenți temporari în cazul cărora este aplicabil articolul 2 litera (b) din Regimul aplicabil celorlalți agenți — Reînnoire ulterioară primei prelungiri a contractului pe perioadă determinată — Recalificarea contractului pe perioadă determinată în contract pe perioadă nedeterminată — Excludere*  
[Regimul aplicabil celorlalți agenți, art. 2 lit. (b) și art. 8 alin. (2)]

6. *Funcționari — Regimul aplicabil celorlalți agenți — Măsuri de prevenire a folosirii abuzive a contractelor de muncă pe durată determinată succesive — Durata maximă totală a contractelor sau a raporturilor de muncă pe perioadă determinată succesive — Sancțiunea folosirii abuzive a unor astfel de contracte — Inexistența unei atingeri aduse finalităților și cerințelor minime ale acordului-cadru încheiat între CES, UNICE și CEEP cu privire la munca pe durată determinată*  
[art. 288 al doilea paragraf TFUE; Regimul aplicabil celorlalți agenți, art. 2 lit. (b) și art. 8 alin. (2); Directiva 1999/70 a Consiliului, anexă, clauza 5 pct. 1]

7. *Funcționari — Agenți temporari — Recrutare — Prelungirea unui contract pe perioadă determinată — Puterea de apreciere a administrației — Control jurisdicțional — Limite — Eroare vădită de apreciere — Noțiune*  
[Regimul aplicabil celorlalți agenți, art. 8 și art. 47 alin. (1) lit. (b)]

8. *Funcționari — Agenți temporari — Recrutare — Prelungirea unui contract pe perioadă determinată — Puterea de apreciere a administrației — Obligația de solitudine care incumbă administrației — Luarea în considerare a intereselor agentului vizat*  
(Regimul aplicabil celorlalți agenți, art. 47)

9. *Politica socială — Lucrători de sex masculin și lucrători de sex feminin — Accesul la încadrarea în muncă și condițiile de muncă — Egalitate de tratament — Directiva 2006/54 — Protecție împotriva măsurilor de retorsiune — Domeniu de aplicare*  
(Directiva 2006/54 a Parlamentului European și a Consiliului, art. 1 și 24)

1. Prezența unui membru supleant nu trebuie luată în considerare pentru a aprecia stabilitatea componenței comisiei de evaluare din cadrul unui concurs dacă comisia de evaluare titulară s-a reunit în componență completă pentru fiecare probă. Stabilitatea componenței comisiei de evaluare din cadrul unui concurs este asigurată atunci când lucrările de corectare a probelor scrise și derularea probelor orale, precum și deliberările referitoare la aceste probe au fost efectuate de toți membrii titulari ai comisiei de evaluare.

(a se vedea punctul 59)

Trimitere la:

Tribunalul de Primă Instanță: 7 februarie 2002, Felix/Comisia, T-193/00, punctul 37

2. Calitatea de cunoștință a unui membru al unei comisiei de evaluare a concursului cu un candidat nu este suficientă, ca atare, să demonstreze că respectivul membru al comisiei de evaluare are un „interes personal, în special un interes de ordin familial sau financiar”, în sensul articolului 11a din statut, care ar putea în sine să îi repună în discuție imparțialitatea. Astfel, faptul că un membru al comisiei de evaluare din cadrul unui concurs îl cunoaște personal pe unul dintre candidați nu implică în mod necesar că acest membru al comisiei de evaluare va avea o prejudecată pozitivă în ceea ce privește prestația candidatului respectiv.

În această privință, participarea unui membru al comisiei de evaluare a concursului la evaluarea unui candidat care lucrează sau a lucrat în cadrul aceleiași unități sau în aceeași direcție nu pune, ca atare, acest membru în situația de a-și compromite independența și, prin urmare, imparțialitatea.

(a se vedea punctele 80 și 81)

Trimitere la:

Tribunalul de Primă Instanță: 12 martie 2008, Giannini/Comisia, T-100/04, punctul 223

Tribunalul Funcției Publice: 30 aprilie 2008, Dragoman/Comisia, F-16/07, punctul 41

3. Obligația de motivare a unei decizii care lezează are ca obiect, pe de o parte, să furnizeze părții interesate informațiile necesare pentru a ști dacă decizia este sau nu este fondată și, pe de altă parte, să facă posibil controlul jurisdicțional. În ceea ce privește deciziile adoptate de comisia de evaluare din cadrul unui concurs, această obligație trebuie totuși conciliată cu respectarea secretului care guvernează lucrările comisiei de evaluare în temeiul articolului 6 din anexa III la statut. Păstrarea acestui secret împiedică atât divulgarea pozițiilor adoptate de fiecare dintre membrii comisiilor de evaluare, cât și dezvăluirea oricărui element legat de aprecieri cu caracter personal sau comparativ făcute în ceea ce îi privește pe candidați. Cerința motivării deciziilor unei comisii de evaluare din cadrul unui concurs trebuie, în aceste condiții, să țină seama de natura lucrărilor în cauză, care comportă, în general, cel puțin două etape distincte, și anume, în primul rând, examinarea candidaturilor pentru a selecționa candidații admiși să participe la examinarea candidaturilor pentru selecționarea candidaților admiși să participe la concurs și, în al doilea rând, examinarea aptitudinilor candidaților la postul care trebuie ocupat în vederea stabilirii unei liste de aptitudini. A doua etapă a lucrărilor comisiei de evaluare din cadrul unui concurs este, înainte de toate, de natură comparativă și, prin urmare, guvernată de secretul inerent al acestor lucrări. Criteriile de corectare adoptate de comisia de evaluare anterior desfășurării probelor fac parte integrantă din aprecierile de natură comparativă făcute de comisia de evaluare cu privire la meritele fiecăruia dintre candidați. Așadar, aceste criterii sunt guvernate de secretul deliberărilor în aceeași măsură ca și aprecierile comisiei de evaluare. Aprecierile de natură comparativă efectuate de comisia de evaluare sunt reflectate de notele pe care aceasta le atribuie candidaților. Acestea sunt expresia judecăților de valoare ale fiecăruia dintre ei. Ținând seama de secretul care trebuie să caracterizeze lucrările comisiei de evaluare, comunicarea notelor obținute la diferitele probe constituie o motivare suficientă a deciziilor comisiei. O astfel de motivare nu lezează drepturile candidaților.

Pe de altă parte, având în vedere larga putere de apreciere de care dispune comisia de evaluare a unui concurs pentru evaluarea rezultatelor probelor din concurs, comisia de evaluare nu este obligată, motivând insuccesul unui candidat la o probă, să precizeze răspunsurile candidaților care au fost considerate insuficiente sau să explice din ce cauză au fost considerate insuficiente aceste răspunsuri. O motivare de un astfel de nivel nu este necesară pentru ca instanța Uniunii să își poată exercita controlul jurisdicțional și, în consecință, pentru a permite candidatului să aprecieze oportunitatea de a introduce o reclamație sau, după caz, o acțiune.

(a se vedea punctele 91-93 și 115)

Trimitere la:

Curte: 4 iulie 1996, Parlamentul European/Innamorati, C-254/95 P, punctul 29

Tribunalul de Primă Instanță: 14 iulie 1995, Pimley-Smith/Comisia, T-291/94, punctele 63 și 64; 27 martie 2003, Martínez Páramo și alții/Comisia, T-33/00, punctul 48; 19 februarie 2004, Konstantopoulou/Curtea de Justiție, T-19/03, punctele 33 și 34

Tribunalul Funcției Publice: Dragoman/Comisia, citată anterior, punctul 63 și jurisprudența citată

4. Aprecierile făcute de comisia de evaluare din cadrul unui concurs când evaluează cunoștințele și aptitudinile candidaților constituie expresia unei judecăți de valoare în privința performanței fiecărui candidat la această probă și se înscriu în largă putere de apreciere a comisiei de evaluare. Acestea nu pot fi supuse controlului instanței decât în cazul încălcării evidente a unor norme care reglementează lucrările comisiei de evaluare. Astfel, nu este de competența Tribunalului să substituie aprecierea comisiei de evaluare cu propria apreciere.

(a se vedea punctul 109)

Trimitere la:

Tribunalul de Primă Instanță: Giannini/Comisia, citată anterior, punctul 275

5. Chiar dacă a doua și a treia prelungire a unui contract de agent temporar în sensul articolului 2 litera (b) din Regimul aplicabil celorlalți agenți s-ar fi produs cu încălcarea articolului 8 al doilea paragraf din acest regim, o astfel de încălcare nu ar antrena transformarea acestui contract pe perioadă determinată în contract pe perioadă nedeterminată. Astfel, rezultă cu claritate din modul de redactare a articolului 8 al doilea paragraf din Regimul aplicabil celorlalți agenți că contractul de muncă al unui agent temporar în sensul articolului 2 litera (b) din regimul menționat nu poate fi decât temporar și că nu este prevăzută transformarea acestui contract pe perioadă determinată în contract pe perioadă nedeterminată.

(a se vedea punctul 130)

6. Referitor la acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, care figurează în anexa la Directiva 1999/70 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, și în special la clauza 5 punctul 1 din acordul respectiv, legiuitorul Uniunii, în exercitarea competenței sale legislative de a adopta Regimul aplicabil celorlalți agenți, și autoritatea abilitată să încheie contractele de muncă, în exercitarea puterii de apreciere largi de care dispune, în cadrul stabilit prin dispozițiile Regimului aplicabil celorlalți agenți, sunt obligate, cu ocazia adoptării sau a punerii în aplicare a normelor care reglementează relațiile dintre Uniune și agenții săi, să împiedice abuzurile de drept care pot rezulta din folosirea contractelor de muncă pe perioadă determinată succesive.

Deși legiuitorul este obligat să împiedice în mod eficient folosirea abuzivă de către autoritatea abilitată să încheie contractele de muncă a contractelor de muncă pe perioadă determinată succesive, nu este mai puțin adevărat că acesta dispune, în temeiul articolului 288 al doilea paragraf TFUE, de libertate deplină pentru a alege formele și mijloacele cele mai adecvate în acest sens. Astfel, respectarea acestei obligații nu impune să se prevadă transformarea contractelor de muncă pe perioadă determinată în contracte pe perioadă nedeterminată, cel puțin atunci când reglementarea în cauză conține măsuri menite să împiedice în mod eficient folosirea abuzivă a contractelor pe perioadă determinată succesive, precum și măsuri care permit să se sancționeze corespunzător un astfel de abuz, înlăturându-se în același timp consecințele dăunătoare suferite de persoana în cauză.

Din moment ce prevede una dintre măsurile enumerate la clauza 5 din acordul-cadru, iar lipsa altor măsuri nu împiedică sancționarea unui eventual abuz, articolul 8 al doilea paragraf din Regimul aplicabil celorlalți agenți nu aduce atingere finalităților și cerințelor minime ale acordului-cadru.

(a se vedea punctele 136-140)

Trimitere la:

Tribunalul Uniunii Europene: 21 septembrie 2011, Adjemian și alții/Comisia, T-325/09 P, punctele 58, 61 și 66

7. Administrația dispune de o largă putere de apreciere în materia prelungirii contractelor, precum și în organizarea serviciilor sale în funcție de misiunile care îi sunt încredințate și, în vederea acestor misiuni, în repartizarea personalului aflat la dispoziția sa, cu condiția totuși ca această repartizare să se facă în interesul serviciului și ca echivalența posturilor să fie respectată. De asemenea, controlul instanței trebuie să se limiteze la problema dacă, ținând seama de diferitele considerații care au stat la baza aprecierii administrației, aceasta s-a menținut în limite care nu pot fi criticate și nu și-a exercitat puterea în mod vădit eronat.

Or, o eroare poate fi calificată drept vădită numai atunci când poate fi percepută cu ușurință și iese în evidență din perspectiva criteriilor de care legiuitorul a intenționat să condiționeze exercitarea de către administrație a puterii sale de apreciere. Pentru a stabili dacă administrația a săvârșit o eroare vădită la aprecierea faptelor, de natură să justifice anularea deciziei luate pe baza acestei aprecieri, se impune, așadar, ca elementele de probă pe care reclamantul are obligația să le aducă să fie suficiente pentru a lipsi de plauzibilitate aprecierile făcute de administrație.

(a se vedea punctele 152 și 153)

Trimitere la:

Tribunalul de Primă Instanță: 12 decembrie 1996, AIUFFASS și AKT/Comisia, T-380/94, punctul 59; 12 februarie 2008, BUPA și alții/Comisia, T-289/03, punctul 221

Tribunalul Funcției Publice: 24 martie 2011, Canga Fano/Consiliul, F-104/09, punctul 35, care face obiectul unui recurs aflat pe rolul Tribunalului Uniunii Europene, cauza T-281/11 P; 13 iunie 2012, Davids/Comisia, F-105/11, punctul 38 și jurisprudența citată

8. Obligația de solitudine a administrației în privința agenților săi, precum și principiul bunei administrări, presupun în special ca, la adoptarea unei decizii privind situația unui funcționar sau a unui agent, autoritatea competentă să ia în considerare toți factorii care ar putea să îi influențeze decizia și, procedând astfel, să țină seama nu numai de interesul serviciului, ci și de cel al funcționarului sau agentului respectiv.

În această privință, administrația nu poate avea obligația de a propune schimbarea repartizării unui agent temporar ale cărui prestații profesionale sunt considerate nesatisfăcătoare. Cu atât mai mult, administrația nu poate avea obligația de a prelungi contractul unui agent temporar ale cărui prestații profesionale sunt considerate nesatisfăcătoare.

Astfel, deși obligația de solitudine implică faptul că autoritatea competentă este obligată, atunci când apreciază interesul serviciului, să ia în considerare toți factorii care pot să îi influențeze decizia și în special interesul agentului respectiv, luarea în considerare a interesului personal al acestuia nu poate merge până la a interzice autorității menționate să nu prelungească un contract pe perioadă determinată în pofida opoziției acestui agent, atunci când interesul serviciului impune acest lucru.

(a se vedea punctele 166-168)

Trimitere la:

Tribunalul de Primă Instanță: 6 februarie 2003, Pyres/Comisia, T-7/01, punctele 51 și 87

Tribunalul Funcției Publice: 27 noiembrie 2008, Klug/EMEA, F-35/07, punctele 67 și 79 și jurisprudența citată; 7 iulie 2010, Tomas/Parlamentul European, F-116/07, F-13/08 și F-31/08, punctul 166; 4 februarie 2011, Verheyden/Comisia, F-54/10, punctul 37

9. Articolul 24 din Directiva 2006/54 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă trebuie interpretat în lumina obiectului directivei, care, potrivit articolului 1 din aceasta, constă în a garanta punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă. Prin urmare, acesta urmărește protecția împotriva măsurilor de retorsiune aplicate de angajator ca reacție la plângerile sau la acțiunile în justiție vizând obligarea la respectarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă.

(a se vedea punctul 184)