



# Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL  
DOMNUL JEAN RICHARD DE LA TOUR  
prezentate la 3 iunie 2021<sup>1</sup>

**Cauza C-162/20 P**

**WV  
împotriva**

**Serviciului European de Acțiune Externă**

„Recurs – Funcție publică – Funcționar – Statutul funcționarilor Uniunii Europene –  
Articolul 60 primul paragraf – Absență nemotivată – Domeniu de aplicare – Funcționar care  
nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolelor 21 și 55 din statut – Reținere  
din remunerație”

## I. Introducere

1. În experimentul său cu pisica din cutie, fizicianul Schrödinger<sup>2</sup> a demonstrat că, în afara domeniului fizicii cuantice, o ființă sau un obiect nu pot avea decât o singură stare în același timp. În ceea ce privește pisica, aceasta nu poate fi decât moartă sau vie. De asemenea, în ceea ce privește o persoană, cu excepția celor care dețin darul ubicuității, rezervat totuși zeilor, ea nu poate fi decât prezentă într-un loc sau absentă din acel loc. Prin urmare, aceasta nu poate fi în același timp absentă și prezentă. Aceasta este totuși concluzia la care a ajuns Tribunalul Uniunii Europene în Ordonanța din 29 ianuarie 2020, WV/SEAE<sup>3</sup>, hotărând că un funcționar, deși prezent la locul său de muncă, putea fi considerat ca aflându-se într-o situație de „absență nejustificată”, din moment ce nu îndeplinea sarcinile care îi erau încredințate în conformitate cu obligațiile sale statutare și că, în consecință, nu avea dreptul la perceperea remunerației sale ca urmare a acestei „absențe nemotivate”.

2. Recursul împotriva acestei ordonanțe a fost introdus de WV, o funcționară a Uniunii Europene repartizată la Serviciul European de Acțiune Externă (SEAE), împotriva căreia s-a decis, pentru motivele evocate mai sus, aplicarea unei rețineri din remunerația sa până la concurența a 72 de

<sup>1</sup> Limba originală: franceza.

<sup>2</sup> Erwin Schrödinger este un fizician austriac care a imaginat în 1935 un experiment de gândire denumit de asemenea „paradoxul lui Schrödinger” pentru a demonstra limitele mecanicii cuantice, care consideră că o particulă poate fi în două stări în același timp. Acesta a imaginat că o pisică este închisă într-o cutie cu un dispozitiv care permite difuzarea unui gaz mortal, declanșată de dezintegrarea unui atom. Dacă cutia este închisă și dat fiind că dezintegrarea atomului este aleatorie, nu se poate ști niciodată dacă atomul s-a dezintegrat. Acesta este în două stări în același timp: intact și dezintegrat. De asemenea, pisica este în două stări în același timp: moartă și vie. În schimb, dacă deschidem cutia, pisica apare într-o singură stare: moartă sau vie. Schrödinger dorea să demonstreze că ceea ce poate fi conceput în fizica cuantică în ceea ce privește atomii nu mai este posibil atunci când este vorba despre un subiect familiar precum o pisică.

<sup>3</sup> T-471/18, nepublicată, denumită în continuare „ordonanța atacată”, EU:T:2020:26.

zile calendaristice în conformitate cu articolul 60 primul paragraf din Statutul funcționarilor Uniunii Europene, în versiunea aplicabilă litigiului care a condus la prezentul recurs (denumit în continuare „statutul”) <sup>4</sup>.

3. Deși instanțele Uniunii au interpretat deja noțiunea de „absență nemotivată” în sensul acestui articol, jurisprudența lor privește situații în care funcționarul era absent de la locul său de muncă din motive medicale presupuse sau dovedite, ca urmare a exercitării dreptului său la grevă ori în scopul reprezentării sindicale <sup>5</sup>. Problema ridicată de prezentul recurs este nouă, Curtea fiind aici invitată să precizeze sensul și sfera de aplicare a noțiunii de „absență” a funcționarului într-un context în care acesta și-a manifestat la locul de muncă <sup>6</sup> atât intenția de a nu lucra în cadrul serviciului său, cât și voința de a nu îndeplini sarcinile care îi reveneau și nici de a acorda asistență superiorilor săi sau de a se pune la dispoziția acestora, conform cerințelor prevăzute la articolele 21 și 55 din statut.

4. La cererea Curții, prezentele concluzii se vor limita la examinarea acestei chestiuni, care este invocată în cadrul celui de al cincilea aspect al motivului unic de recurs.

5. La finalul analizei noastre, vom propune Curții să considere criticile prezentate de recurentă în ceea ce privește interpretarea reținută de Tribunal cu privire la articolul 60 primul paragraf din statut ca fiind întemeiate. Astfel, considerăm că funcționarul care își încalcă obligațiile profesionale pe durata programului său de lucru nu poate fi considerat absent de la locul său de muncă în sensul acestei dispoziții.

## II. Cadrul juridic

6. În cadrul titlului II din statut, referitor la „[d]repturile și obligațiile funcționarului”, articolul 21 primul paragraf prevede:

„Indiferent de poziția sa ierarhică, funcționarul are obligația de a acorda asistență și consiliere superiorilor săi; funcționarul este responsabil de executarea sarcinilor care îi sunt încredințate.”

7. În cadrul titlului IV din statut, intitulat „Condițiile de muncă ale funcționarului”, articolul 55 prevede:

„(1) Funcționarii în activitate sunt permanent la dispoziția instituției din care fac parte.

(2) Timpul de lucru săptămânal normal este cuprins între 40 și 42 de ore, orarul zilei de lucru fiind stabilit de autoritatea împuternicită să facă numiri [denumită în continuare «AIPN»] [...]

(3) În afară de aceasta, ca urmare a cerințelor serviciului sau a normelor de securitate la locul de muncă, un funcționar poate fi obligat să rămână la dispoziția instituției, la locul de muncă sau la domiciliu, în afara duratei normale a programului de lucru [...]

[...]”

<sup>4</sup> Denumită în continuare „decizia în litigiu”.

<sup>5</sup> A se vedea cu titlu ilustrativ Hotărârea din 18 martie 1975, Acton și alții/Comisia (44/74, 46/74 și 49/74, EU:C:1975:42), sau Hotărârea din 16 decembrie 2010, Lebedef/Comisia (T-364/09 P, EU:T:2010:539).

<sup>6</sup> În Hotărârea din 9 martie 2021, Stadt Offenbach am Main (Perioadă de permanență a unui pompier) (C-580/19, EU:C:2021:183, punctul 35), Curtea a statuat că „locul de muncă trebuie înțeles ca orice loc în care angajatul este chemat să desfășoare o activitate la ordinul angajatorului său, inclusiv atunci când acest loc nu este locul în care își desfășoară în mod obișnuit activitatea profesională”.

8. Articolul 60 primul paragraf 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.”

9. În cadrul titlului VI din statut, intitulat „Regimul disciplinar”, articolul 86 prevede:

„(1) Neîndeplinirea de către un funcționar sau de către un fost funcționar a obligațiilor ce îi revin în temeiul prezentului statut, cu intenție sau din neglijență, îl face pasibil de sancțiuni disciplinare.

[...]

(3) Regulile, procedurile și sancțiunile disciplinare, precum și normele și procedurile care reglementează anchetele administrative, sunt stabilite în anexa IX.”

10. Articolul 9 alineatul (1) din anexa IX la statut, referitoare la procedura disciplinară, prevede că AIPN poate aplica una dintre următoarele sancțiuni: avertisment scris, muștrare, suspendarea avansării în treaptă pe o perioadă cuprinsă între o lună și douăzeci și trei de luni, retrogradare în treaptă, retrogradare temporară pe o perioadă cuprinsă între 15 zile și un an, retrogradare în cadrul aceleiași grupe de funcții, încadrarea într-o grupă de funcții inferioară, cu sau fără retrogradare, 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.

### III. Istoricul litigiului

11. În vederea soluționării prezentului recurs, istoricul litigiului, astfel cum a fost prezentat la punctele 1-48 din ordonanța atacată, poate fi rezumat după cum urmează.

12. Recurenta este repartizată la SEAE de la 1 ianuarie 2011. Aceasta a fost transferată de mai multe ori înainte de a fi repartizată la 16 noiembrie 2016 la divizia PRISM în interesul serviciului. După ce a fost informată, la 16 ianuarie 2017, cu privire la faptul că absențele sale erau considerate „nemotivate” și că nu fusese încă văzută în biroul său, recurenta a contactat, la 10 februarie 2017, superiorii săi ierarhici cu privire la absențele sale. Prin e-mailul din 3 aprilie 2017, aceasta a trimis un certificat medical pentru a justifica absențele sale din 30 și din 31 martie 2017, precum și din 3 aprilie 2017. Prin e-mailul din 10 aprilie 2017, recurenta a comunicat superiorilor săi ierarhici faptul că absențele ar fi fost introduse în mod nejustificat în sistemul informatic de gestiune a personalului Sysper, dintre care unele pentru date viitoare.

13. La 25 și la 26 aprilie 2017, recurenta a avut un schimb de e-mailuri cu șeful său de unitate cu privire la faptul că șeful său de divizie aprecia că prezența sa în birou era considerată de administrație ca fiind o absență nemotivată. Șeful de unitate a indicat recurentei printre altele condițiile care trebuiau îndeplinite pentru a fi considerată „prezentă” la locul de muncă.

14. La 12 septembrie 2017, șeful de unitate al recurenteii i-a adresat o notă în care se menționa că, pentru perioada cuprinsă între 1 ianuarie și 14 iulie 2017, recurenta număra 85 de zile calendaristice de absențe nejustificate, care urmau să fie deduse din remunerația sa, în conformitate cu articolul 60 din statut.

15. La 27 noiembrie 2017, prin decizia în litigiu, SEAE a informat-o pe recurentă că estimarea absențelor sale nejustificate fusese revizuită, și anume că 9 zile urmau să fie transformate în concediu anual, iar echivalentul a 72 de zile va fi dedus din salariul său. La 7 decembrie 2017, recurenta a fost informată cu privire la suma care urma să fie reținută din remunerația sa începând din luna februarie 2018.

16. La 3 ianuarie 2018, recurenta a introdus o reclamație în temeiul articolului 90 alineatul (2) din statut împotriva deciziei în litigiu, înainte ca Oficiul pentru Administrarea și Plata Drepturilor Individuale (PMO) al Comisiei să efectueze, la 6 februarie 2018, deducerea remunerației sale pe baza acestei decizii.

17. La 2 mai 2018, AIPN a respins reclamația formulată de recurentă<sup>7</sup>.

#### **IV. Acțiunea în fața Tribunalului și ordonanța atacată**

18. Prin cererea introductivă depusă la grefa Tribunalului la 2 august 2018, recurenta a formulat o acțiune având ca obiect, pe de o parte, anularea deciziei în litigiu și a deciziei de respingere a reclamației, precum și, pe de altă parte, restituirea sumelor deduse în mod nejustificat din remunerația sa, majorate cu dobânzi de întârziere.

19. Recurenta a invocat un motiv unic, în cadrul căruia a susținut existența unei multitudini de erori de drept, întemeiate atât pe încălcarea statutului, cât și a principiilor generale ale dreptului Uniunii<sup>8</sup>. Printre erorile de drept invocate, recurenta a susținut că deciziile menționate încălcau articolele 21, 55 și 60 din statut, în măsura în care ea ar fi făcut dovada prezenței sale în incintă și în cadrul serviciului său în zilele care au fost considerate ca absențe nemotivate.

20. Prin ordonanța atacată, Tribunalul a respins această acțiune în totalitate ca fiind în parte vădit inadmisibilă și în parte vădit nefondată.

21. În ceea ce privește argumentele invocate de recurentă cu privire la o pretinsă încălcare a articolelor 21, 55 și 60 din statut, Tribunalul a constatat, la punctul 67 din ordonanța atacată, că acestea erau vădit nefondate.

22. Pentru a examina conformitatea deciziei în litigiu și a deciziei de respingere a reclamației, Tribunalul a examinat mai întâi, la punctul 71 din această ordonanță și pe baza modului de redactare a articolelor 21, 55 și 60 din statut, obligațiile care revin unui funcționar în temeiul articolelor 21 și 55 din statut, precum și natura sancțiunii prevăzute la articolul 60 primul paragraf din statut în cazul absenței nemotivate a acestuia din urmă. Acesta a statuat următoarele:

„Din cuprinsul acestor dispoziții reiese, în primul rând, că un funcționar este obligat să acorde asistență și consiliere superiorilor săi și că este responsabil de executarea sarcinilor care îi sunt încredințate (articolul 21 din statut) și, în al doilea rând, că trebuie să fie permanent la dispoziția

<sup>7</sup> Denumită în continuare „decizia de respingere a reclamației”.

<sup>8</sup> A se vedea punctul 61 din ordonanța atacată.

instituției (articolul 55 din statut). În sfârșit, în al treilea rând, articolul 60 din statut sancționează, la rândul său, orice absență nemotivată, aceasta fiind scăzută din durata concediului anual al funcționarului în cauză. În cazul epuizării concediului, funcționarul pierde, potrivit aceluiași articol, dreptul la remunerație pe perioada corespunzătoare.”

23. În continuare, la punctele 73-78 din ordonanța atacată, Tribunalul a prezentat elementele care dovedesc încălcarea de către recurentă a obligațiilor care îi revin în temeiul articolelor 21 și 55 din statut. După ce a arătat că aceasta își manifestase atât intenția de a nu lucra în cadrul diviziei în care fusese transferată, cât și voința de a nu acorda asistență superiorilor săi, de a nu executa sarcinile care îi erau încredințate și de a nu se pune permanent la dispoziția SEAE, Tribunalul a statuat că recurenta încălcase în mod vădit condițiile impuse la articolele 21 și 55 din statut.

24. Tribunalul a dedus din aceasta, la punctul 79 din ordonanța atacată, următoarele:

„În consecință, presupunând că este dovedit că recurenta a fost efectiv prezentă în incinta SEAE, astfel cum susține aceasta, nu este mai puțin adevărat că, exprimându-și în mod clar intenția de a nu lucra în cadrul diviziei PRISM pentru motivul că dorea să se concentreze numai pe aspectele administrative legate de transferul său, recurenta a încălcat în mod vădit condițiile impuse la articolele 21 și 55 din statut. Prin urmare, nu se poate reproșa SEAE că a considerat că recurenta se afla într-o situație de absență nejustificată. Pe de altă parte, din moment ce absențele reținute de SEAE nu fuseseră autorizate în prealabil de superiorii săi, reținerea din salariu până la concurența a 72 de zile calendaristice nu reprezintă decât consecința nerespectării cerințelor prevăzute la articolul 60 din statut (a se vedea prin analogie Hotărârea din 16 decembrie 2010, Lebedef/Comisia, T-364/09 P, EU:T:2010:539, punctele 24-26).”

25. La punctul 80 din ordonanța atacată, Tribunalul a precizat în sfârșit că concluzia sa nu era repusă în discuție de faptul că recurenta a transmis elemente de probă care atestă prezența sa la birou. În opinia sa, aceste probe nu permiteau să se demonstreze nici că recurenta a acordat asistență superiorilor săi ierarhici prin executarea sarcinilor care îi erau încredințate, nici că s-a pus permanent la dispoziția instituției în conformitate cu obligațiile care decurg din articolele 21 și 55 din statut.

26. Având în vedere aceste elemente, Tribunalul a concluzionat că recurenta se afla într-o situație de absență nemotivată care a justificat aplicarea unei rețineri din remunerația sa în conformitate cu articolul 60 primul paragraf din statut.

## **V. Procedura în fața Curții și concluziile părților**

27. În temeiul articolului 56 din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene, recurenta a formulat recurs împotriva ordonanței atacate, prin cererea depusă la grefa Curții la 7 mai 2020.

28. Recurenta solicită Curții anularea ordonanței atacate, obligarea SEAE la plata cheltuielilor de judecată aferente celor două proceduri și trimiterea cauzei spre rejudecare Tribunalului pentru ca acesta să se pronunțe cu privire la acțiune.

29. SEAE solicită respingerea recursului ca inadmisibil sau, cel puțin, ca nefondat, precum și obligarea recurteii la plata cheltuielilor de judecată.

## **VI. Cu privire la analiza specifică a celui de al cincilea aspect al motivului unic de recurs**

30. Amintim că, în conformitate cu cererea Curții, prezentele concluzii se vor limita la analiza celui de al cincilea aspect al motivului unic și în special la prima critică a acestuia.

31. Pentru a înțelege mai bine cadrul acestei examinări, precizăm că al cincilea aspect al motivului unic invocat de recurentă este format din două critici. Prin intermediul primei critici, pe care se vor concentra prezentele concluzii, recurenta reproșează Tribunalului că a aplicat în mod eronat dispozițiile prevăzute la articolul 60 primul paragraf din statut atunci când a statuat că un funcționar este considerat ca fiind într-o situație de „absență nemotivată” în sensul acestui articol atunci când, deși este prezent în incinta instituției, nu își îndeplinește obligațiile de asistență și de disponibilitate prevăzute la articolele 21 și 55 din statut. Recurenta susține că, într-o asemenea situație, ar fi putut fi inițiată numai o procedură disciplinară, care nu ar prevedea reținerea din remunerație în cazul unei sancțiuni.

32. Prin intermediul celei de a doua critici, recurenta reproșează Tribunalului că a denaturat faptele atunci când a considerat că s-a aflat într-o situație de absență nemotivată, deși ea ar fi fost prezentă fizic la locul său de muncă.

33. SEAE consideră că aceste argumente sunt neîntemeiate. Acesta susține în special că Tribunalul a arătat în mod întemeiat că articolul 60 primul paragraf din statut sancționează orice absență nemotivată și implică o prezență efectivă la locul de muncă, aceasta impunând ca funcționarul să îndeplinească două condiții cumulative, prevăzute la articolele 21 și 55 din statut, și anume să acorde asistență superiorilor săi ierarhici în executarea sarcinilor care îi sunt încredințate și, în acest scop, să fie permanent la dispoziția instituției.

### ***A. Observații introductive***

34. Cu titlu introductiv, ținem să precizăm că ne vom limita analiza la interpretarea noțiunii de „absență nemotivată” a funcționarului în sensul articolului 60 primul paragraf din statut, chiar dacă Tribunalul a făcut referire și la noțiunea de „absență nejustificată” a acestui funcționar.

35. Astfel, la punctul 79 din ordonanța atacată, Tribunalul a statuat, într-o primă etapă, că un funcționar care nu respectă obligațiile profesionale care îi revin în temeiul articolelor 21 și 55 din statut poate fi considerat de superiorii săi ierarhici ca aflându-se într-o situație de „absență nejustificată”, în pofida prezenței sale la locul său de muncă. În continuare, într-o a doua etapă, Tribunalul a considerat că o asemenea absență, din moment ce nu a fost autorizată în prealabil de superiorul ierarhic, constituie în esență o „absență nemotivată” în sensul articolului 60 primul paragraf din statut, astfel încât este posibil să se efectueze o reținere din remunerația acestuia până la concurența numărului de zile de absență.

36. Recurenta s-ar afla, așadar, într-o situație de „absență nejustificată” ca urmare a neîndeplinirii obligațiilor sale profesionale înainte de a fi într-o situație de „absență nemotivată” în sensul articolului 60 primul paragraf din statut, în lipsa unei permisiuni prelabile acordate în acest scop de superiorul său ierarhic.

37. Or, fiecare dintre aceste noțiuni face trimitere la un regim juridic specific prevăzut de statut. În timp ce noțiunea de „absență nemotivată” intră în domeniul de aplicare al articolului 60 primul paragraf din statut, a cărui încălcare este invocată în prezentul recurs, în schimb, noțiunea de „absență nejustificată” este prevăzută la articolul 59 din statut, care privește concediul pe motiv

de boală sau accident al funcționarului. În temeiul acestei dispoziții, el se află într-o situație de absență nejustificată atunci când nu a prezentat certificatul medical în termenul prevăzut, atunci când un examen medical organizat de instituție nu a putut avea loc din motive imputabile funcționarului sau atunci când acest examen sau cel realizat de medicul independent demonstrează că funcționarul este în măsură să își exercite atribuțiile. În aceste împrejurări și fără a aduce atingere eventualei exercitări a unei acțiuni disciplinare, absența nejustificată a funcționarului se scade din durata concediului său anual sau, în cazul epuizării acestuia din urmă, din remunerația sa.

38. Lectura ordonanței atacate nu permite să se stabilească motivele pentru care Tribunalul face referire la noțiunea de „absență nejustificată”, dacă este vorba despre o aplicare a articolului 59 din statut – caz în care analiza Tribunalului ni se pare eronată și contrară cerinței de motivare – sau dacă această referire decurge din divergențele lingvistice existente între versiunile în limbile engleză și franceză ale articolului 59 din statut. Astfel, în versiunea în limba engleză a acestui articol, noțiunea de „absență nemotivată” este uneori utilizată în locul noțiunii de „absență nejustificată” utilizată în versiunea în limba franceză<sup>9</sup>.

39. În orice caz, întrucât criticile prezentate de recurentă privesc numai pretinsa încălcare a articolului 60 din statut, ne vom limita analiza la interpretarea noțiunii de „absență nemotivată” a funcționarului prevăzută la acest articol.

## ***B. Analiză***

40. Pentru motivele pe care le vom prezenta în continuare, considerăm că Tribunalul a săvârșit o eroare de drept întrucât a interpretat în mod eronat noțiunea de „absență” utilizată de legiuitorul Uniunii la articolul 60 primul paragraf din statut, această interpretare conducând la consecințe destul de stranie în ceea ce privește domeniul de aplicare al acestui articol. Astfel, din analiza Tribunalului rezultă că s-ar afla într-o situație de „absență nemotivată” în sensul articolului 60 primul paragraf din statut funcționarul care, deși este prezent la locul său de muncă, nu ar fi obținut de la superiorul său ierarhic permisiunea prealabilă de a nu-și îndeplini sau de a nu-și îndeplini în mod corespunzător sarcinile și, așadar, de a nu-și respecta obligațiile profesionale care îi revin în timpul său de lucru. Cu alte cuvinte, pentru a nu se afla într-o situație de „absență nemotivată”, funcționarul ar trebui să se deplaseze la locul său de muncă și să solicite superiorului său permisiunea de a nu-și îndeplini sarcinile în mod corespunzător sau de a nu lucra.

41. Întrucât noțiunea de „absență” nu este definită în statut, înțelesul său rezultă din sensul său obișnuit în limbajul curent, precum și din economia și din obiectivele urmărite de reglementarea din care face parte<sup>10</sup>.

### ***1. Cu privire la termenii articolului 60 primul paragraf din statut***

42. Articolul 60 primul paragraf din statut prevede că, cu excepția absenței cauzate de o boală sau de un accident, funcționarul nu poate absenta decât cu condiția să fi primit permisiunea prealabilă a superiorului său ierarhic. În caz contrar, absența este considerată nemotivată și, fără a aduce atingere eventualei exercitări a unei acțiuni disciplinare, această absență se scade din durata concediului anual sau, în cazul epuizării acestuia din urmă, din remunerația funcționarului.

<sup>9</sup> A se vedea în această privință versiunile lingvistice ale articolului 59 alineatul (1) al doilea și al treilea paragraf din statut.

<sup>10</sup> A se vedea Hotărârea din 17 decembrie 2020, BAKATI PLUS (C-656/19, EU:C:2020:1045, punctul 39 și jurisprudența citată).

43. Arătăm în primul rând că noțiunea de „absență” utilizată la articolul 60 primul paragraf din statut este tradusă în mod uniform în toate versiunile lingvistice ale statutului<sup>11</sup>. Numai versiunea în limba germană se distinge întrucât noțiunea de „absență” este tradusă prin termenul „fernbleiben”, care înseamnă „a sta departe”, ceea ce sugerează, în mod imaginativ, o distanță fizică a funcționarului în cauză.

44. În limbajul curent, noțiunea de „absență” servește la desemnarea faptului că cineva sau ceva nu se află în locul în care ar trebui să fie<sup>12</sup>. Poate fi vorba, de exemplu, despre o persoană care își abandonează căminul, despre un profesor care nu își ține cursul, despre un elev care nu este prezent în clasă sau care nu asistă la o activitate la care este obligat să asiste sau chiar despre o persoană care nu se înfățișează în fața unei instanțe. În accepțiunea sa juridică, absența este definită ca starea unei persoane despre care nu se știe unde se află, aceasta încetând să apară la domiciliul său sau la reședința sa fără a comunica informații despre aceasta apropiatilor săi<sup>13</sup>. Absența unei persoane determină punerea în aplicare a unui regim juridic special, care protejează drepturile persoanei absente, legat de faptul că „o persoană absentă nu este, în ochii legii, nici moartă, nici vie”<sup>14</sup>. Persoana absentă este, într-o primă etapă, prezumată a fi vie, apoi, într-o a doua etapă, este prezumată a fi moartă<sup>15</sup>. Concret, absența unei persoane nu poate însemna, așadar, decât absența fizică a acesteia. Expresia „[c]u excepția cazurilor de boală sau de accident”, utilizată la articolul 60 primul paragraf din statut, ilustrează, de altfel, intenția legiuitorului Uniunii de a se referi la situații în care funcționarul nu este prezent fizic la locul său de muncă din cauza unei incapacități de muncă, uneori imediată<sup>16</sup>.

45. Subliniem, în al doilea rând, că articolul 60 primul paragraf din statut se referă numai la „absență” funcționarului, fără nicio altă precizare sau mențiune referitoare la comportamentul, la competența sau la eficiența de care ar da dovadă funcționarul în perioada în care lucrează.

46. În plus, acesta este considerat a se afla într-o situație de „absență nemotivată” pentru simplul motiv că nu a obținut permisiunea prealabilă a superiorului său ierarhic. Nu se face nicio mențiune cu privire la vreo neîndeplinire de către funcționar a obligațiilor profesionale care îi revin pe durata programului său de lucru în sensul articolelor 21 și 55 din statut.

47. În această privință, observăm că natura măsurilor prevăzute la articolul 60 primul paragraf din statut nu corespunde obiectului și finalității sancțiunilor disciplinare prevăzute la articolul 9 din anexa IX la statut. Măsurile la care se expune funcționarul care se află într-o situație de absență nemotivată sunt enunțate în mod limitativ de legiuitorul Uniunii. Retragerea zilelor de concediu sau, în cazul epuizării acestuia din urmă, pierderea beneficiului remunerației pentru perioada corespunzătoare sunt măsuri care, având în vedere natura și efectele lor, au ca obiectiv compensarea absenței fizice a funcționarului, iar nu învinovățirea sau mustrarea acestuia ca urmare a conduitei necorespunzătoare pe care ar fi adoptat-o sau a incompetenței ori a

<sup>11</sup> A se vedea de exemplu versiunile în limbile spaniolă („ausentarse”, „ausencia”), engleză („absent”, „absence”), italiană („assentarsi”, „assenza”), portugheză („ausentar-se”, „ausência”) sau română („absenta”, „absență”).

<sup>12</sup> Definiția din dicționarul *Larousse*.

<sup>13</sup> A se vedea în această privință articolul 112 din Codul civil francez, care prevede că, „[a]tunci când o persoană a încetat să mai apară la locul unde are domiciliul sau reședința fără a exista informații despre aceasta, instanța competentă în materia tutelei poate, la cererea părților interesate sau a Ministerului Public, să constate că există o prezumție de absență”.

<sup>14</sup> A se vedea Bellis, K., „La personnalité juridique et le cas de l'absent: le principe de l'unicité du patrimoine n'a pas dit son dernier mot”, *Revue Juridique de l'Ouest*, Persée, Paris, 2015, nr. 1, p. 9-46, în special punctul 31 și nota de subsol 127, care face trimitere la Fenet, P. A., *Recueil complet des travaux préparatoires du Code civil*, Hachette, Paris, 1836, volumul 8, p. 373.

<sup>15</sup> Regimul juridic al absenței se distinge de regimul juridic aplicabil în cazul dispariției, care se întemeiază pe o prezumție de deces, și de cel aplicabil decesului, care marchează încetarea personalității juridice.

<sup>16</sup> A se vedea Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 32).



indisponibilității de care ar fi dat dovadă în perioada în care lucrează. După cum a arătat Tribunalul în Hotărârea din 8 iulie 1998, Aquilino/Consiliul<sup>17</sup>, în acest caz este vorba despre recuperarea „echivalentului financiar” al absenței funcționarului din salariul acestuia<sup>18</sup>.

48. Expresia „[f]ără a aduce atingere aplicării eventuale a măsurilor cu caracter disciplinar”, utilizată la articolul 60 primul paragraf din statut, demonstrează de altfel foarte clar voința legiuitorului Uniunii de a nu confunda aplicarea normelor prevăzute la articolul 60 primul paragraf din statut cu exercitarea unei proceduri disciplinare, prevăzută la articolul 86 din statut. Astfel, adoptarea măsurilor prevăzute la articolul 60 primul paragraf din statut, prin care se urmărește compensarea, printr-un efect de oglindă, a absenței nemotivate a funcționarului din durata concediului său anual sau, în cazul epuizării acestuia din urmă, din remunerația sa, nu exclude inițierea unei proceduri disciplinare și adoptarea unor sancțiuni disciplinare în sensul articolului 86 din statut și al anexei IX la acesta în cazul în care comportamentul său, dincolo de simpla sa absență, justifică acest lucru.

49. Având în vedere aceste elemente, considerăm că interpretarea reținută de Tribunal la punctul 79 din ordonanța atacată în ceea ce privește domeniul de aplicare al articolului 60 primul paragraf din statut și în special al noțiunii de „absență” a funcționarului nu își găsește nicio susținere în termenii acestei dispoziții.

50. Considerăm că economia și obiectivele textului din care face parte articolul 60 primul paragraf din statut confirmă, asemenea modului său de redactare, faptul că absența funcționarului trebuie apreciată numai în raport cu prezența sa fizică la locul său de muncă, iar nu în raport cu competența, cu eficiența și cu conduita de care dă dovadă pe durata programului său de muncă.

## *2. Cu privire la economia și la obiectivele statutului*

51. Articolul 60 figurează în cadrul titlului IV din statut, intitulat „Condițiile de muncă ale funcționarului”.

52. Titlul IV din statut cuprinde trei capitole. Capitolul 1 se referă la „[p]rogramul de lucru”, în timp ce capitolul 2 privește „[c]oncediile” și, în sfârșit, capitolul 3 vizează „[s]ărbătorile legale”. Statutul distinge, așadar, în mod clar timpul de lucru al funcționarului, vizat în capitolul 1 – acesta aflându-se la locul și în timpul său de lucru – și perioada în care funcționarul este absent de la locul său de muncă datorită concediului efectuat în conformitate cu capitolul 2 sau sărbătorilor legale prevăzute în capitolul 3.

53. Articolul 60 din statut face parte din capitolul 2, consacrat „[c]oncediilor”<sup>19</sup>.

54. Articolele care îl precedă, și anume articolele 57-59 din statut, stabilesc diferitele tipuri de concedii la care funcționarul are dreptul în cadrul executării contractului său de muncă. Toate privesc situații în care funcționarul se află într-o perioadă de inactivitate profesională și nu este prezent fizic la locul său de muncă. Concediul anual prevăzut la articolul 57 din statut urmărește astfel să permită funcționarului să beneficieze de odihnă efectivă și să dispună de o perioadă de

<sup>17</sup> T-130/96, EU:T:1998:159.

<sup>18</sup> A se vedea Hotărârea din 8 iulie 1998, Aquilino/Consiliul (T-130/96, EU:T:1998:159, punctul 71).

<sup>19</sup> În limbajul curent, noțiunea de „concediu” desemnează perioada în care lucrătorul este autorizat să își înceteze provizoriu activitatea cu ocazia, de exemplu, a vacanțelor sau din cauza unei boli. Noțiunea de „concediu” se distinge de noțiunea de „sărbători legale”, prevăzută în capitolul 3, care nu impune lucrătorului să obțină permisiunea prealabilă înainte de a absenta de la locul său de muncă.

destindere și de recreere<sup>20</sup>. Concediul de maternitate, prevăzut la articolul 58 din statut, este destinat la rândul său să protejeze funcționarea în perioada sarcinii sale și în perioada care urmează nașterii, evitând cumularea îndatoririlor ce rezultă din exercitarea în paralel a unei activități profesionale<sup>21</sup>. Concediul pe motiv de boală sau de accident, prevăzut la articolul 59 din statut, garantează de asemenea o perioadă în care lucrătorul nu trebuie să se prezinte fizic la locul său de muncă pentru a putea să se refacă după o boală sau după un accident care a determinat o incapacitate de muncă<sup>22</sup>.

55. Articolul 60 din statut vine în continuarea acestor dispoziții.

56. Prin faptul că impune funcționarului să obțină permisiunea superiorului său ierarhic pentru a absenta de la locul său de muncă, în afara cazurilor în care este bolnav sau accidentat, acest articol are ca obiect concilierea absenței funcționarului de la locul său de muncă cu cerințele serviciului său și, dacă este cazul, cu cele ale respectării normelor care decurg din sistemul comun al asigurărilor de sănătate.

57. Ținând seama de obiectul și de locul pe care îl ocupă acest articol în cadrul capitolului 2 – este vorba despre dispoziția finală –, norma pe care o instituie și măsurile pe care le prevede au, în opinia noastră, vocația de a se aplica atunci când funcționarul este absent sau este obligat să absenteze de la locul său de muncă. Măsurile pe care le prevede reprezintă astfel simpla consecință a absenței nemotivate a funcționarului de la locul său de muncă. Întrucât absența se calculează în număr de zile sau de jumătăți de zi, măsura prevăzută la articolul 60 primul paragraf din statut se concretizează prin scăderea unui număr de zile sau de jumătăți de zi corespunzătoare din concediul anual rămas sau, dacă este cazul, din remunerație.

58. Un asemenea regim nu are, așadar, vocația de a reglementa și de a sancționa comportamentul adoptat de funcționar sau prestațiile de muncă pe care acesta le-a realizat efectiv și real în „timpul său de lucru”.

59. Din jurisprudența dezvoltată de Curte în contextul Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru<sup>23</sup>, care este aplicabilă instituțiilor<sup>24</sup>, rezultă că noțiunile de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus” se exclud reciproc<sup>25</sup>. După cum a arătat Curtea, noțiunea de „timp de lucru” este definită ca fiind orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile în conformitate cu legislațiile și/sau cu practicile naționale<sup>26</sup>.

60. În contextul funcției publice a Uniunii, amintim că articolul 21 din statut face parte în mod expres din titlul II din acesta, referitor la „[d]repturile și obligațiile funcționarului” în cadrul executării contractului său de muncă și impune o obligație de asistență și de consiliere a superiorilor săi, precum și de executare a sarcinilor care îi sunt încredințate. În ceea ce privește

<sup>20</sup> A se vedea în această privință Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punctul 40 și jurisprudența citată), precum și Hotărârea din 4 iunie 2020, Fetico și alții (C-588/18, EU:C:2020:420, punctul 33 și jurisprudența citată).

<sup>21</sup> A se vedea Hotărârea din 18 noiembrie 2020, Syndicat CFTC (C-463/19, EU:C:2020:932, punctul 52 și jurisprudența citată).

<sup>22</sup> A se vedea printre altele Ordonanța din 21 februarie 2013, Maestre García (C-194/12, EU:C:2013:102, punctul 18 și jurisprudența citată).

<sup>23</sup> JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3.

<sup>24</sup> A se vedea Hotărârea din 19 septembrie 2013, Reexaminare Comisia/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punctul 43), precum și articolul 1e alineatul (2) din statut.

<sup>25</sup> A se vedea Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punctul 55 și jurisprudența citată).

<sup>26</sup> A se vedea Hotărârea din 9 martie 2021, Stadt Offenbach am Main (Perioadă de permanență a unui pompier) (C-580/19, EU:C:2021:183, punctul 29 și jurisprudența citată).

articolul 55 din statut, acesta face parte din titlul IV din statut, referitor la condițiile de muncă ale funcționarului, și în special din capitolul 1 din acesta, intitulat „Programul de lucru”. Acest articol definește conținutul obligației de disponibilitate a funcționarului în perioada în care își exercită activitatea sau funcțiile pe baza unui program de lucru săptămânal. Reiese din jurisprudență că punerea la dispoziție, în sensul articolului 55 din statut, înseamnă o disponibilitate fizică și temporală față de instituție<sup>27</sup>.

61. Funcționarul care nu își îndeplinește astfel de obligații profesionale în „timpul de lucru”, întrucât nu execută sarcinile care îi sunt încredințate în conformitate cu cerințele prevăzute la articolele 21 și 55 din statut, nu intră sub incidența regimului prevăzut la articolul 60 primul paragraf din statut, ci sub incidența regimului procedurii disciplinare prevăzute la articolul 86 din statut.

62. Este vorba aici despre două regimuri distincte, a căror punere în aplicare rezultă din motive specifice și conduce la adoptarea unor măsuri și, dacă este cazul, a unor sancțiuni a căror natură și efecte diferă în mod vădit.

63. Amintim că inițierea unei proceduri disciplinare intră sub incidența normelor prevăzute în mod specific în anexa IX la statut, care instituie garanții procedurale în favoarea funcționarului. Subliniem în plus că reținerea din remunerația funcționarului nu figurează printre sancțiunile disciplinare prevăzute de legiuitorul Uniunii la articolul 9 din această anexă. Astfel, contrar situației în care se reproșează unui funcționar că a lipsit nemotivat de la locul său de muncă, nu este posibil să se cuantifice o eventuală neîndeplinire a obligațiilor profesionale, motiv pentru care sancțiunea disciplinară este stabilită în raport cu criteriile prevăzute în mod expres la articolul 10 din anexa IX la statut și în special cu natura și cu gravitatea acesteia.

64. Prin urmare, ni se pare că a considera că un funcționar prezent la locul său de muncă, care își îndeplinește în mod necorespunzător atribuțiile sau chiar se face vinovat de insubordonare, se află într-o situație de „absență nemotivată” și, prin urmare, că pot fi aplicate rețineri din salariu sau din zilele sale de concediu constituie o deturnare a procedurii disciplinare. Această calificare eronată drept „absență nemotivată” are ca efect faptul că acestui funcționar îi este aplicată o sancțiune pecuniară care nu este prevăzută de statut, fără ca acesta să fi putut beneficia de garanțiile unei proceduri disciplinare legale.

65. Având în vedere ansamblul acestor elemente, apreciem că Tribunalul a săvârșit o eroare de drept în ordonanța atacată, în măsura în care a statuat că SEAE putea să considere că recurența se afla într-o situație de absență nemotivată în sensul articolului 60 primul paragraf din statut ca urmare a neîndeplinirii de către aceasta a obligațiilor profesionale care îi reveneau în temeiul articolelor 21 și 55 din statut și să adopte, în privința acesteia din urmă, o reținere din remunerația sa.

66. Având în vedere ansamblul acestor considerații, propunem Curții să statueze că prima critică din cadrul celui de al cincilea aspect al motivului unic este fondată.

## VII. Concluzie

67. Având în vedere considerațiile care precedă, propunem Curții să statueze că prima critică din cadrul celui de al cincilea aspect al motivului unic al recursului formulat de WV este fondată.

<sup>27</sup> A se vedea Hotărârea din 21 aprilie 1994, Campogrande/Comisia (C-22/93 P, EU:C:1994:164, punctele 19 și 20).