



Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DU TRIBUNAL (quatrième chambre)

28 avril 2021 *

« Fonction publique – Personnel du CESE – Agents temporaires – Refus de reclassement –
Recours en annulation – Délai de réclamation – Charge de la preuve du dépassement du délai –
Acte faisant grief – Recevabilité – Égalité de traitement – Sécurité juridique – Recours en indemnité –
Préjudice moral »

Dans l'affaire T-843/19,

Paula Correia, demeurant à Woluwe-Saint-Étienne (Belgique), représentée par M^{es} L. Levi et
M. Vandebussche, avocates,

partie requérante,

contre

Comité économique et social européen (CESE), représenté par M^{mes} M. Pascua Mateo,
X. Chamodraka et K. Gambino, en qualité d'agents, assistées de M^e B. Wägenbaur, avocat,

partie défenderesse,

ayant pour objet une demande fondée sur l'article 270 TFUE et tendant, d'une part, à l'annulation de la
décision du CESE, qui aurait été adoptée à une date inconnue de la requérante et dont cette dernière
aurait pris connaissance le 12 avril 2019, refusant de la reclasser au grade AST 7 au titre de l'exercice
de reclassement 2019 et, d'autre part, à la réparation du préjudice moral que la requérante aurait subi
du fait de cette décision,

LE TRIBUNAL (quatrième chambre),

composé de MM. S. Gervasoni, président, P. Nihoul et M^{me} R. Frenedo (rapporteuse), juges,

greffier : M. L. Ramette, administrateur,

vu la phase écrite de la procédure et à la suite de l'audience du 13 janvier 2021,

rend le présent

* Langue de procédure : le français.

Arrêt

Antécédents du litige

- 1 Le Comité économique et social européen (CESE) est un organe consultatif représentant les organisations européennes d'employeurs, de salariés et d'autres acteurs représentatifs de la société civile, en particulier dans les domaines socio-économique, civique, professionnel et culturel. Il est composé de trois groupes, à savoir le groupe des employeurs (ci-après le « groupe I »), le groupe des travailleurs et le groupe « Diversité Europe ». Chacun de ces groupes dispose de son propre secrétariat pour lequel sont recrutés des agents temporaires au titre de l'article 2, sous c), du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (ci-après le « RAA »).
- 2 Le 11 juillet 2000, la requérante, M^{me} Paula Correia, a été engagée en qualité d'agent temporaire au sein du groupe I au grade C 3 (devenu AST 4) pour une entrée en fonction le 1^{er} septembre 2000, par contrat à durée indéterminée au sens de l'article 2, sous c), du RAA.
- 3 Le 9 janvier 2008, la requérante a été reclassée du grade AST 4, échelon 5, au grade AST 5, échelon 1, avec effet au 1^{er} janvier 2007. Le 18 janvier 2016, elle a été reclassée du grade AST 5, échelon 3, au grade AST 6, échelon 1, avec effet au 1^{er} janvier 2016.
- 4 Le 26 mars 2019, une réunion a eu lieu entre la requérante et le président du groupe I (ci-après la « réunion du 26 mars 2019 »). Le 28 mars 2019, la requérante a eu une entrevue avec la directrice ad interim de la direction E « Ressources humaines et finances » du CESE (ci-après, respectivement, la « réunion du 28 mars 2019 » et la « direction du personnel »).
- 5 Le 12 avril 2019, la requérante a participé à un entretien avec son chef d'unité à propos de l'exercice de notation pour l'année 2018 (ci-après la « réunion du 12 avril 2019 »).
- 6 Le 10 juillet 2019, la requérante a introduit une réclamation (ci-après la « réclamation »), au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après le « statut »), contre la décision de ne pas la reclasser au grade AST 7 en 2019 (ci-après la « décision attaquée »). Dans cette réclamation, elle indiquait, notamment, ne pas connaître la date à laquelle cette décision avait été adoptée.
- 7 Le 21 octobre 2019, le CESE a adressé à la requérante une lettre en vue de l'informer que l'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement du CESE (ci-après l'« AHCC ») ne serait pas en mesure de répondre à sa réclamation dans le délai prescrit par l'article 90, paragraphe 2, du statut.
- 8 Le 10 novembre 2019, la réclamation a fait l'objet d'un rejet implicite.
- 9 Le 16 janvier 2020, le CESE a notifié à la requérante que sa réclamation était rejetée (ci-après la « décision sur la réclamation »).

Procédure et conclusions des parties

- 10 Par requête déposée au greffe du Tribunal le 12 décembre 2019, la requérante a introduit le présent recours. Le mémoire en défense, la réplique et la duplique ont été déposés, respectivement, le 16 mars, le 30 juin et le 17 juillet 2020.
- 11 La requérante conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :
 - annuler la décision attaquée ;

- condamner le CESE à la réparation du préjudice moral causé par cette décision, évalué ex aequo et bono à 2 000 euros ;
 - condamner le CESE aux dépens.
- 12 Le CESE conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :
- rejeter le recours ;
 - condamner la requérante aux dépens.
- 13 Par lettre déposée au greffe du Tribunal le 5 janvier 2021, la requérante a formulé deux observations sur le rapport d'audience, dont l'une portait sur l'existence de la réunion du 28 mars 2019.
- 14 Les parties ont été entendues en leurs plaidoiries et en leurs réponses aux questions posées par le Tribunal lors de l'audience du 13 janvier 2021.
- 15 S'agissant de la lettre visée au point 13 ci-dessus, la requérante a indiqué, lors de l'audience, qu'elle renonçait à contester l'existence de la réunion du 28 mars 2019, mais qu'elle contestait l'objet de ladite réunion. En réponse aux observations de la requérante sur le rapport d'audience, le CESE a produit, lors de l'audience, un courriel du 15 mars 2019, émanant du président du groupe I et adressé au secrétaire général du CESE (ci-après le « secrétaire général ») en vue d'établir la teneur et le contenu de la réunion du 28 mars 2019 (ci-après le « courriel du 15 mars 2019 »). La requérante a invoqué l'irrecevabilité de ce document au motif qu'il aurait été produit tardivement. Le Tribunal a versé ce document au dossier, sans préjudice de l'examen de sa recevabilité.

En droit

Sur la recevabilité du recours

- 16 Dans le mémoire en défense, le CESE soulève une fin de non-recevoir, au motif que la requérante n'a pas introduit la réclamation contre la décision attaquée dans le délai de trois mois prévu à l'article 90, paragraphe 2, du statut. Il soutient à cet égard que, lors de la réunion du 26 mars 2019, le président du groupe I a informé la requérante de sa décision de ne pas proposer son reclassement au secrétaire général au titre de l'exercice 2019. Seule cette décision constituerait un acte de nature à faire grief à la requérante en ce qu'elle lui aurait fait perdre toute chance d'être reclassée en 2019, de sorte que la réclamation introduite le 10 juillet 2019 serait irrecevable, tout comme le présent recours.
- 17 La requérante s'oppose à la fin de non-recevoir soulevée par le CESE en faisant valoir, en substance, que la réunion du 26 mars 2019 portait uniquement sur la reconstitution de sa carrière, et non sur la décision de ne pas la reclasser. Lors de l'audience, elle a ajouté que, dans la mesure où il s'agissait d'une réunion à caractère informel, celle-ci ne pouvait pas être considérée comme une occasion de signifier une décision individuelle au sens de l'article 25, deuxième alinéa, du statut. Par ailleurs, dans la mesure où les décisions relatives au reclassement des agents temporaires affectés au CESE ne feraient pas l'objet d'une publication, la requérante serait dans l'impossibilité de savoir à quelle date la décision attaquée a été adoptée. Elle insiste sur le fait qu'elle en a pris connaissance de manière incidente lors de la réunion du 12 avril 2019, portant sur l'exercice de notation 2018.
- 18 Dès lors, la requérante estime que sa réclamation au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut contre la décision attaquée, introduite le 10 juillet 2019, ne peut pas être considérée comme déposée hors délai, de sorte que son recours serait recevable.

- 19 Dans la réplique, la requérante souligne que, dans la décision sur la réclamation, qui lui a été communiquée le 16 janvier 2020, soit postérieurement à l'introduction du présent recours, le CESE n'a pas constaté l'irrecevabilité de sa réclamation. Ce faisant, le CESE aurait implicitement admis que la requérante n'a pu être informée de la décision attaquée que lors de la réunion du 12 avril 2019.
- 20 À cet égard, il y a lieu de relever d'emblée que, nonobstant la fin de non-recevoir soulevée dans le mémoire en défense, le CESE a expressément admis, au point 5, sixième alinéa, de la décision sur la réclamation, que la décision attaquée a été portée à la connaissance de la requérante lors de la réunion du 12 avril 2019, comme celle-ci le soutient.
- 21 Cependant, conformément à une jurisprudence constante, et comme l'a invoqué le CESE lors de l'audience, les délais de réclamation et de recours, visés aux articles 90 et 91 du statut, sont d'ordre public et ne sauraient être laissés à la disposition des parties et du juge à qui il appartient de vérifier, même d'office, s'ils sont respectés (voir arrêts du 8 septembre 2008, Kerstens/Commission, T-222/07 P, EU:T:2008:314, point 53 et jurisprudence citée, et du 12 décembre 2019, Feral/Comité des régions, T-529/16, non publié, EU:T:2019:851, point 34 et jurisprudence citée).
- 22 En vertu de l'article 90, paragraphe 2, du statut, rendu applicable aux agents temporaires par l'article 46 du RAA, les réclamations doivent être introduites dans un délai de trois mois à compter « du jour de la notification de la décision au destinataire et en tout cas au plus tard du jour où l'intéressé en a connaissance s'il s'agit d'une mesure de caractère individuel », comme en l'espèce.
- 23 En outre, selon une jurisprudence bien établie, il appartient à la partie qui se prévaut d'un dépassement du délai, à savoir, en l'espèce, le CESE, d'apporter la preuve de la date à laquelle ledit délai a commencé à courir (voir, ordonnance du 7 septembre 2005, Krahl/Commission, T-358/03, EU:T:2005:301, point 53, et arrêt du 9 juillet 2020, Commission/HM, C-70/19 P, non publié, EU:C:2020:544, point 123 et jurisprudence citée).
- 24 Il est également de jurisprudence constante que la preuve du moment auquel l'intéressé a pris connaissance d'une décision individuelle peut résulter d'autres circonstances qu'une notification formelle de ladite décision. À cet égard, si de simples indices donnant à penser qu'une décision a été reçue ne sauraient suffire, cette preuve peut notamment résulter d'un courriel de l'intéressé dont il ressort indubitablement que celui-ci a pris utilement connaissance de ladite décision avant la date alléguée (voir, en ce sens, arrêt du 15 février 2012, AT/EACEA, F-113/10, EU:F:2012:20, point 39 et jurisprudence citée).
- 25 À cet égard, le CESE s'appuie, d'une part, sur un échange de courriels entre la requérante et la direction du personnel et, d'autre part, sur un extrait du calendrier électronique de cette direction. Lors de l'audience, ce dernier a manifesté sa volonté d'invoquer également un autre élément, à savoir un courriel du 15 mars 2019.
- 26 S'agissant, en premier lieu, de l'échange de courriels joint au mémoire en défense, il ressort du dossier que, le 26 mars 2019, la requérante a adressé à la direction du personnel une demande rédigée dans les termes suivants :
- « [Le président du groupe I] vient de m'informer que, à la suite de votre dernière conversation, il faudrait que je vous contacte en vue de prendre un rendez-vous. La raison de cette demande est de chercher un moyen pour faire avancer la reconstitution de ma carrière et mon reclassement. »
- 27 Le CESE fait valoir que la requérante n'aurait pas demandé cet entretien d'urgence si elle n'avait pas appris, le même jour, que son dossier ne serait pas proposé pour un reclassement au titre de l'exercice 2019.

- 28 Dans la réplique, la requérante a précisé qu'elle avait envoyé ledit courriel à la suite d'une conversation avec le président du groupe I, qui était passé à son bureau. En présence d'un autre collègue, celui-ci lui aurait conseillé de contacter la direction du personnel au sujet d'une reconstitution de sa carrière. S'agissant de la mention du « reclassement » dans ce courriel, la requérante a fait observer, lors de l'audience, que la procédure de reconstitution de la carrière entraîne nécessairement le reclassement dans un grade.
- 29 Le 27 mars 2019, la direction du personnel a répondu au courriel de la requérante visé au point 26 ci-dessus comme suit :
- « Suite à votre demande, pourriez-vous m'indiquer quand pourrions-nous nous rencontrer pour discuter de la situation de votre carrière [...] »
- 30 Or, force est de constater, au vu de la jurisprudence citée au point 24 ci-dessus, que, en lui-même, cet échange de courriels n'établit en rien le contenu de la réunion du 26 mars 2019. Partant, il n'est pas de nature à attester que, lors de cette réunion, la décision attaquée aurait été portée à la connaissance de la requérante, ainsi que le prétend le CESE.
- 31 En effet, ainsi qu'il ressort de l'explication donnée par la requérante lors de l'audience (voir point 28 ci-dessus), la simple référence qu'elle a faite dans son courriel du 26 mars 2019 à son reclassement ne permet pas de conclure indubitablement qu'elle aurait pris connaissance de la décision attaquée à la date alléguée par le CESE. Il en va d'autant plus ainsi que, dans ce courriel, la requérante se souciait seulement de « faire avancer » son reclassement, et non d'un refus de le lui octroyer, ce qui constitue une démarche tout à fait compréhensible dans le cadre d'une demande de reconstitution de carrière.
- 32 En deuxième lieu, en complément de cet échange de courriels, le CESE produit un extrait du calendrier électronique de la direction du personnel censé attester d'une réunion du 28 mars 2019 d'environ une heure entre la requérante et cette direction. Lors de cette réunion, celle-ci aurait informé la requérante des motifs de la décision attaquée, dont la requérante aurait pris connaissance le 26 mars 2019. Toutefois, il y a lieu d'observer, d'emblée, que cette affirmation est en contradiction avec la décision sur la réclamation, ainsi qu'il ressort du point 20 ci-dessus.
- 33 En outre, ladite affirmation n'est nullement étayée par des éléments de preuve. En particulier, l'extrait du calendrier électronique visé au point 32 ci-dessus ne contient aucune précision sur l'objet de la réunion du 28 mars 2019 et le CESE n'a communiqué ni un procès-verbal de cette réunion ni même une déclaration émanant de la direction du personnel donnant des indications sur les sujets abordés au cours de cette réunion.
- 34 En troisième lieu, le CESE invoque le courriel du 15 mars 2019, qu'il a produit au cours de l'audience, par lequel le président du groupe I a proposé le reclassement de deux agents affectés au secrétariat dudit groupe. Selon le CESE, il en découlerait que la requérante a nécessairement pris connaissance de la décision attaquée lors de la réunion du 26 mars 2019.
- 35 À cet égard, il convient de relever que l'article 85, paragraphe 3, du règlement de procédure du Tribunal dispose, notamment, que les parties peuvent encore faire des offres de preuve avant la clôture de la phase orale de la procédure, à condition que le retard dans la présentation de celles-ci soit justifié.
- 36 Or, en l'espèce, le CESE n'a pas justifié le retard dans la présentation de l'offre de preuve mentionnée au point 34 ci-dessus. Ce constat s'impose d'autant plus que, déjà au stade de la réplique, la requérante contestait l'assertion du CESE figurant dans le mémoire en défense en ce qui concerne le contenu de la réunion du 28 mars 2019. Il s'ensuit que la production du courriel du 15 mars 2019 doit être considérée comme tardive, en application de l'article 85, paragraphe 3, du règlement de procédure, de sorte que cette pièce doit être écartée comme irrecevable.

- 37 En tout état de cause, force est de constater que le courriel du 15 mars 2019 constitue une simple proposition de reclassement émanant du président du groupe I, laquelle, en tant qu'acte préparatoire, ne constitue pas la décision par laquelle le secrétaire général, en tant qu'AHCC, a refusé le reclassement de la requérante.
- 38 À cet égard, il convient de rappeler que constituent des actes ou décisions susceptibles de faire l'objet d'un recours en annulation les seules mesures produisant des effets juridiques obligatoires de nature à affecter les intérêts de la partie requérante, en modifiant, de façon caractérisée, la situation juridique de celle-ci. Lorsqu'il s'agit d'actes ou de décisions dont l'élaboration s'effectue en plusieurs phases, notamment au cours d'une procédure interne, comme celle relative à la procédure en matière de reclassement des agents temporaires, ne constituent des actes attaquables que les mesures fixant définitivement la position de l'institution au terme de cette procédure. En revanche, les mesures intermédiaires, dont l'objectif est de préparer la décision finale, ne font pas grief au sens de l'article 90, paragraphe 2, du statut et ne peuvent être contestées que de façon incidente lors d'un recours contre les actes annulables (voir, par analogie, arrêts du 5 mars 2003, *Staelen/Parlement*, T-24/01, EU:T:2003:52, point 32 et jurisprudence citée, et du 21 septembre 2015, *Anagnostu e.a./Commission*, F-72/11, EU:F:2015:103, point 38).
- 39 Or, force est de constater que, à supposer même que l'absence de mention de la requérante dans le courriel du 15 mars 2019 puisse s'analyser comme une décision du président du groupe I de ne pas proposer le reclassement de celle-ci au secrétaire général, cet acte ne constitue qu'une des étapes successives de la procédure de reclassement qui s'achève par la décision de reclasser, le cas échéant, d'autres agents temporaires – décision qui devrait, au demeurant, faire l'objet d'une publication au sens de l'article 25, troisième alinéa, du statut applicable aux agents temporaires en vertu de l'article 11 du RAA. Ce n'est qu'au moment de l'établissement de la liste des agents temporaires reclassés dûment publiée que la situation juridique des agents temporaires ayant vocation à un reclassement est susceptible d'être affectée. Il s'ensuit que les propositions du président du groupe I constituent des actes préparatoires de la décision de l'AHCC établissant la liste des agents temporaires reclassés (voir, en ce sens et par analogie, arrêts du 19 mars 2003, *Tsarnavas/Commission*, T-188/01 à T-190/01, EU:T:2003:77, point 73 et jurisprudence citée, et du 21 septembre 2015, *Anagnostu e.a./Commission*, F-72/11, EU:F:2015:103, point 39).
- 40 Toutefois, dans la mesure où il est constant que les décisions portant sur le reclassement des agents temporaires prises par le secrétaire général n'ont pas fait l'objet d'une publication conformément à l'article 25, troisième alinéa, du statut et où le CESE a déclaré au cours de l'audience que la date d'adoption de la décision du secrétaire général en tant qu'AHCC relative aux propositions de reclassement contenues dans le courriel du 15 mars 2019 lui était inconnue, la requérante était encore moins en mesure de savoir à quel moment la décision attaquée a été prise. Le CESE ne peut donc valablement soutenir que la requérante aurait pris utilement connaissance de ladite décision au plus tard le 26 mars 2019, de sorte que la réclamation n'était pas tardive.
- 41 Par conséquent, il y a lieu d'écarter la fin de non-recevoir soulevée par le CESE et de déclarer le présent recours recevable.

Sur les conclusions en annulation

- 42 À l'appui de ses conclusions en annulation, la requérante invoque quatre moyens. Au vu du contenu de la requête, il y a toutefois lieu d'en dénombrer cinq. Le premier est tiré, en substance, de la violation de l'obligation de motivation de la décision attaquée. Les quatre autres moyens sont tirés, respectivement, le deuxième, de la violation du principe d'égalité de traitement, le troisième, de la violation du principe de sécurité juridique, le quatrième, d'une erreur manifeste d'appréciation et, le cinquième, de la violation du devoir de sollicitude.

- 43 Dans les circonstances de l'espèce, le Tribunal estime opportun d'examiner, tout d'abord et de manière concomitante, les deuxième et troisième moyens, tirés, respectivement, de la violation des principes d'égalité de traitement et de sécurité juridique.
- 44 En substance, la requérante reproche au CESE d'avoir méconnu le principe d'égalité de traitement, en vertu duquel celui-ci aurait été tenu de fixer des critères objectifs et transparents permettant aux agents temporaires de connaître les modalités de leur reclassement, et soutient que l'absence d'une procédure claire, précise, prévisible et transparente en cette matière porte atteinte au principe de sécurité juridique.

Sur la recevabilité des deuxième et troisième moyens

- 45 Le CESE soulève une fin de non-recevoir en ce qui concerne les deuxième et troisième moyens, au motif que la requérante n'expliquerait pas en quoi l'absence de règles écrites en matière de reclassement des agents temporaires lui ferait personnellement grief, de sorte que les arguments avancés dans le cadre de ces moyens seraient invoqués dans le seul intérêt de la loi et, par voie de conséquence, devraient être considérés comme irrecevables.
- 46 À cet égard, il y a lieu de relever que, si, selon une jurisprudence constante, un fonctionnaire n'est pas habilité à agir dans l'intérêt de la loi ou des institutions et ne peut faire valoir, à l'appui d'un recours en annulation, que les griefs qui lui sont personnels, il suffit toutefois que l'illégalité alléguée ait eu des conséquences sur sa situation juridique pour que le grief que la partie requérante en tire soit considéré comme un grief personnel (arrêt du 10 novembre 2011, Merhzaoui/Conseil, F-18/09, EU:F:2011:180, point 63). Or, la requérante allègue précisément, en l'espèce, que sa situation juridique personnelle a été affectée par l'absence de critères clairs et précis en matière de reclassement des agents temporaires lors de l'exercice de reclassement 2019, en méconnaissance des principes d'égalité de traitement et de sécurité juridique. Il s'ensuit que les deuxième et troisième moyens sont recevables.

Sur le bien-fondé des deuxième et troisième moyens

- 47 Le principe de sécurité juridique vise à garantir la prévisibilité des situations et des relations juridiques relevant du droit de l'Union (arrêt du 3 juillet 2019, PT/BEI, T-573/16, EU:T:2019:481, point 233) et exige que tout acte de l'administration qui produit des effets juridiques soit clair et précis, afin que les intéressés puissent connaître sans ambiguïté leurs droits et obligations et prendre leurs dispositions en conséquence (voir, en ce sens, arrêt du 27 janvier 2016, DF/Commission, T-782/14 P, EU:T:2016:29, point 45 et jurisprudence citée). Cette exigence s'impose, en particulier, lorsque l'acte en cause peut avoir sur les intéressés des conséquences défavorables (voir, en ce sens, arrêt du 11 mai 2017, Deza/ECHA, T-115/15, EU:T:2017:329, point 135).
- 48 Dans ce contexte, il convient de relever que le CESE, par la décision n° 114/16 A portant adoption des règles en matière de promotion, a établi des règles écrites et codifiées en matière de reclassement des agents contractuels et des fonctionnaires.
- 49 En revanche, il est constant que le CESE n'a adopté aucune décision de cette nature en matière de reclassement des agents temporaires. Il n'existe ainsi aucun texte contraignant ni aucun autre document précisant les éléments d'analyse au regard desquels ces agents peuvent bénéficier d'un reclassement ou le lien pouvant exister entre le dispositif d'évaluation des agents temporaires mis en place par le CESE et les possibilités de reclassement ou encore les garanties entourant l'examen des situations individuelles avant l'adoption des décisions en ce domaine.

- 50 Le CESE se prévaut néanmoins de l'existence d'une pratique bien établie en matière de reclassement des agents temporaires, qui serait connue de ces derniers et satisferait aux exigences du RAA et de la jurisprudence. La requérante conteste l'existence d'une telle pratique et, en tout état de cause, estime qu'elle n'est respectueuse ni du principe d'égalité de traitement ni du principe de sécurité juridique.
- 51 L'article 80, paragraphe 3, du règlement intérieur du CESE précise que les pouvoirs de l'AHCC quant à l'application notamment de l'article 10, paragraphe 3, du RAA régissant le reclassement des agents temporaires sont exercés par le secrétaire général, sur la base des propositions soumises par les présidents des trois groupes du CESE. Ces propositions sont elles-mêmes le fruit des propositions faites par les chefs d'unité pour les agents temporaires qui sont attachés à leur unité et dépendent, par ailleurs, des disponibilités budgétaires.
- 52 Il ressort des précisions apportées par le CESE lors de l'audience que la pratique dont il se prévaut concerne notamment le déroulement procédural de l'exercice de reclassement, alors que, d'un point de vue substantiel, le reclassement des agents temporaires s'effectuerait sur la base de la comparaison des mérites et dans le respect du principe d'égalité de traitement. Toutefois, le CESE a souligné que sa spécificité, en particulier le caractère « éminemment politique » de sa composition, s'oppose à ce qu'il puisse se doter d'un système de reclassement des agents temporaires fondé sur l'appréciation des mérites, comparable à celui qui est applicable aux fonctionnaires en vertu de l'article 45 du statut. Il a ajouté à cet égard que les critères pertinents pour l'exercice de reclassement des agents temporaires sont « fondamentalement différents » de ceux à prendre en considération dans le cadre de la promotion des fonctionnaires.
- 53 Dans ses écritures, le CESE fait également valoir que, pour le reclassement des agents temporaires au sein des trois groupes qui le composent, il prend en considération, notamment, la disponibilité de postes budgétaires ainsi que les taux de promotion fixés à l'annexe I.B du statut, afin de tenir compte de l'ancienneté des agents dans leur grade (la durée moyenne étant de quatre ans d'ancienneté dans un grade).
- 54 Selon la jurisprudence, les institutions jouissent d'une liberté de choix en matière d'organisation et de gestion du personnel, et notamment, par voie de conséquence, n'ont pas l'obligation d'adopter un système particulier d'évaluation et de reclassement plutôt qu'un autre (voir, en ce sens, arrêt du 14 février 2007, Simões Dos Santos/OHMI, T-435/04, EU:T:2007:50, point 132 et jurisprudence citée), pourvu qu'elles respectent les principes généraux du droit de l'Union, notamment, le principe d'égalité de traitement.
- 55 En outre, le RAA ne prévoit pas de disposition spécifique portant sur le reclassement des agents temporaires, à l'instar de celles figurant à l'article 45 du statut applicable aux fonctionnaires. Le CESE fait valoir à ce propos, à juste titre, que les règles applicables au reclassement d'agents temporaires ne sauraient être identiques à celles applicables aux fonctionnaires. En effet, les agents temporaires n'ont pas la même vocation que les fonctionnaires à faire carrière au sein de leur institution (sur la vocation à faire carrière des fonctionnaires, voir arrêt du 2007, Silva/Commission, F-21/06, EU:F:2007:116, points 70, 71 et 76). De même, l'appréciation des mérites professionnels des agents temporaires recrutés, comme la requérante, sur le fondement de l'article 2, sous c), du RAA peut reposer sur des éléments d'analyse prenant en considération la spécificité du lien d'emploi qui les unit à l'institution, notamment l'existence d'un lien de confiance d'une nature particulière, et, le cas échéant, le contexte politique dans lequel s'exercent leurs fonctions.
- 56 Il n'en demeure pas moins que tout exercice de reclassement doit se dérouler dans le respect des principes généraux du droit tels que le principe d'égalité de traitement, également consacré par l'article 21 de la charte de droits fondamentaux de l'Union européenne, qui s'imposent à tous les organes, organismes et institutions de l'Union, ainsi que celui de sécurité juridique (voir, arrêts du

13 juillet 2018, K. Chrysostomides & Co. e.a./Conseil e.a., T-680/13, EU:T:2018:486, point 440, et du 3 juillet 2019, PT/BEI, T-573/16, EU:T:2019:481, point 233 et jurisprudence citée). Le CESE ne l'a, au demeurant, pas contesté.

- 57 À cet égard, il est de jurisprudence constante que l'égalité de traitement est un principe général et fondamental du droit de l'Union qui exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'une différenciation ne soit objectivement justifiée. Il y a violation du principe d'égalité de traitement lorsque deux catégories de personnes, dont les situations factuelles et juridiques ne présentent pas de différences essentielles, se voient appliquer un traitement différent ou lorsque des situations différentes sont traitées de manière identique (voir, en ce sens, arrêt du 20 février 2009, Commission/Bertolete e.a., T-359/07 P à T-361/07 P, EU:T:2009:40, points 37 et 38 et jurisprudence citée).
- 58 Le respect dudit principe exige que l'institution, l'organe ou l'organisme de l'Union se dote d'un ensemble d'éléments d'analyse, tels que les rapports de notation, pour fonder leur appréciation des mérites, afin d'éviter le risque d'arbitraire et d'assurer un traitement égale entre les candidats ayant vocation à être promus (voir, en ce sens et par analogie, arrêt du 15 décembre 2015, Bonazzi/Commission, F-88/15, EU:F:2015:150, point 61 et jurisprudence citée).
- 59 Ensuite, si, conformément à la jurisprudence citée au point 54 ci-dessus, les institutions jouissent d'un pouvoir d'appréciation, il appartient néanmoins au juge de l'Union de contrôler si l'institution, l'organe ou l'organisme de l'Union en cause, en l'occurrence le CESE, a respecté les principes d'égalité de traitement et de sécurité juridique dans le cadre de l'organisation de l'exercice de reclassement des agents temporaires et, notamment, dans le cadre de l'examen comparatif dont procède cet exercice (voir, en ce sens, arrêts du 13 juillet 2018, K. Chrysostomides & Co. e.a./Conseil e.a., T-680/13, EU:T:2018:486, point 440, et du 3 juillet 2019, PT/BEI, T-573/16, EU:T:2019:481, point 233 et jurisprudence citée).
- 60 Or, ainsi qu'il ressort du point 49 ci-dessus, s'agissant du reclassement des agents temporaires, le CESE n'a pas mis en place des éléments d'analyse permettant de procéder à une comparaison des mérites qui respecterait le principe d'égalité de traitement. Les seules conditions énoncées au point 53 ci-dessus ne sauraient suffire à départager les agents temporaires candidats à un reclassement. La pratique suivie en ce domaine par le CESE ne garantit donc pas que les propositions de reclassement soient établies sur des bases communes par l'ensemble des chefs d'unité et des présidents de groupe et que les décisions du secrétaire général en tant qu'AHCC soient respectueuses du principe d'égalité de traitement.
- 61 Cette absence d'éléments d'analyse est d'autant plus contestable que, ainsi qu'il a été relevé au point 40 ci-dessus, les décisions en matière de reclassement ne font pas l'objet d'une publication au sein du CESE conformément à l'article 25, troisième alinéa, du statut, ce qui méconnaît également le principe de sécurité juridique.
- 62 À cet égard, il convient de rappeler que l'obligation de transparence est le corollaire du principe d'égalité de traitement, car elle vise à garantir un degré de publicité adéquat permettant le contrôle de l'impartialité et de l'absence et d'arbitraire de la part de l'administration (voir, en ce sens et par analogie, arrêt du 15 avril 2011, IPK International/Commission, T-297/05, EU:T:2011:185, point 124).
- 63 Il s'ensuit que l'absence de publication par le CESE des décisions de reclassement est non seulement contraire aux dispositions statutaires, mais également de nature à porter atteinte aux droits des agents temporaires attachés aux secrétariats des différents groupes du CESE, en ce qu'elle empêche le contrôle de l'impartialité de la part de l'administration lors d'un exercice de reclassement.

- 64 La requérante fait valoir à ce propos que, contrairement à ses collègues également attachés aux secrétariats des trois groupes du CESE, sa carrière a fait l'objet d'une progression particulièrement lente. En effet, en 19 ans, son classement n'aurait été modifié qu'à deux reprises, avec effet, respectivement, au 1^{er} janvier 2007 et au 1^{er} janvier 2016.
- 65 À l'appui de son argumentation, elle produit un tableau comparatif, qu'elle a établi, visant à démontrer que ses collègues agents temporaires employés au sein des trois groupes du CESE ont connu une évolution de carrière plus rapide que la sienne.
- 66 Or, l'application du critère de quatre années d'ancienneté en matière de reclassement des agents temporaires, tout comme l'application du principe d'égalité de traitement, dont essaie de se prévaloir le CESE (voir point 53 ci-dessus), ne ressortent pas du tableau comparatif établi par la requérante. En effet, ce tableau fait apparaître l'existence de différences significatives en ce qui concerne le rythme de reclassement entre différents agents temporaires attachés aux secrétariats des trois groupes du CESE. À titre d'exemple, en ce qui concerne le groupe I, auquel est attachée la requérante, il découle de ce tableau qu'un agent temporaire a avancé de trois grades (de AST 2 à AST 5) en deux ans à peine, alors qu'un autre agent a obtenu un avancement comparable (de AST 3 à AD 6) en presque six ans. Il en va de même en ce qui concerne les agents temporaires affectés au secrétariat du groupe des travailleurs, pour lesquels les différences dans l'avancement de carrière sont encore plus marquées. À titre indicatif, dans ce dernier groupe, il apparaît qu'un agent temporaire a avancé de deux grades (de AST 4 à AST 6) en six ans, alors qu'un autre agent a avancé de trois grades (de AST 4 à AST 7) en dix-neuf ans.
- 67 Le CESE n'apporte aucun argument de nature à réfuter le contenu de ce tableau ou les arguments de la requérante relatifs aux différences en ce qui concerne le rythme de progression de carrière entre les agents temporaires affectés aux secrétariats des groupes du CESE, notamment au secrétariat du groupe I. En particulier, le CESE ne fournit aucune indication permettant de conclure que la mise en œuvre des critères au regard desquels celui-ci prétend procéder au reclassement des agents temporaires, à savoir, notamment, la disponibilité des postes et la règle d'ancienneté dans le grade, s'effectue dans le respect du principe d'égalité de traitement.
- 68 En présence d'un faisceau d'indices suffisamment concordants venant étayer l'argumentation de la partie requérante, il incombe à l'institution défenderesse d'apporter la preuve de l'existence d'une pratique conforme audit principe, par des éléments objectifs susceptibles de faire l'objet d'un contrôle juridictionnel (voir, en ce sens et par analogie, arrêt du 8 novembre 2018, RA/Cour des comptes, T-874/16, non publié, EU:T:2018:757, point 56).
- 69 Or, il y a lieu de relever que le CESE décrit la manière dont a été organisé l'exercice de reclassement 2019 en ne précisant que de façon évasive quelle a été la méthode suivie par l'AHCC afin de réaliser la comparaison des mérites des agents temporaires candidats au reclassement. En effet, les explications données par le CESE ne permettent de déterminer ni de quelle manière, ni sur quelle base l'AHCC, voire le président du groupe I, aurait effectivement mené cette comparaison des mérites en fonction d'éléments d'analyse reflétant la structure, les besoins et l'organisation spécifique du CESE (voir, en ce sens et par analogie, arrêt du 8 novembre 2018, RA/Cour des comptes, T-874/16, non publié, EU:T:2018:757, point 57).
- 70 Ces considérations ne sont pas remises en cause par les autres arguments avancés par le CESE.
- 71 En premier lieu, le CESE fait valoir qu'il ne lui est pas possible de mettre en œuvre un régime de reclassement des agents temporaires à l'instar du régime de promotion des fonctionnaires, fondé uniquement sur un système de comparaison de mérites, dans la mesure où le reclassement des agents temporaires au sein du CESE s'effectue en fonction de considérations distinctes. À cet égard, il avance différentes contraintes d'ordre organique.

- 72 Premièrement, selon le CESE, le reclassement d'un agent temporaire présuppose une modification caractérisée des tâches exercées par celui-ci. Deuxièmement, il fait observer que les agents temporaires affectés au sein du CESE relèvent d'une ligne budgétaire différente de celle des fonctionnaires, dès lors que ceux-là sont placés sur des postes non permanents. À ce titre, tout classement serait subordonné à la disponibilité d'un budget alloué annuellement. Troisièmement, et par voie de conséquence, puisque le nombre de postes prévus pour les agents temporaires serait limitativement fixé en raison des contraintes budgétaires, le reclassement d'un agent temporaire ne pourrait s'effectuer que si un emploi vacant correspondant au nouveau grade devenait disponible. À cet égard, le CESE fait observer, notamment, qu'un régime de reclassement fondé sur la comparaison de mérites, comme celui relatif à la promotion des fonctionnaires, ne permet pas d'assurer une répartition homogène des fonctions correspondant aux grades AST 1 à AST 9 au sein du CESE, notamment dans les entités fonctionnant avec de très petits effectifs, telles que les secrétariats des groupes qui le composent.
- 73 Force est toutefois de constater que les contraintes invoquées par le CESE ne sont, en tant que telles, ni particulières à la structure et à l'organisation des secrétariats desdits groupes, ni insurmontables, et ne sauraient être considérées comme étant de nature à empêcher l'introduction d'éléments d'analyse comparatifs clairs, objectifs et transparents dans le cadre de l'exercice de reclassement des agents temporaires permettant d'assurer le respect des principes de sécurité juridique et d'égalité de traitement.
- 74 S'agissant des considérations d'ordre budgétaire invoquées par le CESE, il y a lieu de souligner que celles-ci ne peuvent pas justifier en elles-mêmes l'absence de procédure ou de règles internes claires, précises et non discriminatoires en matière de reclassement des agents temporaires (voir, en ce sens et par analogie, arrêt du 20 juillet 2016, RN/Commission, F-104/15, EU:F:2016:163, point 72).
- 75 En second lieu, lors de l'audience, le CESE a fait valoir que, dans la mesure où il constitue un organe à caractère « éminemment politique », les mérites à prendre en considération dans le cadre du reclassement de ses agents temporaires sont différents de ceux à prendre en compte dans le cadre de la promotion des fonctionnaires régie par l'article 45 du statut.
- 76 Certes, ainsi qu'il ressort des points 54 et 59 ci-dessus, les institutions sont libres de définir les éléments d'analyse selon leurs propres besoins de service et leurs spécificités organisationnelles respectives et ne sont pas tenues de transposer les règles applicables à la promotion des fonctionnaires au reclassement des agents temporaires.
- 77 À cet égard, le CESE relève que, même si l'article 16, premier alinéa, du RAA rend les dispositions de l'article 45 du statut applicables aux agents temporaires affectés à des groupes politiques du Parlement européen, et non aux agents temporaires affectés aux groupes du CESE, les critères dudit article 45, tendant à la comparaison des mérites et à la prise en compte de l'ancienneté dans le grade, constituent des principes inhérents à l'ensemble des directives internes applicables au personnel du CESE.
- 78 Toutefois, premièrement, cette affirmation d'ordre général ne permet ni de comprendre comment les critères énoncés à l'article 45 du statut sont appliqués au reclassement des agents temporaires du CESE, ni de vérifier s'ils ont effectivement été appliqués en l'espèce.
- 79 Deuxièmement, et en tout état de cause, cette affirmation apparaît en contradiction avec l'argument avancé par le CESE lors de l'audience selon lequel son caractère « éminemment politique » s'opposerait à ce qu'il puisse introduire un régime de reclassement des agents temporaires fondé sur la comparaison des mérites, à l'instar du système de promotion prévu à l'article 45 du statut. En outre, il suffit d'observer que, dans la mesure où cette disposition, lue en combinaison avec l'article 16, premier alinéa, du RAA, prévoit un système de promotion fondé sur les mérites notamment pour les agents temporaires affectés à des groupes politiques du Parlement, lesquels

constituent des groupes politiques par excellence, le CESE n'est pas fondé à soutenir que la nature politique des groupes qui le composent l'empêche de se doter d'un système pour la comparaison des mérites des agents temporaires affectés auxdits groupes.

- 80 Il incombe aux institutions, aux organes et aux organismes de l'Union, dans le cadre de l'exercice de leur liberté organisationnelle visée aux points 54 et 59 ci-dessus, de définir préalablement les éléments d'analyse comparatifs, afin de respecter le principe d'égalité de traitement et de sécurité juridique tout en tenant compte de leurs besoins de service spécifiques. Il s'ensuit que le CESE n'est pas fondé à invoquer l'impossibilité, qui lui serait particulière, d'adopter des éléments d'analyse de mérites transparents, prévisibles et non discriminatoires, afin de permettre à son personnel d'apprécier la légalité des décisions de reclassement et au Tribunal de contrôler cette légalité au regard des principes de la sécurité juridique et d'égalité de traitement.
- 81 Dans ces circonstances, il y a lieu d'accueillir les deuxième et troisième moyens et, par voie de conséquence, d'annuler la décision attaquée dès lors qu'elle méconnaît les principes d'égalité de traitement et de sécurité juridique, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens présentés par la requérante dans le cadre de ses conclusions en annulation.

Sur les conclusions indemnitaires

- 82 La requérante estime avoir subi un préjudice moral du fait de la situation d'incertitude dans laquelle elle se trouve quant à l'évolution de sa carrière, qui serait une conséquence de l'absence d'adoption par le CESE de critères clairs, transparents et non discriminatoires en matière de reclassement des agents temporaires. Elle considère qu'il existera toujours un doute quant à l'évaluation des mérites dont elle aurait pu faire la démonstration si des critères clairs et précis avaient été fixés préalablement. Elle demande, en conséquence, la condamnation du CESE à lui verser une indemnité évaluée ex aequo et bono à 2 000 euros.
- 83 Le CESE estime que les arguments avancés par la requérante dans le cadre de la demande indemnitaire sont infondés. Premièrement, le CESE n'aurait pas commis une illégalité de nature à causer un préjudice à la requérante. Deuxièmement, dès lors que la décision attaquée serait intervenue dans un contexte connu de la requérante, celle-ci ne saurait se prévaloir de l'existence d'une incertitude quant à l'évolution de sa carrière pour fonder sa demande indemnitaire.
- 84 À titre liminaire, il convient de rappeler que l'engagement de la responsabilité d'une institution, d'un organe ou d'un organisme de l'Union est subordonné à la réunion d'un ensemble de conditions, à savoir l'illégalité du comportement qui lui est reproché, la réalité du préjudice allégué et l'existence d'un lien de causalité entre le comportement reproché et le préjudice allégué, ces trois conditions étant cumulatives (voir arrêt du 3 octobre 2019, DQ e.a./Parlement, T-730/18, EU:T:2019:725, point 47 et jurisprudence citée).
- 85 En l'espèce, les trois conditions cumulatives visées au point 84 ci-dessus, à savoir l'illégalité commise par le CESE, le préjudice subi par la requérante et le lien de causalité entre ces deux éléments, sont remplies.
- 86 Selon la jurisprudence, l'annulation d'un acte entaché d'illégalité, tel que la décision attaquée, constitue en elle-même la réparation adéquate et, en principe, suffisante de tout préjudice moral que cet acte peut avoir causé, sauf lorsque la partie requérante démontre avoir subi un préjudice moral détachable de l'illégalité fondant l'annulation et n'étant pas susceptible d'être intégralement réparé par cette annulation (voir, arrêts du 19 mai 2015, Brune/Commission, F-59/14, EU:F:2015:50, point 80 et jurisprudence citée, et du 16 juillet 2015, Murariu/AEAPP, F-116/14, EU:F:2015:89, point 150 et jurisprudence citée).

- 87 En l'espèce, cependant, l'annulation de la décision attaquée n'est pas en tant que telle susceptible de compenser intégralement le préjudice moral subi par la requérante.
- 88 Certes, en vertu de l'article 266 TFUE, le CESE est tenu d'exécuter le présent arrêt en fondant l'exercice de reclassement des agents temporaires sur la base d'éléments d'analyse clairs, transparents et non discriminatoires. Toutefois, l'illégalité tenant à l'absence desdits éléments avant l'introduction du présent recours ne pourra pas être aisément corrigée de manière rétroactive. En effet, il est impossible de prévoir les caractéristiques des éléments d'analyse que le CESE pourrait adopter et difficile de déterminer comment les prestations de la requérante pourraient être évaluées en fonction de ceux-ci. Ainsi, quelle que soit la teneur des dispositifs adoptés par le CESE, il subsistera un doute quant à la perspective de reclassement de la requérante de manière rétroactive ainsi que, le cas échéant, quant aux performances dont la requérante aurait pu faire la démonstration si les éléments d'analyse en matière de reclassement avaient été fixés initialement. Ce doute est constitutif d'un préjudice découlant directement de l'illégalité commise par le CESE et l'incertitude ressentie par la requérante quant à l'évolution de sa carrière n'est pas susceptible d'être réparée par les mesures d'exécution de l'arrêt qui seront adoptées par le CESE (voir, en ce sens et par analogie, arrêt du 12 mai 2011, AQ/Commission, F-66/10, EU:F:2011:56, point 110).
- 89 Dans ces circonstances, le Tribunal, évaluant ex æquo et bono le préjudice ainsi subi par la requérante, considère, conformément aux conclusions de celle-ci, qu'une somme de 2 000 euros constitue une réparation appropriée du préjudice moral subi en raison de l'illégalité commise par le CESE.

Sur les dépens

- 90 Aux termes de l'article 134, paragraphe 1, du règlement de procédure, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. Le CESE ayant succombé, il convient de le condamner aux dépens, conformément aux conclusions de la requérante.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL (quatrième chambre)

déclare et arrête :

- 1) **La décision du Comité économique et social européen (CESE) refusant le reclassement de M^{me} Paula Correia au titre de l'exercice de reclassement 2019 est annulée.**
- 2) **Le CESE est condamné à verser à M^{me} Correia une somme de 2 000 euros au titre du préjudice moral qu'elle a subi.**
- 3) **Le CESE est condamné aux dépens.**

Gervasoni

Nihoul

Frendo

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 28 avril 2021.

Le greffier
E. Coulon

Le président
M. Van der Woude