

B.

c.

Eurocontrol

134^e session

Jugement n° 4513

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M. É. B. le 27 novembre 2018, la réponse d'Eurocontrol du 18 mars 2019, la réplique du requérant du 7 juin et la duplique d'Eurocontrol du 18 septembre 2019;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants:

Le requérant conteste la décision de ne pas convertir son engagement de jeune diplômé de l'enseignement supérieur lorsqu'il est arrivé à échéance et de mettre fin à celui-ci.

Le 1^{er} décembre 2013, le requérant fut recruté par Eurocontrol en tant que jeune diplômé en qualité de fonctionnaire au grade AD5. En application de l'annexe Xbis au Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol – qui répertorie les dispositions particulières dudit statut applicables aux jeunes diplômés –, sa nomination portait sur une période initiale de vingt-cinq mois comprenant un stage de treize mois. L'intéressé devait être successivement affecté au sein de divers services au cours des différentes phases de son engagement (période d'accueil, période de stage, périodes de prolongation de l'engagement

comme jeune diplômé) et, dans l'hypothèse où il achèverait avec succès sa période complète d'engagement, la conversion de son contrat en une nomination à durée indéterminée ou, à tout le moins, pour une durée limitée, pourrait lui être proposée en fonction des besoins en personnel de l'Organisation. Pour la période du stage, puis pour chaque période d'affectation ultérieure, un gestionnaire d'accueil devait être désigné et chargé de veiller au bon déroulement de l'affectation. En outre, un mentor devait être désigné pour l'ensemble de la période de service.

Le requérant ayant accompli avec succès sa période de stage, il entama, le 1^{er} janvier 2015, une période d'affectation dans un autre service en qualité de fonctionnaire à durée limitée. En dépit de l'absence de rapport d'évaluation pour l'année 2015, le contrat de l'intéressé fut renouvelé pour l'année 2016, toujours comme jeune diplômé. Le 26 septembre 2016, le Comité des performances se réunit et, constatant la mauvaise qualité des services rendus par le requérant en 2015 et 2016, recommanda de mettre fin à l'engagement de ce dernier lorsqu'il arriverait à échéance. Le 27 octobre 2016, la Direction des Ressources proposa toutefois de prolonger d'un an l'engagement du requérant, de même que la mise en place d'un plan de développement des performances spécifique et d'un suivi étroit. Le 2 décembre 2016, le contrat de l'intéressé fut donc prolongé, une dernière fois et à titre exceptionnel, toujours en tant que jeune diplômé, jusqu'au 31 décembre 2017. Le rapport d'évaluation du requérant pour l'année 2016, qui fut finalement établi en mai 2017, fit par ailleurs état d'une évaluation insatisfaisante.

Le rapport d'évaluation intermédiaire dont le requérant fit l'objet en juillet 2017 fit état, pour sa part, de performances satisfaisantes. Le 31 août, un cabinet extérieur établit un rapport sur le comportement professionnel et la motivation de l'intéressé.

Après avoir entendu le requérant le 9 octobre 2017 et pris en compte sa performance globale ainsi que le rapport du cabinet extérieur du 31 août, le Comité des performances recommanda à l'unanimité, le 30 octobre 2017, de mettre fin à son engagement. Le même jour, le Directeur général décida de ne pas convertir l'engagement de l'intéressé et de mettre fin à celui-ci à compter du 31 décembre 2017.

Le 20 décembre 2017, le requérant introduisit contre cette dernière décision une réclamation dans laquelle il demandait l'annulation de celle-ci, sa réintégration, l'ouverture d'une enquête sur le comportement et les agissements de certains de ses gestionnaires d'accueil, qu'il accusait de harcèlement moral, de même que la réparation du préjudice subi et la prise en charge de ses frais de conseil. La Commission paritaire des litiges, qui se réunit le 5 février 2018, considéra, à l'unanimité, que le requérant devait être réintégré dans le dernier service où il avait été affecté car, dès lors que celui-ci avait exprimé un besoin en personnel concernant un agent ayant le profil de l'intéressé, ce dernier avait une expectative de conversion de son engagement. Tous les membres de la Commission recommandèrent le remboursement des frais de conseil que le requérant avait engagés et estimèrent que l'administration était dans l'obligation d'entamer une procédure pour harcèlement en vertu du Règlement d'application n° 40.

Par une lettre du 4 octobre 2018, qui constitue la décision attaquée, la cheffe de l'Unité des ressources humaines et services d'Eurocontrol informa le requérant qu'elle avait décidé, pour le Directeur général et par délégation, de rejeter sa réclamation comme dénuée de fondement. Revenant en détail sur l'ensemble du processus d'évaluation du requérant, elle estimait que la décision de non-conversion de son engagement était légale et dûment justifiée. Concernant les allégations de harcèlement formulées par le requérant, ce dernier était avisé que la responsable du Service des risques psychosociaux prendrait contact avec lui.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration, ainsi que le paiement de la différence de salaire pour la période comprise entre le 31 décembre 2017 et la date de sa réintégration ou, à défaut, le versement d'une indemnité pour tort matériel d'un montant de 236 309,40 euros. Dans tous les cas, il réclame le versement de ce même montant en réparation du tort moral qu'il affirme avoir subi, toutes causes confondues, une indemnité de 8 000 euros en réparation du retard pris dans le traitement de sa réclamation et une somme de 7 000 euros à titre de dépens.

Pour sa part, Eurocontrol demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE:

1. Le litige porte essentiellement sur la question de savoir si, dans le cas d'espèce, les dispositions applicables au sein d'Eurocontrol relatives à l'évaluation du stage et des performances d'une personne engagée comme jeune diplômé ont été respectées ou non.

2. Les dispositions pertinentes en la matière sont les suivantes.

Les articles 2, 3, 5 et 6 de l'annexe Xbis au Statut administratif, intitulée «Dispositions particulières du Statut administratif du personnel applicables aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur nommés en qualité de fonctionnaires pour une durée limitée», dans sa version de 2013 applicable au présent litige, disposent, *in parte qua*, ce qui suit:

«Article 2

Recrutement

Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sont recrutés en qualité de fonctionnaires par voie de concours externe. Le recrutement est organisé par domaine afin de répondre aux besoins de l'Agence. [...]

[...]

Article 3

Durée de l'engagement – Affectation au sein de l'Agence

1. Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sont nommés en qualité de fonctionnaires pour une période initiale de 25 mois comprenant le stage de 13 mois visé à l'article 5.
2. Cette période initiale peut être renouvelée une fois de 12 mois si l'acquisition des qualifications professionnelles, les résultats pratiques et la conduite dans le service sont jugés satisfaisants à l'issue de la période de 25 mois.
3. L'engagement peut être prorogé exceptionnellement par décision du Directeur général pour une ultime période de 12 mois.

[...]

6. À l'expiration de toute période, il peut être mis fin à l'engagement. Le fonctionnaire est informé de l'expiration de son engagement deux mois à l'avance.

Article 5

Stage – Confirmation dans le service

1. Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur nommés en qualité de fonctionnaires accomplissent un stage de 13 mois comprenant une période d'accueil d'un mois. Au cours de cette période d'accueil, ils sont familiarisés avec le fonctionnement général des services de l'Agence et bénéficient d'une solide initiation à leur futur domaine d'activité. Les 12 mois restants de leur stage sont consacrés à l'acquisition graduelle des qualifications requises pour exercer leurs fonctions, sous l'autorité et la supervision d'un personnel d'encadrement spécialement désigné par le Directeur du service concerné, en coopération avec les services chargés des ressources humaines.
2. Un règlement d'application spécifique définit l'organisation pratique du stage, et plus particulièrement :
 - les modalités de désignation des autorités au sein du service concerné chargées de superviser et de suivre les progrès réalisés au cours de la période de stage ;
 - la périodicité des rapports établis sur les prestations de l'intéressé ;
 - la composition du jury chargé de décider de recommander ou non la confirmation de l'engagement initial.
3. À l'issue du stage, en cas de recommandation positive du jury compétent, la décision finale de la confirmation dans le service est prise par le Directeur général.

[...]

Article 6

Évolution de la carrière

1. Les fonctionnaires ayant achevé avec succès la période complète d'engagement visée à l'article 3 peuvent se voir proposer, par le Directeur général, en fonction des besoins en personnel de l'Agence au moment considéré et sans procédure de recrutement :
 - la conversion de leur engagement dans la fourchette AD5-8, en une nomination à durée indéterminée. Cette nomination sera régie par les dispositions de l'Annexe X du Statut administratif du personnel ;
 - la conversion de leur engagement pour une durée limitée dans la fourchette de grades AD5-8, dans les conditions fixées à l'Annexe X du Statut administratif du personnel. La durée totale de leur nomination, y compris la période accomplie en tant que jeune diplômé de l'enseignement supérieur nommé en qualité de fonctionnaire, ne peut excéder sept ans.

[...]

3. Si l'engagement n'est ni converti ni prorogé, il y est mis fin à l'issue de la période indiquée dans la lettre d'engagement.»

Le Règlement d'application n° 43 relatif à l'évaluation du stage et à la confirmation du fonctionnaire dans le service conformément à l'article 5 de l'annexe Xbis précitée, dans sa version publiée par la note de service du 5 juin 2013 et applicable *ratione temporis* jusqu'au 13 septembre 2017 au présent litige précise pour sa part ce qui suit:

«Article 1

Le présent Règlement fixe les modalités de l'évaluation durant la période de stage et de confirmation dans le service à l'issue de ce stage, en application des dispositions de l'article 5 de l'Annexe Xbis du Statut.

Article 2

Période de référence

La période initiale d'un mois consacrée à la familiarisation avec le fonctionnement général des services ne fait pas l'objet d'une évaluation dans le cadre du stage. Toutefois en cas de manquement pendant cette période de familiarisation aux obligations du fonctionnaire telles que décrites dans le Statut, un rapport spécifique sera établi par les autorités compétentes désignées ci-dessous, en vue de mettre immédiatement fin au stage, après avoir entendu le fonctionnaire. Le préavis donné sera de cinq jours ouvrables. La rémunération non due sera récupérée.

La période de référence pour l'évaluation de la conduite dans le service, de l'acquisition des qualifications professionnelles et des résultats pratiques couvre la durée de la période de stage définie à l'article 5 de l'Annexe Xbis diminuée de la période de familiarisation d'un mois telle que définie ci-dessus, soit douze mois de stage ; cette période pourra être augmentée ou prorogée dans les conditions particulières prévues à l'article 5 précité.

Article 3

Désignation et rôle des autorités chargées de suivre le déroulement du stage

Un gestionnaire d'accueil ("host manager") sera désigné pour chaque fonctionnaire pour la durée du stage. Le profil professionnel du fonctionnaire stagiaire (y compris les points forts ou à améliorer), tels que dégagé lors de l'entretien de sélection, sera communiqué au gestionnaire d'accueil afin qu'il en soit tenu compte dans l'établissement du plan de formation.

Par un contact périodique avec le fonctionnaire stagiaire, il sera chargé de veiller au bon déroulement du stage, à savoir,

- l'acquisition des connaissances et qualifications,

- l'intégration dans le service,
- l'observation des attitudes professionnelles,
- l'établissement d'au moins un rapport intermédiaire et d'un rapport final de stage. Le gestionnaire d'accueil les transmettra en temps utile au Comité de supervision du stage dont la composition figure à l'article 6 ci-dessous.

Un mentor est désigné pour l'ensemble de la période de service y compris le stage. Il est chargé de fournir un encadrement personnalisé et d'offrir au fonctionnaire stagiaire une base de développement en partageant conseils et expérience. Il n'intervient pas dans la rédaction des rapports du fonctionnaire stagiaire.

Article 4

Périodicité/Calendrier

Le service chargé des stages au sein de la Direction en charge des ressources humaines établit le calendrier du(des) rapport(s) de stage intermédiaire(s) et du rapport final.

Un mois au plus tard avant la fin de la période de stage, un Comité de supervision du stage se réunit pour examiner le(s) rapport(s) d'évaluation intermédiaire(s) et final et émet un avis sur la confirmation du fonctionnaire stagiaire.

Article 5

Contenu du rapport / critères d'évaluation

Le rapport de stage est établi sur des formulaires officiels fournis par l'Agence.

Le(s) rapport(s) de stage intermédiaire(s) et le rapport final sont le résultat d'un entretien entre le gestionnaire d'accueil et le fonctionnaire stagiaire. Ils comportent des appréciations et font référence aux compétences, aux points forts ou points à améliorer du profil professionnel et à la conduite dans le service du fonctionnaire durant le stage.

En vue d'évaluer la conduite dans le service, le(s) rapport(s) de stage intermédiaire(s) comporte(nt) des appréciations reflétant l'adhésion du fonctionnaire stagiaire aux "attitudes professionnelles".

Article 6

Comité de supervision du stage

Pour l'évaluation de la période de stage, un Comité de supervision du stage est nommé par le Directeur général. Il est composé de la manière suivante :

[...]

Le Comité de supervision du stage se réunit au moins un mois avant l'expiration du stage.

Il examinera le(s) rapport(s) de stage intermédiaire(s) et le rapport final. Il pourra entendre le gestionnaire d'accueil du stage, le mentor ainsi que le fonctionnaire stagiaire avant de rendre un avis final sur la confirmation du fonctionnaire.

Si l'avis est négatif, il est motivé. L'avis est transmis au fonctionnaire stagiaire, au gestionnaire d'accueil, au Directeur concerné et au Directeur général. Le Directeur général prend la décision finale qui est motivée.

Le fonctionnaire qui n'a pas fait preuve de qualités professionnelles suffisantes pour être confirmé est licencié dans les conditions prévues à l'Annexe Xbis.»

Le Règlement d'application n° 44 relatif à l'évaluation des performances des fonctionnaires relevant de l'annexe Xbis précitée pendant la durée de leur engagement prévu à l'article 3 de ladite annexe, dans sa version publiée par la note de service du 5 juin 2013 et applicable *ratione temporis* jusqu'au 13 septembre 2017 au présent litige, précise par ailleurs ce qui suit:

«Article 1

Le présent Règlement fixe les modalités d'évaluation des performances des fonctionnaires relevant de l'Annexe Xbis, après qu'ils aient été confirmés dans le service, en application des dispositions de l'article 5 de l'Annexe Xbis du Statut.

Les présentes dispositions remplacent pour ces fonctionnaires les dispositions de l'article 43 du Statut qui ne leur sont pas applicables.

Article 2

Désignation et rôle des autorités chargées de l'évaluation

Un gestionnaire d'accueil ("host manager") sera désigné pour chaque fonctionnaire pour la durée de chaque affectation dans un service ou sur un site de l'Agence. Par un contact périodique avec le fonctionnaire, il sera chargé de veiller au bon déroulement de l'affectation, à savoir

- l'acquisition des connaissances et qualifications,
- l'intégration dans le service,
- l'observation des attitudes professionnelles,
- l'établissement d'au moins un rapport intermédiaire de performance et d'un rapport final de performance par période de référence. Le gestionnaire d'accueil les transmettra au Comité des performances dont la composition figure à l'article 6 ci-dessous.

Un mentor est désigné pour l'ensemble de la période de service y compris le stage. Il est chargé de fournir un encadrement personnalisé et d'offrir au fonctionnaire une base de développement en partageant conseils et expérience.

Le gestionnaire d'accueil est le supérieur hiérarchique en charge du fonctionnaire pendant la période de référence. Le contresignataire est le supérieur hiérarchique du gestionnaire d'accueil.

Par dérogation à la règle ci-dessus, le Directeur général peut nommer un gestionnaire d'accueil ou un contresignataire qui n'est pas un des supérieurs hiérarchiques du fonctionnaire.

Article 3

Période de référence

La période de référence pour l'évaluation de l'acquisition des qualifications professionnelles, des résultats pratiques et de la conduite dans le service du fonctionnaire concerne les douze mois suivant la confirmation dans le service, ou tout renouvellement de douze mois tel que défini dans l'article 3 de l'Annexe Xbis.

Article 4

Périodicité/Calendrier

Pour chaque période de référence, le gestionnaire d'accueil établit le calendrier du(des) rapport(s) intermédiaire(s) et du rapport final de performance pendant la période de référence.

Deux mois au plus tard avant la fin de chaque période de référence, un Comité des performances se réunit pour examiner le(s) rapport(s) d'évaluation intermédiaire(s) et le rapport final de performance et émet un avis sur le renouvellement et éventuellement sur la prorogation de l'engagement du fonctionnaire.

En cas de changement de gestionnaire d'accueil au cours de la période de référence, un rapport d'évaluation intermédiaire est immédiatement établi en vue de procéder à l'évaluation pour la période écoulée. Le rapport d'évaluation intermédiaire mentionne le gestionnaire d'accueil et le contresignataire chargés d'évaluer les performances du fonctionnaire ainsi que le gestionnaire d'accueil et le contresignataire chargés de l'évaluation pour le reste de la période de référence.

Article 5

Contenu du rapport / critères d'évaluation

Le(s) rapport(s) d'évaluation intermédiaire(s) et le rapport final de performance sont le résultat d'un entretien entre le gestionnaire d'accueil et le fonctionnaire. Ils comportent des appréciations et font référence aux compétences, au rendement et à la conduite dans le service du fonctionnaire, durant la période écoulée.

En vue d'évaluer les compétences et le rendement, le(s) rapport(s) d'évaluation intermédiaire(s) et le rapport final de performance comportent des appréciations sur le degré d'achèvement des objectifs professionnels fixés, dans la mesure du possible, d'un commun accord entre le fonctionnaire

et le gestionnaire d'accueil, accompagnés en principe d'un plan d'action pour les atteindre.

En vue d'évaluer la conduite dans le service, le rapport(s) d'évaluation intermédiaire(s) et le rapport final de performance comportent des appréciations reflétant l'adhésion du fonctionnaire aux "attitudes professionnelles".

Le(s) rapport(s) d'évaluation intermédiaire(s) et le rapport final de performance peuvent comprendre des éléments propres à certains services ou emplois spécialisés.

Article 6

Comité des performances

Pour l'évaluation des performances du fonctionnaire sur la période de référence, un Comité des performances est nommé par le Directeur général.
[...]

Lors de ses travaux, le Comité peut demander à entendre le fonctionnaire, le gestionnaire d'accueil, le mentor ou tout autre membre du personnel ayant participé à l'évaluation des performances du fonctionnaire.

Article 7

Le Comité des performances émet une recommandation quant au renouvellement ou à la prorogation de l'engagement du fonctionnaire et indique la motivation retenue. A cet effet, il se réfère au contenu du (des) rapport(s) d'évaluation intermédiaire(s) et du rapport final de performance. La recommandation est transmise au fonctionnaire, au gestionnaire d'accueil, au Directeur concerné et au Directeur général. Le Directeur général prend la décision finale qui est motivée.

Le fonctionnaire qui n'a pas fait preuve de qualités professionnelles suffisantes pour que son engagement soit renouvelé ou prorogé est licencié dans les conditions prévues à l'Annexe Xbis, à la date prévue pour la fin de son engagement.»

À compter du 14 septembre 2017, le Règlement d'application n° 44 a été abrogé et seul le Règlement d'application n° 43, tel que modifié, a été applicable dans le cadre du présent litige. Ce dernier règlement, adopté notamment dans le but de fusionner les deux règlements antérieurs afin d'uniformiser la procédure d'évaluation des jeunes diplômés et dorénavant intitulé «Règlement d'application n° 43 relatif à l'évaluation des fonctionnaires soumis à l'annexe Xbis du Statut», comporte, pour ce qui concerne la procédure d'évaluation des performances, les dispositions pertinentes suivantes:

«Article 1

Le présent règlement s'applique aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur nommés en qualité de fonctionnaires qui doivent faire l'objet d'une évaluation conformément à l'article 43, dernier paragraphe, du Statut administratif.

Cette évaluation porte sur la période de stage en vue de la confirmation du fonctionnaire dans le service ainsi que sur la(es) période(s) d'affectation(s). Elle vise notamment à évaluer la conduite du fonctionnaire, ses compétences ainsi que son attitude professionnelle dans le service.

Section 1

Évaluation de la période de stage et confirmation dans le service

La présente section fixe les modalités d'évaluation de la période de stage et de confirmation dans le service en application des dispositions de l'article 5 de l'Annexe Xbis du Statut.

Article 2

Période initiale

[...]

Article 3

Période de stage

[...]

Article 4

Désignation et rôle des autorités chargées de suivre le déroulement du stage

[...]

Article 5

Périodicité/calendrier

[...]

Article 6

Contenu du rapport/critères d'évaluation

[...]

Section 2

Évaluation des performances pendant les périodes d'affectation

Article 7

[...]

Article 8

Période(s) d'affectation(s)

[...]

Article 9

Désignation et rôle des autorités chargées de suivre le déroulement de la période d'affectation

[...]

Article 10

Périodicité/ calendrier

Pour chaque période d'affectation, le gestionnaire d'accueil établit le calendrier relatif à l'établissement des objectifs, du (des) rapport(s) d'évaluation intermédiaire(s) et du rapport d'évaluation final pendant les périodes d'affectation.

Un premier rapport intermédiaire est établi conjointement par le gestionnaire d'accueil et le fonctionnaire, en présence d'un représentant de la Direction en charge des ressources humaines.

En cas de changement de gestionnaire d'accueil au cours de la période d'affectation, un rapport d'évaluation intermédiaire est immédiatement établi pour la période écoulée. Le rapport d'évaluation intermédiaire mentionne le gestionnaire d'accueil et le contresignataire chargés d'évaluer les performances du fonctionnaire ainsi que le gestionnaire d'accueil et le contresignataire chargés de l'évaluation pour le reste de la période d'affectation.

Au plus tard deux mois civils avant la fin de chaque période d'affectation, le Comité des performances se réunit pour examiner le(s) rapport(s) d'évaluation intermédiaire(s) et le rapport d'évaluation final et émet un avis sur le renouvellement et sur l'éventuelle prorogation de l'engagement du fonctionnaire.

Article 11

Contenu du rapport / critères d'évaluation

Le(s) rapport(s) d'évaluation intermédiaire(s) et le rapport d'évaluation final sont le résultat d'un entretien entre le gestionnaire d'accueil et le fonctionnaire. Ils comportent des appréciations et font référence aux compétences, au rendement et à la conduite dans le service du fonctionnaire durant la(es) périodes d'affectation(s).

En vue d'évaluer les compétences et le rendement, le(s) rapport(s) d'évaluation intermédiaire(s) et le rapport d'évaluation final comportent une appréciation du degré de réussite des objectifs professionnels fixés, établie dans la mesure du possible d'un commun accord entre le fonctionnaire et le gestionnaire d'accueil, et s'accompagnent en principe d'un plan d'action pour les atteindre.

En vue d'évaluer la conduite dans le service, le(s) rapport(s) d'évaluation intermédiaire(s) et le rapport d'évaluation final comportent une appréciation de l'adhésion du fonctionnaire aux "attitudes professionnelles".

Le(s) rapport(s) d'évaluation intermédiaire(s) et le rapport d'évaluation final peuvent comprendre des éléments propres à certains services ou emplois spécialisés. Chaque rapport est communiqué à l'ensemble des parties dans un délai d'un mois après son établissement.

Si l'un des rapports indique un domaine d'amélioration, un plan de d'amélioration/développement est mis en place par la Direction en charge du développement personnel et organisationnel :

- s'il s'agit du rapport intermédiaire, un plan d'amélioration/développement est mis en place pour la période allant de l'établissement du rapport intermédiaire jusqu'à l'établissement du rapport final ;
- s'il s'agit du rapport final, le Comité des performances peut décider de prolonger la période d'affectation et d'établir un plan d'amélioration/développement à cet effet.

Section 3

Composition du Comité des performances et procédures d'évaluation

Article 12

Composition

Pour l'évaluation de la période de stage, telle que prévue à l'article 3 du présent règlement, et de chaque période d'affectation après confirmation dans le service, telles que prévues à l'article 8 du présent règlement, un Comité des performances est nommé par le Directeur général.

La composition de ce Comité est la suivante :

[...]

Lors de ses travaux, le Comité peut demander à entendre le fonctionnaire, le gestionnaire d'accueil, le mentor ou tout autre membre du personnel ayant participé à l'évaluation des performances du fonctionnaire. Le fonctionnaire peut également, à sa demande, être entendu.

Article 13

Procédure d'évaluation de la période de stage

Le Comité des performances se réunit au moins 60 jours ouvrables avant l'expiration de la période de stage.

Il examine le(s) rapport(s) de stage intermédiaire(s) et/ou le rapport final. Il peut entendre le gestionnaire d'accueil du stage, le mentor, ainsi que le fonctionnaire avant de rendre un avis final sur l'aptitude du fonctionnaire à réaliser la période d'affectation suivante, telle que prévue à l'article 3 de l'Annexe Xbis du Statut. Le fonctionnaire peut également, à sa demande, être entendu.

L'avis est transmis au fonctionnaire, au gestionnaire d'accueil, au Directeur concerné et au Directeur général.

Tout avis négatif doit être motivé. Dans ce cas, le gestionnaire d'accueil du stage, le mentor, le partenaire d'affaires RH ainsi que le fonctionnaire sont entendus.

Sur la base de l'avis du Comité des performances, le Directeur général prend une décision finale motivée, dans un délai de 30 jours ouvrables à partir de la date à laquelle le Comité des performances a rendu son avis.

Si la décision du Directeur général est négative, le contrat du fonctionnaire prend fin à la fin de la période de stage conformément aux dispositions de l'annexe X[bis] du Statut. Le délai de préavis en cas de fin de la période de stage est celle prévue à l'article 5 du paragraphe 5 de l'Annexe Xbis du Statut.

Si la décision du Directeur général est favorable, le fonctionnaire est autorisé à réaliser la période d'affectation suivante.

Article 14

Procédure d'évaluation des périodes d'affectation

Le Comité des performances se réunit au moins deux mois civils avant l'expiration de chaque période d'affectation.

Il examine le(s) rapport(s) intermédiaire(s) et le rapport final de chaque période d'affectation. Il peut entendre le gestionnaire d'accueil, le mentor ainsi que le fonctionnaire avant de rendre un avis final sur l'aptitude du fonctionnaire à réaliser la (les) période(s) d'affectation suivante(s). Le fonctionnaire peut également, à sa demande, être entendu.

L'avis est transmis au fonctionnaire, au gestionnaire d'accueil, au Directeur concerné et au Directeur général.

Tout avis négatif doit être motivé. Dans ce cas, le gestionnaire d'accueil, le mentor, le partenaire d'affaires RH et le fonctionnaire sont entendus.

Sur la base de l'avis du Comité des performances, le Directeur général prend une décision finale motivée dans un délai d'un mois civil à partir de la date à laquelle le Comité de Performances rendu son avis, à savoir :

- la prolongation exceptionnelle de l'engagement, telle que prévue à l'article 3, paragraphe 3 de l'Annexe Xbis ; ou
- la conversion de l'engagement, telle que prévue à l'article 6, paragraphe 1, de l'Annexe Xbis ou ;
- la cessation de l'engagement, telle que prévue à l'article 6, paragraphe 3, de l'Annexe Xbis.

Le délai de préavis en cas de cessation de l'engagement est [celui prévu] au paragraphe 6 de l'article 3 de l'Annexe Xbis du Statut.

Si la décision du Directeur général est négative, le contrat du fonctionnaire prend fin à la fin de la période d'affectation conformément aux dispositions de l'Annexe Xbis du Statut.»

3. Le requérant invoque tout d'abord différentes violations des règles applicables au sein d'Eurocontrol en matière d'évaluation des performances d'un membre de son personnel recruté sous le statut de jeune diplômé.

Alors que l'appréciation de ses performances a porté sur les années 2014 à mi-2017, le requérant fait valoir que cette appréciation a été très positive pour l'année 2014 et pour la première moitié de l'année 2017, mais que l'avis du Comité des performances, établi le 30 octobre 2017 et sur lequel s'est fondé le Directeur général dans sa décision du même jour, se serait essentiellement basé sur les appréciations négatives formulées à son égard concernant les années 2015 et 2016. Or, l'appréciation des performances du requérant durant ces deux années serait, selon lui, entachée de manquements graves de la part d'Eurocontrol.

En ce qui concerne l'année 2015, le requérant fait valoir qu'il n'a été procédé, en violation de la réglementation applicable en la matière, à aucune évaluation. En effet, durant cette période: aucun rapport d'évaluation, ni intermédiaire ni final, n'aurait été établi; aucun objectif ne lui aurait été fixé; aucun suivi n'aurait été réalisé par les gestionnaires d'accueil et le mentor concernés; enfin, aucun avis n'aurait été donné par le Comité des performances, lequel ne se serait d'ailleurs pas réuni et ne l'aurait pas non plus entendu.

En ce qui concerne l'année 2016, le requérant relève les mêmes manquements dans la procédure suivie pour procéder à l'évaluation de ses performances. Même s'il est vrai qu'un rapport final a, cette fois, été rédigé, l'intéressé considère que ce rapport n'a aucune valeur probante du fait qu'il a été établi a posteriori, pour des raisons de pure forme, et ne repose sur aucun objectif concret qui lui aurait préalablement été fixé.

Il en conclut que, quand des tâches déterminées lui ont été assignées et qu'un suivi normal de son travail a été effectué conformément à la réglementation applicable en la matière, ses objectifs ont été pleinement atteints.

4. Eurocontrol reconnaît qu'aucun rapport d'évaluation écrit n'a été établi pour l'année 2015. Elle précise toutefois que, concernant cette année, le Comité des performances s'est réuni le 23 octobre 2015 et a

conclu, sur la base d'une évaluation positive formulée par l'un des quatre gestionnaires d'accueil en charge de ladite période de référence, non pas à la conversion de l'engagement du requérant en un engagement à durée indéterminée ou, à tout le moins, pour une durée limitée, mais au renouvellement de cet engagement pour une période de douze mois. Une décision a par ailleurs été prise le 1^{er} décembre 2015 et l'engagement du requérant a été prolongé en tant que jeune diplômé pour douze mois supplémentaires, à savoir du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016.

Pour ce qui concerne l'année 2016, Eurocontrol reconnaît que le rapport d'évaluation a été finalisé avec retard, mais insiste toutefois sur la circonstance que le Comité des performances s'était réuni en septembre 2016 afin d'évaluer la performance globale du requérant durant les trois premières années de sa période de service et après avoir pu prendre connaissance des informations fournies par ses gestionnaires d'accueil pour les années 2014, 2015 et 2016. C'est dans ce contexte que la majorité des membres du Comité des performances a décidé de ne pas recommander la conversion du contrat du requérant.

5. Selon la jurisprudence constante du Tribunal, une décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée est de nature discrétionnaire mais, lorsque cette décision est fondée sur des services insatisfaisants, l'évaluation des services doit être faite dans le respect des règles établies à cette fin et il s'ajoute à cette obligation celle de donner à la personne concernée la possibilité de s'améliorer (voir, notamment, le jugement 4289, au considérant 7, et la jurisprudence citée). Ces principes sont également applicables lorsqu'il s'agit, comme en l'espèce, de décider ou non de la conversion d'un engagement comme jeune diplômé en un engagement à durée indéterminée ou pour une durée limitée.

En l'espèce, le Tribunal, à la lumière de l'avis unanime rendu par la Commission paritaire des litiges le 5 avril 2018 ainsi que des autres pièces du dossier, ne peut que constater que la manière dont il a été procédé à l'évaluation des performances du requérant au cours de son engagement comme jeune diplômé a été entachée de multiples irrégularités par rapport à la procédure d'évaluation fixée par les Règlements d'application n° 43 et n° 44, dans leur version applicable au moment

auquel il a été ou il aurait dû être procédé à l'une ou l'autre étape de cette procédure d'évaluation.

Le Tribunal considère que sont en effet notamment établies les irrégularités suivantes, qui ont déjà été mises en évidence à juste titre par la Commission paritaire des litiges dans son avis précité:

- il n'existe pas de rapport d'évaluation, ni intermédiaire ni final, concernant le requérant pour l'année 2015 et le rapport final pour l'année 2016 n'a été établi qu'avec retard;
- le Comité des performances n'a émis qu'une seule et même recommandation, en septembre 2016, portant sur une période correspondant à trois années de référence et fondée sur le seul rapport d'évaluation finalisé pour l'année 2014 – qui était d'ailleurs positif –, alors que ce comité aurait dû, en vertu des dispositions précitées des Règlements d'application n° 43 et n° 44, donner un avis pour chaque année de référence, et ce en se fondant sur les rapports d'évaluation intermédiaires et le rapport d'évaluation final établis au titre de chacune de ces années;
- dans sa décision du 2 décembre 2016, le Directeur général a reconnu que les prestations du requérant pendant l'année de référence 2016 étaient satisfaisantes et la seule raison pour laquelle une prolongation du contrat d'engagement du requérant a été décidée, au lieu d'une conversion en application de l'annexe Xbis au Statut administratif, tient à ce que le Directeur général a considéré qu'il n'y avait pas, à ce moment, d'emploi disponible correspondant au profil du requérant. Or, le Comité des performances a maintenu, lorsqu'il s'est réuni en octobre 2017, son appréciation défavorable quant aux prestations du requérant sans aucunement se référer à cette décision du Directeur général ni au fait que l'évaluation intermédiaire des performances du requérant pour la première partie de l'année 2017 avait été jugée positive.

Le moyen ainsi invoqué par le requérant est, en conséquence, fondé.

6. Le Tribunal note toutefois que, en vertu de l'article 6 de l'annexe Xbis précitée au Statut, la conversion de l'engagement en tant que jeune diplômé n'est par ailleurs envisageable que si, au moment où

cette décision doit être prise, les besoins en personnel de l'Agence justifient une telle conversion.

7. À cet égard, Eurocontrol fait valoir qu'elle n'était pas, et qu'elle n'est du reste toujours pas, en mesure de proposer au requérant un emploi correspondant aux besoins de l'Agence.

8. Mais le Tribunal observe que la motivation sur laquelle reposent tant la décision initialement prise par le Directeur général le 30 octobre 2017 que celle qu'il a prise, après la procédure de recours interne, le 4 octobre 2018 n'est pas fondée sur la question de savoir s'il y avait ou non, à ce moment, un besoin, au niveau de l'Organisation, de s'assurer le service d'une personne ayant le profil du requérant, mais seulement sur le caractère prétendument insatisfaisant des performances de l'intéressé.

L'argument ainsi soulevé par Eurocontrol n'est, en conséquence, pas fondé.

9. Il résulte de ce qui précède que la décision attaquée du 4 octobre 2018, de même que la décision initiale du 30 octobre 2017, sont entachées d'illégalité et doivent, par suite, être annulées, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête dirigés à leur encontre.

10. Le requérant sollicite que soit ordonnée sa réintégration au sein de l'Organisation au grade AD5 et à l'échelon correspondant à un service normal à la date de sa réintégration, avec versement du différentiel de traitement depuis son licenciement et son engagement par un autre employeur jusqu'à sa réintégration effective. À défaut, il demande que lui soit allouée la somme de 236 309,40 euros à titre de dommages-intérêts pour tort matériel. Il demande également que, dans tous les cas, lui soit allouée une somme du même montant à titre de dommages-intérêts pour tort moral.

11. Le Tribunal ne peut faire droit à la demande de réintégration formulée à titre principal par le requérant. En effet, l'annulation de la décision attaquée n'implique pas nécessairement, eu égard au libellé et à l'économie des dispositions précitées de l'article 6 de l'annexe Xbis au Statut administratif, la conversion de l'engagement du requérant en tant que jeune diplômé en un engagement à durée indéterminée ou, à tout le moins, pour une durée limitée.

12. Le Tribunal n'estime pas opportun, dans les circonstances de l'espèce, et eu égard aux spécificités propres au processus d'engagement prévu par l'annexe Xbis au Statut administratif, de renvoyer l'affaire à Eurocontrol en vue d'un examen par l'Organisation de la question de savoir si, à la suite de l'annulation prononcée par le Tribunal, il s'indiquerait qu'Eurocontrol décide de l'éventuelle conversion du contrat d'engagement du requérant.

13. Le Tribunal constate cependant qu'il ressort de l'examen des moyens de la requête auquel il a été procédé que le requérant a été privé d'une chance appréciable de voir son engagement en tant que jeune diplômé converti, à compter du 1^{er} janvier 2018, en un contrat à durée indéterminée ou, à tout le moins, pour une durée limitée, en application de l'article 6 de l'annexe Xbis précitée au Statut. En effet, divers éléments figurant au dossier, dont des courriels échangés à l'époque entre différentes autorités de l'Organisation, permettent au Tribunal de considérer qu'il existait bien, au 31 décembre 2017, un besoin, au niveau de l'Organisation, d'un membre du personnel répondant au profil du requérant.

14. En outre, les multiples irrégularités commises dans la procédure ayant abouti à la décision attaquée ont eu pour effet de priver le requérant de son droit de voir la question de la conversion de son engagement en tant que jeune diplômé examinée dans des conditions légales et lui ont ainsi occasionné un substantiel préjudice moral.

15. Dans les circonstances de l'espèce, le Tribunal estime qu'il sera fait une juste réparation du préjudice matériel tenant à la perte de chance identifiée au considérant 13 ci-dessus et du préjudice moral qui vient d'être évoqué au considérant 14 en allouant à l'intéressé une indemnité de 65 000 euros, toutes causes de préjudice confondues.

À cet égard, le Tribunal relève que le montant des dommages-intérêts réclamés par le requérant à titre de réparation de son préjudice matériel ne tient manifestement pas compte des gains professionnels qu'il a perçus d'un autre employeur, au vu du dossier, après son départ de l'Organisation. En outre, la quantification du dommage moral invoqué par l'intéressé au même montant que celui des dommages-intérêts pour tort matériel ne repose sur aucune justification pertinente. Enfin, les conclusions relatives aux dommages-intérêts pour tort moral liées à la plainte pour harcèlement déposée par le requérant n'ont pas à être examinées dans le cadre de la présente procédure.

16. Le requérant demande aussi que lui soit versée la somme de 8 000 euros à titre d'indemnisation du préjudice né du retard constaté dans le traitement de sa réclamation.

En l'espèce, la réclamation a été introduite le 20 décembre 2017, la Commission paritaire des litiges a donné son avis le 5 avril 2018 et le Directeur général a pris sa décision finale le 4 octobre 2018, soit près de dix mois après l'introduction de la réclamation. Ce délai, dont le Tribunal relève qu'il tient en grande partie au fait que le Directeur général a tardé à prendre sa décision après l'avis de la Commission, présente un caractère excessif et a causé au requérant un préjudice moral qui justifie l'attribution à ce titre d'une indemnité de 2 000 euros.

17. Obtenant en grande partie gain de cause, le requérant a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 4 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du Directeur général d'Eurocontrol du 4 octobre 2018, ainsi que celle du 30 octobre 2017, sont annulées.
2. Eurocontrol versera au requérant une indemnité de 65 000 euros comme il est indiqué au considérant 15 ci-dessus.
3. L'Organisation lui versera également une indemnité de 2 000 euros au titre du retard constaté dans le cadre de la procédure de recours interne.
4. Elle lui versera enfin la somme de 4 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 13 mai 2022, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 6 juillet 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ