

**110<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 2992**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Centre pour le développement de l'entreprise (CDE), formée par M<sup>me</sup> H. A. D. M. le 10 mars 2009, la réponse du Centre du 10 juin, la réplique de la requérante du 9 juillet, la duplique du CDE du 19 octobre 2009, les écritures supplémentaires de la requérante du 15 septembre 2010 et les observations finales du Centre à leur sujet du 15 octobre 2010;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 et les allégations suivants :

A. La requérante, ressortissante belge née en 1946, est entrée au service du Centre pour le développement industriel (CDI) — organisme auquel le CDE a succédé — le 1<sup>er</sup> avril 1981. Tout au long de sa carrière, elle a été employée sur la base de contrats à durée déterminée.

Son rapport d'évaluation pour l'année 2005 fut établi le 21 septembre 2006. Elle y obtint une appréciation globale de 62,8 pour cent, ce qui la situait dans la catégorie 4 et signifiait qu'elle satisfaisait moyennement aux exigences correspondant à l'emploi qu'elle occupait et que certains aspects de son travail étaient à améliorer; elle contesta

par le biais de commentaires la note qui lui avait ainsi été attribuée. Le 14 novembre, le Directeur du CDE signa le rapport en question, faisant notamment observer que la requérante était un «agent sérieux» mais qui avait «du mal à s'adapter aux nouvelles exigences du Centre». Le 20 décembre 2006, il offrit à cette dernière un contrat à durée déterminée couvrant la période allant du 1<sup>er</sup> mars 2007 au 29 février 2008; il lui indiquait que, à condition que ses efforts et les évaluations auxquelles il serait procédé ultérieurement le justifient, elle pourrait par la suite se voir octroyer un contrat à durée indéterminée, et il l'encourageait à «mettre cette période à profit pour déployer les efforts substantiels nécessaires et assurer ainsi [son] avenir professionnel au sein du CDE». L'intéressée accepta ledit contrat.

En février 2007, la requérante fut mutée. Au mois de juillet, elle contesta également l'appréciation globale de 62,3 pour cent — qui la situait aussi dans la catégorie 4 — contenue dans son rapport d'évaluation pour 2006. Lorsqu'il signa ce rapport, le Directeur du Centre indiqua que l'intéressée était «dépassée par les exigences actuelles du CDE» et que «[s]on sérieux et sa bonne volonté n'arriv[ai]ent pas à compenser ses faiblesses opérationnelles».

Le 31 janvier 2008, la requérante s'enquit de la décision qui avait été prise concernant le renouvellement de son contrat auprès du Directeur par intérim du Centre. Ce dernier lui répondit par memorandum du 6 février 2008 que, «[c]omme cela [lui] a[vait] été rapporté par le chef [du Département] de l'administration lors de [la] réunion [du] 21 décembre 2007», le Conseil d'administration conditionnait la décision de renouveler son contrat «aux résultats de [son] rapport d'évaluation pour l'exercice 2007» et que, dans l'hypothèse où celui-ci ferait apparaître «un score global de 65% ou plus», son contrat serait renouvelé pour une durée indéterminée. Par lettre du 11 février 2008, la requérante fit savoir au Directeur par intérim que, si elle avait bien rencontré le chef du Département de l'administration le 21 décembre 2007, il ne s'agissait pas d'une réunion formelle et qu'elle n'avait pris connaissance des «détails portant sur le score global de 65% ou tout autre score» que par l'intermédiaire du memorandum du 6 février 2008.

S'étant vu attribuer une appréciation globale de 62 pour cent dans son rapport d'évaluation pour 2007, l'intéressée refusa de signer ce document. Lors d'un entretien qu'elle eut le 25 février 2008 avec le Directeur par intérim, elle demanda à ce dernier de réexaminer la note qu'elle avait ainsi obtenue et, le lendemain, elle adressa ses commentaires au chef de son département. Le 27 février, le Directeur par intérim approuva ledit rapport d'évaluation. Par ailleurs, il communiqua à la requérante la décision de ne pas renouveler son contrat pour insuffisance professionnelle et de lui octroyer neuf mois de salaire en guise de préavis. Le 21 avril, l'intéressée introduisit, en vertu du paragraphe 2 de l'article 66 du Régime applicable au personnel du CDE, une réclamation qui fut rejetée par lettre du 24 juin. Elle entama alors une procédure de conciliation en application du paragraphe 1 de l'article 67 et de l'annexe IV au Régime applicable au personnel du CDE, mais celle-ci échoua. En effet, dans son rapport du 8 décembre 2008, qui constitue la décision attaquée, le conciliateur considéra notamment qu'«à la suite d'une période significative d'insatisfaction, établie à travers les rapports d'évaluation 2005, 2006 et 2007», le non-renouvellement du contrat de l'intéressée était justifié.

B. En premier lieu, la requérante soutient que son rapport d'évaluation pour 2007 doit être annulé et, à cet égard, elle développe quatre arguments. Citant le point 2.1 du Règlement interne n° R3/CA/05 — intitulé «Évaluation périodique» — qui prévoit notamment que «[l]es supérieurs hiérarchiques sont chargés d'établir, avec chaque agent concerné, un plan de travail et des objectifs à atteindre», elle fait tout d'abord valoir que, lorsqu'elle a pris ses nouvelles fonctions en février 2007, son supérieur hiérarchique n'a pas discuté avec elle des objectifs qui lui étaient fixés. En outre, elle reproche à l'administration d'avoir modifié les critères d'évaluation en cours d'exercice, d'avoir transmis la grille d'évaluation au Comité du personnel alors même que l'exercice était déjà clôturé et de n'avoir laissé à ce comité que trois jours pour communiquer son avis.

Si elle reconnaît avoir eu l'occasion de s'exprimer, notamment devant le Directeur par intérim, la requérante déclare ensuite que les commentaires qu'elle a envoyés au chef de son département le 26

février 2008 n'étaient en revanche pas susceptibles d'avoir une quelconque influence sur la note qui allait lui être attribuée puisque la décision de ne pas renouveler son contrat avait, selon elle, déjà été prise. Elle en déduit que son droit d'être entendue a été enfreint.

Par ailleurs, elle relève qu'en dépit du fait que ses rapports d'évaluation pour 2005 et 2006 identifiaient de prétendus points faibles, aucune formation ne lui a été proposée, et ce, en violation des dispositions du Règlement interne susmentionné.

Enfin, elle estime que son rapport d'évaluation pour 2007 est entaché d'erreurs manifestes d'appréciation et que la motivation fournie par le CDE est erronée et incohérente.

En second lieu, la requérante conteste la décision de ne pas renouveler son contrat et, à cet égard, elle développe également quatre arguments. Tout d'abord, elle soutient que celle-ci n'est pas correctement motivée dès lors qu'elle se fonde sur un rapport d'évaluation qui doit être annulé.

L'intéressée s'attache ensuite à démontrer qu'en décidant de ne pas renouveler son contrat le Directeur par intérim a commis un abus de pouvoir.

Par ailleurs, elle dénonce un détournement de procédure. Elle prétend qu'elle a «volontairement été sous-évaluée» au cours des exercices pour 2005, 2006 et 2007, et ce, afin que la direction puisse invoquer, le moment venu, un motif de congédiement. À ses yeux, il est établi que l'évaluation de ses services pour les trois années en cause a fait l'objet d'une «manipulation». Au soutien de cet argument, elle produit trois courriels datés respectivement des 11, 17 et 19 juillet 2006. Elle relève que, depuis 2005 — année au cours de laquelle le nouveau Directeur du CDE a pris ses fonctions —, la qualité de ses prestations s'est «étrangement mise à décliner» alors que, pendant les vingt-quatre années précédentes, elle avait fait l'objet d'appréciations satisfaisantes, voire excellentes. Elle estime être «l'une des victimes collatérales d'une restructuration qui ne veut pas dire son nom». Elle signale que, depuis 2006, en raison de contraintes budgétaires, il existe une «véritable volonté de compression du personnel» et qu'une lettre du 29 novembre 2007 adressée par l'avocat du CDE au chef du

Département de l'administration fait apparaître que, pour mener à bien cette compression, il y avait deux solutions : le non-renouvellement de contrat pour insuffisance professionnelle ou la suppression de poste, cette seconde solution étant la plus onéreuse. Elle en déduit que le CDE a choisi la première solution, qui était de se séparer d'elle à moindres frais, et que la procédure d'évaluation a été détournée aux fins de justifier le non-renouvellement de son contrat.

La requérante fait enfin valoir que le Centre a violé son obligation d'agir de bonne foi et le principe de bonne administration, et qu'il a manqué au devoir de sollicitude qu'il avait envers elle. À son avis, la décision de conditionner le renouvellement de son contrat à l'obtention d'une note minimale aurait dû lui être communiquée avant le début de l'exercice d'évaluation pour 2007. Or elle n'en a été informée que par le mémorandum du 6 février 2008 et, quand bien même cette décision lui aurait été communiquée oralement le 21 décembre 2007, elle n'aurait de toute façon pas été en mesure — dix jours seulement avant la clôture de l'exercice — d'inverser le cours des choses. Elle souligne que la décision de ne pas renouveler son contrat ne lui a été officiellement notifiée que le 28 février 2008, alors que son contrat expirait le lendemain, et elle affirme que le motif invoqué — à savoir l'insuffisance professionnelle — a été «fabriqué». Elle soutient qu'il a été porté atteinte à sa dignité puisque, à quatre ans de la retraite, elle a été congédiée avec effet immédiat, alors même qu'elle avait servi le Centre loyalement pendant près de vingt-sept ans.

La requérante réclame l'annulation du rapport du conciliateur du 8 décembre 2008, de son rapport d'évaluation pour 2007, de la décision de ne pas renouveler son contrat et, en tant que de besoin, de celle rejetant sa réclamation. En conséquence, elle demande sa réintégration dans son ancien poste ou dans un poste équivalent, ainsi que la reconstitution de sa carrière. À défaut, elle sollicite le paiement avec intérêts des salaires qu'elle aurait perçus si elle avait travaillé jusqu'à l'âge de la retraite, cette somme devant être «major[ée] de l'indexation annuelle sur la base du coût de la vie», et de 132 000 euros correspondant au «manque à gagner sur le rendement que lui aurait offert son fonds de pension jusqu'à l'âge de la retraite», déduction faite du montant de l'indemnité qu'elle a déjà perçue. À titre subsidiaire, elle

réclame le paiement avec intérêts de l'indemnité prévue au paragraphe 6 de l'article 34 du Régime applicable au personnel du CDE, soit 86 676,48 euros. En toute hypothèse, elle demande le paiement avec intérêts des frais occasionnés par son rapatriement et celui de sa famille, de 14 446,08 euros à titre d'indemnité de réinstallation et de 50 000 euros en réparation du préjudice moral subi. Enfin, elle sollicite l'octroi de dépens.

C. En réponse au premier moyen de la requérante, le Centre soutient tout d'abord que cette dernière connaissait les objectifs qu'elle avait à atteindre puisque, dans la mesure où elles faisaient état de nombreux aspects à améliorer, les recommandations contenues dans les parties IV et V de son rapport d'évaluation pour 2007 constituaient en elles-mêmes des objectifs. Il indique que les critères d'évaluation ont été modifiés par suite de l'entrée en vigueur du Régime applicable au personnel du CDE en 2005 et qu'ils sont en grande partie restés identiques pour les années 2006 et 2007. Il précise que la consultation du Comité du personnel au sujet de la grille d'évaluation n'était que facultative mais qu'en l'espèce ce dernier a bien pris part aux discussions relatives aux modifications desdits critères.

Le CDE déclare ensuite que l'intéressée ne saurait alléguer que son droit d'être entendue a été enfreint dès lors qu'à l'occasion de l'établissement de son rapport d'évaluation pour 2007 elle a été reçue par le chef de son département et par le Directeur par intérim. Elle a, de plus, eu la possibilité de formuler des commentaires par écrit et, dans un courriel du 27 février 2008, ce dernier a attesté en avoir pris connaissance en détail. Si la teneur de son rapport d'évaluation n'a pas été modifiée, c'est parce que, malgré ses explications, le Directeur par intérim a estimé, dans le cadre de son large pouvoir d'appréciation, qu'il n'y avait pas lieu de revenir sur la note qui lui avait été attribuée.

Par ailleurs, le Centre souligne que la requérante n'a jamais demandé à bénéficier d'une quelconque formation et qu'il n'avait aucune obligation de lui en proposer une.

Enfin, il rappelle qu'en vertu de sa jurisprudence le Tribunal de céans n'exerce qu'un contrôle restreint en matière d'évaluation des services.

Concernant le second moyen de l'intéressée, le défendeur fait tout d'abord valoir que cette dernière ayant, pendant trois années consécutives, obtenu une note inférieure à 65 pour cent, c'est à bon droit que son contrat n'a pas été renouvelé.

Il soutient ensuite que le Directeur par intérim avait toute compétence pour décider de ne pas renouveler un contrat.

Par ailleurs, le CDE conteste la recevabilité de certaines des annexes produites par la requérante — à savoir les courriels des 11, 17 et 19 juillet 2006 ainsi que la lettre du 29 novembre 2007 — au motif qu'il s'agit de pièces confidentielles que l'intéressée s'est procurées de manière illicite, et il demande qu'elles soient retirées du dossier. Il indique que le système d'évaluation a été réformé en 2005 afin de le rendre plus objectif. Les agents ont ainsi dû adapter le niveau de leurs prestations aux nouvelles exigences, mais la requérante n'a «pas pu ou pas voulu» le faire. Invoquant la jurisprudence du Tribunal, le défendeur rappelle qu'un rapport d'évaluation n'est pas entaché d'une erreur de droit au seul motif que les rapports établis pour les années précédentes étaient plus favorables et, sur ce point, il relève que ceux dont l'intéressée a fait l'objet pour les années 2005 et 2006 sont devenus définitifs. L'allégation de la requérante selon laquelle elle serait la victime d'une restructuration déguisée n'est que pure spéculation. Le Centre signale que l'approche qui a consisté à laisser à l'intéressée la possibilité de s'améliorer a coûté bien plus cher qu'une suppression de poste dans le cadre d'une restructuration.

D'après le défendeur, c'est le 21 décembre 2007 que le chef du Département de l'administration a informé la requérante que le renouvellement de son contrat était soumis à la condition qu'elle obtienne une note minimale. En outre, lorsqu'en décembre 2006 le Directeur lui avait offert un contrat d'un an en l'invitant à «déployer les efforts substantiels nécessaires [en vue d']assurer [son] avenir professionnel au sein du CDE», il l'avait très clairement avertie qu'elle devait obtenir une note supérieure à celle enregistrée précédemment

sous peine de ne pas voir son contrat renouvelé. Ni l'âge ni l'ancienneté ne sont de nature à dispenser un agent de fournir un niveau de prestations satisfaisant.

Citant le jugement 2034, selon lequel «la réintégration s'avère inopportune dès lors que l'employeur a des raisons valables de ne plus avoir confiance en son employé», le Centre indique que, puisque l'intéressée s'est procuré illégalement des correspondances destinées à ses supérieurs hiérarchiques, il a perdu toute confiance en elle et ne saurait envisager sa réintégration. Aux termes de l'article 6 du Régime applicable au personnel du CDE, l'octroi d'un contrat à durée indéterminée est, entre autres conditions, subordonné à des «prestations durablement satisfaisantes». Or, pendant trois ans, le niveau des prestations de la requérante est non seulement resté moyennement satisfaisant, mais a même connu une tendance à la baisse. Dans ces conditions, les conclusions tendant au paiement des salaires que l'intéressée aurait perçus si elle avait travaillé jusqu'à l'âge de la retraite et d'une somme de 132 000 euros correspondant au «manque à gagner sur le rendement que lui aurait offert son fonds de pension» ne sont pas fondées. Le défendeur explique que celle relative au versement de l'indemnité prévue au paragraphe 6 de l'article 34 est également dénuée de fondement dès lors que ce paragraphe traite des suppressions de poste. Il ajoute que l'indemnité de réinstallation et la prise en charge des frais de rapatriement ne font «pas partie de l'objet du présent litige» mais que la requérante y a droit pour autant qu'elle remplisse les conditions prévues par la réglementation pertinente. Estimant avoir fait preuve de patience et de sollicitude à l'égard de l'intéressée, le CDE soutient que cette dernière n'est pas fondée à réclamer l'indemnisation d'un quelconque préjudice moral. Il demande qu'elle soit condamnée aux dépens.

D. Dans sa réplique, la requérante réitère ses moyens. S'agissant des objectifs fixés pour 2007, elle déclare avoir de la peine à comprendre comment des recommandations ayant été formulées le 19 février 2008 dans son rapport d'évaluation pour 2007 pouvaient constituer des objectifs à atteindre pour l'année en cause.

Par ailleurs, la requérante demande au Tribunal de ne pas tenir compte de la lettre du 29 novembre 2007. Invoquant le jugement 1177, elle estime en revanche que les courriels des 11, 17 et 19 juillet 2006 — qui lui ont été communiqués de manière anonyme et dont le défendeur ne conteste ni le contenu ni la véracité — font partie intégrante de la procédure ayant abouti à la décision de ne pas renouveler son contrat et ne sauraient donc échapper au contrôle du Tribunal. Citant le jugement 2315, elle rappelle qu'en cas de demande de protection de la confidentialité c'est à la partie qui formule cette demande qu'il revient de prouver que celle-ci est légitime.

E. Dans sa duplique, le CDE maintient sa position. Il prend acte du retrait de la lettre du 29 novembre 2007 mais signale que, puisque les courriels du mois de juillet 2006 font apparaître les initiales de nombreux agents facilement identifiables moyennant un recoupement avec l'organigramme publié sur le site Internet de l'organisation, la question du respect des données personnelles desdits agents se pose.

F. Dans ses écritures supplémentaires, la requérante s'applique notamment à démontrer que les critères d'évaluation ont été modifiés en 2007 de manière substantielle.

G. Dans ses observations finales, le CDE indique que le formulaire d'évaluation pour l'année 2007 ne contenait «rien de fondamentalement différent» de celui applicable pour 2006.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service du Centre le 1<sup>er</sup> avril 1981. Elle fut mise au bénéfice d'un contrat à durée déterminée qui fut régulièrement renouvelé. Le 23 février 2005, son engagement fut prolongé de deux ans, soit jusqu'au 28 février 2007. Le 9 janvier 2007, elle accepta le renouvellement de son contrat pour une durée d'un an, soit du 1<sup>er</sup> mars 2007 au 29 février 2008. Dans son offre de renouvellement, le Directeur du CDE avait pris soin d'indiquer à l'intéressée que, «[à] condition que [se]s efforts successifs et que [se]s

évaluations postérieures le justifient», elle pourrait ensuite obtenir un contrat à durée indéterminée. Il l'encourageait à «mettre cette période à profit pour déployer les efforts substantiels nécessaires» afin d'assurer son avenir professionnel au sein de l'organisation.

2. L'article 30 du Régime applicable au personnel du CDE dispose que «[t]ous les douze mois, à la fin de l'année civile, la compétence, le rendement et la conduite dans le service de chaque agent font l'objet d'un rapport d'évaluation établi par ses supérieurs, conformément aux modalités d'application internes établies par le directeur».

3. Dans ses rapports d'évaluation pour les années 2005 et 2006, la requérante obtint respectivement les appréciations globales de 62,8 et 62,3 pour cent, ce qui signifiait qu'elle «[s]atisfai[sai]t moyennement les exigences correspondant à l'emploi occupé» et que «[c]ertains aspects [étaie]nt à améliorer».

4. Dans le rapport d'évaluation pour l'année 2006, finalisé le 24 juillet 2007, le Directeur soulignait que l'intéressée était «dépassée par les exigences actuelles du CDE» et que «[s]on sérieux et sa bonne volonté n'arriv[ai]ent pas à compenser ses faiblesses opérationnelles».

La requérante accusa réception de ce rapport le 18 octobre 2007, tout en regrettant que ses observations et commentaires aient été ignorés par l'administration, comme cela avait, selon elle, déjà été le cas s'agissant du rapport d'évaluation pour l'année 2005. Elle ne déposa cependant pas de recours contre le rapport pour 2006, pas plus qu'elle ne l'avait fait contre celui pour 2005.

5. Le 31 janvier 2008, la requérante demanda au Directeur par intérim du CDE de lui faire savoir si son contrat, qui arrivait à échéance le 29 février 2008, serait renouvelé. Le 6 février, il lui répondit que «le Conseil d'administration [...] lors de sa dernière réunion a[vait] décidé de conditionner sa décision de renouvellement de [son] contrat [...] aux résultats de [son] rapport d'évaluation pour l'exercice 2007» et que, «[s]i celui-ci montr[ait] un score global de

65% ou plus, il a[vait] donné l'autorisation au Directeur du CDE de renouveler [son] contrat pour une durée indéterminée».

6. La procédure d'évaluation pour l'année 2007 aboutit à l'établissement d'un rapport dans lequel l'intéressée obtint une appréciation globale de 62 pour cent. Cette dernière refusa de signer ce rapport et demanda le réexamen de la note qu'elle avait obtenue à la lumière des commentaires qu'elle avait formulés sur son évaluation le 25 février 2008.

Cependant, le Directeur par intérim confirma le 27 février 2008 les conclusions du rapport pour 2007 et fit savoir à la requérante, par une décision en date du même jour, qu'il avait décidé de ne pas renouveler son contrat en raison de son insuffisance professionnelle.

Le 21 avril, l'intéressée présenta une réclamation, dirigée contre cette dernière décision, qui fut rejetée par lettre du 24 juin 2008.

7. Le 18 juillet 2008, la requérante demanda la mise en œuvre de la procédure de conciliation prévue au paragraphe 1 de l'article 67 et à l'annexe IV au Régime applicable au personnel du CDE; elle sollicitait notamment l'annulation de la décision du 27 février 2008 et le retrait de ses rapports d'évaluation pour 2005, 2006 et 2007.

Le conciliateur désigné déposa son rapport le 8 décembre 2008. Il concluait que l'examen de l'affaire auquel il s'était consacré, d'une part, «ne lui a[vait] pas permis [...] de partager les conclusions de [la requérante]» et, d'autre part, «l'a[vait] conduit à écarter la recherche d'une quelconque ébauche de solution transactionnelle à proposer aux parties» et qu'une «solution de conciliation ne [pouvait] prospérer [...] à l'encontre d'une décision qu'[il étai]t amené à considérer compréhensible et justifiable en l'espèce».

8. La requérante saisit le Tribunal de céans, lui demandant, à titre principal, d'annuler le rapport du conciliateur du 8 décembre 2008, son rapport d'évaluation pour l'année 2007, la décision du Directeur par intérim du 27 février 2008 de ne pas renouveler son contrat et, en tant que de besoin, celle du 24 juin 2008 rejetant sa réclamation.

9. Au soutien de sa requête, elle développe deux moyens concernant respectivement son rapport d'évaluation pour 2007 et la décision de ne pas renouveler son contrat.

10. Outre qu'il conclut au rejet de la requête comme non fondée, le CDE demande le retrait du dossier de certaines pièces qui seraient confidentielles et que la requérante se serait procurées de manière illicite. Cette dernière accepte de retirer l'une des pièces en cause, mais, pour les autres, elle affirme que l'on ne saurait lui reprocher d'avoir produit pour sa défense des pièces qui lui ont été communiquées spontanément de manière anonyme alors qu'elle avait déjà quitté l'organisation.

Le Tribunal n'estime pas devoir faire droit à la demande de retrait de certaines pièces dès lors que le Centre n'apporte pas la preuve que sa demande est justifiée par la protection d'intérêts plus dignes de protection que l'intérêt de la requérante de se défendre (voir le jugement 2700, au considérant 7).

#### *Sur le rapport d'évaluation pour 2007*

11. La requérante fait tout d'abord grief au CDE de n'avoir pas fixé au préalable les objectifs qu'elle devait atteindre, d'avoir modifié les critères d'évaluation en cours d'exercice, d'avoir communiqué la grille d'évaluation au Comité du personnel alors que l'exercice était déjà clôturé et de n'avoir laissé à ce comité que trois jours pour donner son avis.

12. Le Tribunal relève que, comme indiqué dans les pièces du dossier, les Règles de procédure de l'Association du personnel du CDE prévoient, au point 8.1.2, que «la Direction peut saisir le Comité du personnel de toute question de portée générale concernant les intérêts du personnel ou liée au Régime du personnel et aux textes statutaires du Centre» et que «[l]e Comité [...] rend un avis dans les trente jours suivant sa saisine, sauf si un délai plus long ou plus court est fixé d'un commun accord dans des cas exceptionnels».

Il est évident que la modification de la grille d'évaluation du personnel entre dans la catégorie des questions pouvant être soumises au Comité du personnel pour avis.

13. Il résulte des pièces du dossier que la direction de l'organisation n'a soumis au Comité du personnel le projet de nouvelle grille d'évaluation que le 28 janvier 2008 et ne lui a imparti qu'un délai de trois jours pour donner son avis. En conséquence, et cela n'est pas contesté, la procédure d'adoption de la nouvelle grille d'évaluation était en cours le 28 janvier 2008 alors que l'exercice 2007 était déjà clôturé, ce qui constitue manifestement une irrégularité.

14. En outre, même si, comme le fait observer le défendeur, la consultation du Comité du personnel était facultative, les principes de bonne foi et de stabilité des situations juridiques ainsi que les règles d'une bonne administration obligeaient la direction de l'organisation, dès lors qu'elle avait pris l'initiative d'y procéder, à respecter toutes les dispositions du texte régissant cette consultation, notamment en accordant un délai de trente jours au Comité du personnel pour donner son avis. Quelle que soit l'importance de la modification apportée à la grille d'évaluation et en dépit du fait que des discussions concernant la procédure d'évaluation avaient par ailleurs été amorcées dès le mois de janvier, le Centre ne pouvait se dispenser de respecter cette exigence.

En ne donnant qu'un délai de trois jours au Comité du personnel pour émettre un avis sans apporter la preuve que ce délai, plus court que celui prévu par le texte applicable, avait été fixé d'un commun accord, le défendeur a violé les dispositions en vigueur.

15. Il en résulte que l'évaluation pour l'année 2007, faite en vertu d'une grille adoptée postérieurement à la clôture de l'exercice 2007, et donc dans des conditions irrégulières, est entachée de vices et doit en conséquence être annulée.

*Sur le non-renouvellement du contrat*

16. La requérante soutient que la décision de ne pas renouveler son contrat est entachée d'illégalité en ce qu'elle a été prise au motif que les notes qui lui avaient été attribuées à l'issue des évaluations pour les années 2005, 2006 et 2007 étaient inférieures à 65 pour cent, alors que le rapport d'évaluation pour l'année 2007 doit être déclaré nul.

17. Selon la jurisprudence du Tribunal, la décision de ne pas renouveler un contrat étant de nature discrétionnaire, elle ne peut être annulée que lorsqu'elle est entachée de vices tels que l'incompétence de son auteur, la violation de règles de forme ou de procédure, l'erreur de fait ou de droit, l'omission de faits essentiels, le détournement de pouvoir ou l'inexactitude des conclusions tirées du dossier. Par conséquent, il y a lieu d'examiner si la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante est entachée d'un des vices qui seraient ainsi de nature à entraîner son annulation.

18. Cette décision est fondée sur une insuffisance professionnelle qui aurait été constatée au vu des rapports d'évaluation de l'intéressée pour les années 2005 à 2007.

Or le Tribunal a décidé, pour les motifs indiqués aux considérants 13 et 14 ci-dessus, d'annuler l'évaluation pour l'année 2007. Celle-ci doit dès lors être regardée comme n'ayant jamais été effectuée. Ainsi, l'obligation fondamentale d'examiner le rapport d'évaluation d'un agent avant toute décision concernant le non-renouvellement de son contrat n'a pu être respectée, ce qui est, selon la jurisprudence, constitutif d'un vice de procédure ayant pour effet de négliger un fait essentiel (voir le jugement 2096 et la jurisprudence citée).

Il s'ensuit que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante doit être annulée, de même que celle portant rejet de la réclamation de l'intéressée, sans qu'il soit nécessaire de se prononcer sur les autres moyens d'annulation soulevés.

*Sur le préjudice subi*

19. La requérante estime avoir subi un préjudice tant matériel que moral. Elle affirme que, si ses rapports d'évaluation, notamment celui pour l'année 2007, n'avaient pas été «manipulés», un contrat à durée indéterminée lui aurait été octroyé. Elle demande en conséquence sa réintégration dans son ancien poste ou dans un poste équivalent au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée, ainsi que la reconstitution de sa carrière.

Au cas où cette réintégration s'avérerait impossible, elle réclame principalement le paiement d'une indemnité équivalente aux salaires qu'elle aurait perçus si elle avait travaillé jusqu'à l'âge de la retraite et de la somme de 132 000 euros correspondant au «manque à gagner sur le rendement que lui aurait offert son fonds de pension».

20. Aux termes du paragraphe 2 de l'article 6 du Régime applicable au personnel du CDE adopté le 27 juillet 2005, un contrat à durée déterminée «peut avoir une durée de deux ans maximum, est renouvelable seulement deux fois, et sa durée totale ne doit pas dépasser cinq ans», et l'octroi d'un contrat à durée indéterminée est subordonné, entre autres conditions, à des «prestations durablement satisfaisantes».

Le Tribunal rappelle que, selon sa jurisprudence, si une organisation limite le nombre de contrats à durée déterminée qu'il est possible d'octroyer à un agent et subordonne l'octroi d'un contrat à durée indéterminée à des conditions précises — ce qui est le cas en l'espèce —, l'agent ne saurait se borner à attendre la transformation de son contrat en un contrat à durée indéterminée car il doit éventuellement répondre à des exigences accrues (voir le jugement 2337, au considérant 5).

Aucun élément du dossier ne permet d'affirmer que la requérante remplissait les conditions exigées pour obtenir un contrat à durée indéterminée et pourrait donc prétendre à sa réintégration au bénéfice d'un tel contrat ou à une réparation par équivalent. En effet, si le rapport d'évaluation pour l'année 2007 ne peut être pris en considération du fait de son annulation pour irrégularité, ceux pour les années 2005 et 2006, devenus définitifs pour n'avoir fait l'objet

d'aucun recours formel, indiquaient que l'intéressée ne satisfaisait que moyennement aux exigences correspondant à l'emploi qu'elle occupait et que certains aspects de son travail étaient à améliorer.

21. Toutefois, du fait de l'illégalité de la décision prise à son encontre, la requérante a subi un préjudice matériel et moral qu'il convient de réparer en tenant compte des circonstances de la cause.

22. Concernant le préjudice matériel, il sied de rappeler que le contrat de la requérante avait été renouvelé pour une période de deux ans prenant fin le 28 février 2007, avant l'entrée en vigueur du Régime applicable au personnel du CDE qui limite à deux ans au maximum la durée d'un contrat à durée déterminée et à deux fois seulement les possibilités de renouvellement, sans que la durée totale dudit contrat ne dépasse cinq ans. Le contrat de l'intéressée ayant été renouvelé une première fois pour une durée d'un an — du 1<sup>er</sup> mars 2007 au 29 février 2008 —, il pouvait donc faire l'objet d'un second renouvellement pour une durée de deux ans au maximum.

Le Tribunal estime dès lors équitable d'octroyer à la requérante une indemnité, tous intérêts compris, équivalant aux salaires et indemnités qu'elle aurait perçus si son contrat avait été renouvelé pour une période d'un an à compter du 1<sup>er</sup> mars 2008.

23. La requérante, qui a travaillé pour le CDE sans interruption depuis 1981, s'est vu notifier le non-renouvellement de son contrat le 27 février 2008, soit deux jours seulement avant la date d'échéance de son dernier contrat, à savoir le 29 février 2008, pour une motivation inexacte en l'état du dossier.

Cette notification tardive a occasionné à l'intéressée, au vu des circonstances de la cause, un préjudice moral qu'il convient de réparer en lui allouant une indemnité de 5 000 euros.

24. La requérante ne peut prétendre à une autre réparation pour tort matériel ou moral dès lors qu'aucun des autres moyens de la requête susceptibles d'entraîner une telle réparation n'est fondé. En effet, il ne ressort pas du dossier que le CDE ait méconnu le droit de

l'intéressée à être entendue ou qu'il ait violé le principe de bonne foi ou commis un détournement de procédure.

25. La conclusion de la requérante tendant au paiement de la somme de 132 000 euros correspondant au «manque à gagner sur le rendement que lui aurait offert son fonds de pension jusqu'à l'âge de la retraite» est injustifiée étant donné que, comme il est dit au considérant 20 ci-dessus, l'intéressée n'avait pas droit à un contrat à durée indéterminée.

26. Pour ce qui concerne la demande relative au montant de 86 676,48 euros réclamé au titre de l'indemnité prévue au paragraphe 6 de l'article 34 du Régime applicable au personnel du CDE, le Tribunal n'estime pas devoir y faire droit, la requérante n'ayant pas apporté la preuve que son contrat n'a pas été renouvelé pour cause de suppression de poste.

27. En outre, l'intéressée demande une indemnité de réinstallation et la prise en charge des frais occasionnés par son rapatriement et celui de sa famille.

Le défendeur, tout en affirmant que ces demandes ne font «pas partie de l'objet du présent litige», reconnaît que la requérante aurait droit à l'indemnité susmentionnée et à la prise en charge des frais de rapatriement pour autant qu'elle remplisse les conditions prévues par la réglementation pertinente.

Le Tribunal estime que l'intéressée a droit à l'indemnité de réinstallation et à la prise en charge des frais de rapatriement, si elle remplit les conditions requises. Les sommes correspondantes devront donc lui être versées, si ce n'est déjà fait.

28. Obtenant en partie satisfaction, la requérante a droit à des dépens, que le Tribunal fixe à 5 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Le rapport d'évaluation de la requérante pour l'année 2007 est annulé.
2. La décision du 27 février 2008 de ne pas renouveler le contrat de la requérante et, en tant que de besoin, la décision du 24 juin 2008 sont annulées.
3. Le CDE versera à la requérante une indemnité, tous intérêts compris, équivalant à une année de salaire et indemnités en réparation du préjudice matériel subi.
4. Il lui versera une indemnité de 5 000 euros en réparation du préjudice moral subi.
5. Il lui versera, si ce n'est déjà fait, l'indemnité de réinstallation et prendra en charge ses frais de rapatriement, comme il est dit au considérant 27 ci-dessus.
6. Il lui versera également la somme de 5 000 euros à titre de dépens.
7. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2010, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Seydou Ba, Vice-Président, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 2 février 2011.

MARY G. GAUDRON  
SEYDOU BA  
PATRICK FRYDMAN  
CATHERINE COMTET