

115^e session

Jugement n° 3239

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Centre pour le développement de l'entreprise (CDE), formée par M^{me} B. G. G. le 17 janvier 2011 et régularisée le 23 mai, la réponse du CDE du 29 août, la réplique de la requérante du 4 octobre 2011 et la duplique du Centre du 12 janvier 2012;

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 et les allégations suivants :

A. La requérante, ressortissante kenyane née en 1960, est entrée en 1994 au service du Centre pour le développement industriel, organisme auquel le CDE a succédé. Employée sur la base de contrats à durée déterminée, elle exerça à compter du 1^{er} mars 2006 les fonctions d'assistante administrative principale de grade 3.A. À partir du 1^{er} juillet 2006, elle fut affectée auprès du responsable de la communication et des relations publiques du CDE et était en outre secrétaire du Comité des projets. Le 20 décembre 2006, le Directeur informa l'intéressée que, compte tenu, notamment, de son rapport d'évaluation pour l'année 2005 selon lequel elle accomplissait ses

fonctions de façon satisfaisante, le Centre lui octroyait un contrat à durée indéterminée qui prendrait effet le 1^{er} mars 2007.

Au cours de l'automne 2006, la requérante prit connaissance, dans l'exercice de ses fonctions de secrétaire du Comité des projets, d'informations susceptibles de révéler l'existence d'un conflit d'intérêts dans le chef du Directeur et du Directeur adjoint du Centre et, le CDE étant une institution conjointe du Groupe des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique et de l'Union européenne, financée par le Fonds européen de développement (FED), elle porta ces informations à l'attention d'un parlementaire européen et de la Commission européenne. Le 26 mars 2007, le président du Conseil d'administration du CDE avertit l'ensemble des membres du personnel que l'Office européen de lutte antifraude (OLAF) avait décidé de procéder sans délai à une vérification, dans les locaux du Centre, de pièces justificatives et d'éléments matériels relatifs aux crédits accordés à ce dernier par le FED.

Dans son rapport d'évaluation pour l'année 2006, la requérante obtint une appréciation globale de 64 pour cent, ce qui la plaçait dans la catégorie 4 et signifiait que certains aspects de son travail étaient à améliorer. Elle formula des commentaires le 5 juillet 2007 et, dans un mémorandum du 24 juillet, elle fit savoir au Directeur qu'elle considérait que la procédure ayant conduit à l'établissement de ce rapport était viciée et qu'elle lui retournait donc celui-ci sans l'avoir signé. Le 18 octobre, elle reçut la version finale dudit rapport et, dans un courriel du 15 novembre, elle se plaignit auprès du chef du Département de l'administration du fait que ses commentaires et son mémorandum n'avaient pas été pris en compte. Le 17 décembre 2007, le Directeur par intérim, qui exerçait auparavant les fonctions de Directeur adjoint, informa l'intéressée que toutes ses remarques avaient été prises en considération et consignées dans son rapport d'évaluation. Le 26 février 2008, la requérante demanda au directeur par intérim de reconsidérer ce dernier et, le 28 avril, celui-ci lui répondit que sa demande constituait, conformément au paragraphe 2 de l'article 66 du Régime applicable au personnel, une réclamation, laquelle était manifestement irrecevable pour forclusion. Il ajoutait

que, dans l'hypothèse où son courriel du 15 novembre 2007 devrait s'analyser comme une réclamation, cette dernière aurait alors été rejetée par la décision du 17 décembre 2007, que l'intéressée n'était pas non plus recevable à contester.

Le 16 mai 2008, l'OLAF publia un résumé non confidentiel du rapport final de l'enquête concernant le Centre, dans lequel il concluait que celle-ci avait permis de découvrir des preuves de conflits d'intérêts, de corruption passive et d'escroquerie dans le chef d'un directeur, qui avait depuis lors démissionné. Il indiquait qu'il avait transmis le dossier aux juridictions pénales françaises.

Le 30 juillet 2008, le Directeur par intérim et la nouvelle responsable de la communication et des relations publiques du CDE eurent un entretien avec la requérante au sujet du rapport d'évaluation de cette dernière pour l'année 2007, lequel comportait une appréciation globale de 56 pour cent, ce qui la plaçait une nouvelle fois dans la catégorie 4. Le 27 septembre, l'intéressée saisit le Directeur par intérim d'une réclamation, affirmant qu'elle n'avait pas pu formuler de commentaires avant que ledit rapport ne soit finalisé. Le 16 janvier 2009, le Directeur par intérim lui fit savoir que sa réclamation était fondée et que, par conséquent, plusieurs parties dudit rapport étaient annulées et la procédure d'évaluation serait reprise au stade où elle avait été viciée. Par la suite, la requérante fut convoquée à plusieurs occasions à un entretien concernant son évaluation pour l'année 2007 et, le 23 mars 2009, le Directeur entré en fonction le 3 mars précédent lui rappela qu'au cours d'un tel entretien elle aurait l'occasion d'exposer son point de vue sur les observations consignées dans son nouveau rapport d'évaluation pour 2007. L'intéressée lui répondit le 24 mars qu'elle refusait de se rendre à un tel entretien.

Entre-temps, l'OLAF avait recommandé, le 14 novembre 2008, de procéder à une enquête externe au sujet de nouvelles allégations de fraudes ou irrégularités au sein du Centre. Dans son rapport final du 26 novembre 2009, l'OLAF conclut que ces allégations n'étaient pas fondées.

Le 25 mai 2009, le Conseil d'administration approuva la proposition du Directeur du Centre de résilier le contrat de la

requérante si l'appréciation globale de cette dernière pour l'année 2008 était inférieure à 50 pour cent. Le 27 mai, l'intéressée reçut son rapport d'évaluation pour l'année 2008, lequel comportait une appréciation globale de 49,5 pour cent et, le 7 septembre, elle fit savoir au chef du Département de l'administration qu'elle refusait de signer ce rapport. Par lettre du 2 décembre 2009, le Directeur informa la requérante que, compte tenu de la décision du Conseil d'administration du 25 mai et du fait que ses appréciations globales pour les années 2006, 2007 et 2008 étaient inférieures à 65 pour cent, son contrat était résilié à compter du 4 décembre 2009. Ayant été dispensée d'effectuer sa période de préavis, l'intéressée perçut une indemnité de départ correspondant à neuf mois de rémunération.

Le 2 février 2010, la requérante forma une réclamation contre la décision du 2 décembre 2009 et contre ses rapports d'évaluation pour 2006, 2007 et 2008. Par une lettre du 31 mars 2010, à laquelle était jointe une version finalisée de son rapport d'évaluation pour 2007, elle fut informée que sa réclamation était rejetée et, le 29 avril, elle demanda l'ouverture d'une procédure de conciliation en vertu du paragraphe 1 de l'article 67 du Régime applicable au personnel et de l'annexe IV audit régime. Dans son rapport du 13 octobre 2010, qui constitue la décision attaquée, le conciliateur conclut que la décision du 2 décembre 2009 était fondée et qu'il n'était pas en mesure de proposer aux parties des modalités de règlement du litige.

B. La requérante soutient qu'en violation du deuxième paragraphe de l'article 24 du Régime applicable au personnel, selon lequel toute décision individuelle prise en application dudit régime doit être communiquée par écrit et sans délai à l'agent intéressé, elle n'a eu connaissance de la décision du Conseil d'administration du 25 mai 2009 que le 12 août 2010 et de ses rapports d'évaluation pour 2007 et 2008, finalisés en avril et septembre 2009, que, respectivement, le 31 mars 2010 et le 4 décembre 2009. Elle explique que, du fait de leur notification tardive, elle n'a pas pu introduire de réclamation contre ces rapports.

Selon la requérante, conformément au paragraphe 4 de l'article 34 du Régime applicable au personnel, le contrat d'un agent ne peut être résilié pour insuffisance professionnelle que si, dans son rapport d'évaluation, il est placé dans la catégorie 5 ou 6, c'est-à-dire s'il obtient une appréciation globale inférieure à 50 pour cent. Elle prétend qu'en justifiant la résiliation de son contrat par le fait que ses appréciations globales pour les années 2006, 2007 et 2008 étaient inférieures à 65 pour cent, le Centre a méconnu ledit paragraphe. En outre, elle estime que les critiques contenues dans son rapport pour 2007 ne sont pas objectives et, de son point de vue, son rapport pour 2008 recèle une incohérence entre la note qui lui a été attribuée pour ses aptitudes professionnelles et celle qu'elle a obtenue au titre de ses performances, ce qui prouve que les appréciations portées sur ses compétences étaient subjectives et dénuées de fondement. La requérante souligne que, dans ses rapports d'évaluation pour 2006, 2007 et 2008, les sections relatives à la définition de ses objectifs pour l'année suivante n'ont jamais été complétées et elle affirme qu'elle avait réclamé «dès son rapport d'évaluation 2006» que des objectifs de travail lui soient fixés, mais que cette demande a été «systématiquement» ignorée. Elle prétend également que les motifs de son licenciement ainsi que ces rapports d'évaluation ont porté atteinte à son honneur et à sa réputation professionnelle.

Rappelant qu'elle avait fourni des informations sur la base desquelles l'OLAF a diligenté une enquête à la fois contre le Directeur et contre le Directeur adjoint qui étaient en fonction en 2006, la requérante dénonce deux situations de conflit d'intérêts en ce que le Directeur a adopté son rapport d'évaluation pour 2006 tout en sachant qu'elle avait fourni lesdites informations et que le Directeur adjoint a complété certaines sections de son rapport d'évaluation pour 2007 alors qu'il exerçait les fonctions de directeur par intérim. Elle ajoute que le fait que le Directeur entré en fonction en mars 2009 ait signé ledit rapport ne peut suffire à rendre ce dernier régulier, dès lors que cette autorité n'a pas procédé à cette occasion à un véritable examen de son évaluation. En outre, elle s'attache à démontrer que la décision de résilier son contrat constitue une mesure de rétorsion à son

encontre pour avoir fourni les informations à l'origine de l'enquête. De plus, elle formule des allégations de harcèlement envers le Directeur et le Directeur adjoint susmentionnés en raison notamment des conditions de travail qu'elle a endurées.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du 2 décembre 2009, celle du 31 mars 2010, ainsi que ses rapports d'évaluation pour les années 2006, 2007 et 2008. Elle réclame une somme équivalente à cinq années de sa dernière rémunération en réparation du «préjudice de carrière» qu'elle a subi, une somme de 50 000 euros en réparation du préjudice moral et une autre somme de 50 000 euros en réparation du harcèlement dont elle estime avoir fait l'objet. Elle réclame également l'octroi de dépens.

C. Dans sa réponse, le Centre soutient tout d'abord que le rapport d'évaluation de la requérante pour 2006 est devenu définitif étant donné que cette dernière n'a pas porté sa contestation devant le Tribunal de céans. Par conséquent, il est désormais inattaquable. Il affirme que le rapport pour 2007 est également définitif et inattaquable.

Le défendeur explique ensuite que l'acte adopté par le Conseil d'administration le 25 mai 2009 étant une approbation, soit un acte purement préparatoire et interne, il n'avait aucune obligation de le communiquer à la requérante. En outre, il reconnaît que, du fait d'un «malheureux oubli», cette dernière n'a reçu notification de son rapport d'évaluation pour 2007 que le 31 mars 2010, mais il fait valoir que l'intéressée savait que ses rapports pour 2007 et 2008 avaient été versés, dès qu'ils avaient été finalisés, à son dossier individuel. Il lui appartenait donc de consulter ce dernier pour prendre connaissance desdits rapports.

Le Centre affirme que la requérante se méprend lorsqu'elle soutient qu'un agent ne peut voir son contrat résilié pour insuffisance professionnelle que s'il est placé dans la catégorie 5 ou 6. Le fait que l'intéressée ait été placée dans la catégorie 4 pour les années 2007 et 2008 démontre, selon lui, qu'elle ne satisfaisait que «moyennement» aux exigences de ses fonctions. De plus, la baisse de sa notation globale entre ces deux années révèle qu'elle n'avait pas amélioré ses

prestations malgré les critiques qui lui avaient été adressées. En outre, le Centre fait valoir que la pratique au CDE est de résilier le contrat d'un agent lorsque trois de ses rapports d'évaluation consécutifs font état de prestations qui ne sont pas satisfaisantes, ce qui était le cas en l'espèce.

Le défendeur explique que, conformément à l'article 30 du Régime applicable au personnel, l'évaluation annuelle des agents porte sur leur compétence, leur rendement et leur conduite. Il est donc envisageable que surviennent des écarts entre les notes attribuées pour chacun de ces trois critères distincts. Le CDE fait remarquer que la responsable de la communication et des relations publiques avait transmis à la requérante des plans d'action pour 2007 et 2008-2009, lesquels indiquaient les objectifs à atteindre en ce qui concerne les domaines de la communication.

Enfin, le Centre soulève l'irrecevabilité des arguments relatifs aux conflits d'intérêts dans le chef du Directeur et du Directeur adjoint en ce qu'ils ont participé à l'élaboration des rapports d'évaluation de la requérante pour les années 2006 et 2007. Il fait valoir que ces derniers sont devenus définitifs, ce qui les rend inattaquables.

À titre subsidiaire, le défendeur soutient que le fait que la requérante ait dénoncé de prétendues pratiques frauduleuses n'avait pas pour effet de suspendre l'évaluation de ses performances par ses supérieurs, ce qui impliquait, en ce qui concerne son rapport d'évaluation pour 2007, l'intervention du Directeur par intérim. De plus, il affirme qu'il n'existe aucun lien de causalité entre le fait que l'intéressée ait fourni des informations sur la base desquelles l'OLAF a diligenté une enquête et la résiliation de son contrat.

Le Centre sollicite du Tribunal qu'il condamne la requérante aux dépens.

D. Dans sa réplique, la requérante prétend qu'il existe un lien étroit entre le motif de la décision de résilier son contrat et ses rapports d'évaluation pour 2006 et 2007. À son avis, il lui est donc possible d'attaquer ces derniers par le biais de sa contestation de ladite décision. Elle accuse le Centre d'avoir manqué à son devoir de

sollicitude du fait qu'au cours de sa carrière au CDE elle n'a jamais reçu de réponse aux commentaires qu'elle formulait à l'encontre de ses rapports d'évaluation. En outre, elle estime qu'un plan de travail ne peut remplacer des objectifs précis et individuels et souligne que, bien qu'il ait validé son rapport d'évaluation pour 2007, le Directeur ne l'a jamais entendue à ce sujet.

E. Dans sa duplique, le Centre fait valoir que l'argument de la requérante selon lequel elle pourrait contester ses rapports d'évaluation pour 2006 et 2007 par le biais de sa contestation de la décision de résilier son contrat, est contraire au principe de sécurité juridique. Il affirme que les commentaires que l'intéressée a formulés sur ses rapports d'évaluation ont été pris en compte et versés à son dossier individuel. En outre, le défendeur explique que, dans la procédure d'évaluation, le Directeur a un rôle de valideur, ce qui signifie que, lorsqu'il signe un rapport d'évaluation, ce dernier devient définitif.

CONSIDÈRE :

1. La requérante fut recrutée en 1994, en qualité de secrétaire, par le Centre pour le développement industriel, devenu depuis lors le Centre pour le développement de l'entreprise (CDE). Nommée assistante administrative principale au grade 3.A le 1^{er} mars 2006, elle fut mise au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} mars 2007. Au moment des faits à l'origine du présent litige, elle était affectée auprès de la responsable de la communication et des relations publiques du CDE et assurait, en outre, le secrétariat du Comité des projets.

2. Au cours de l'automne 2006, la requérante eut connaissance, dans l'exercice de cette dernière mission ainsi que par des confidences de collègues recueillies dans le cadre de son mandat de membre du Comité du personnel, d'informations pouvant laisser supposer l'existence de pratiques frauduleuses imputables au Directeur du CDE alors en fonction, M. S., ainsi qu'au Directeur adjoint, M. C. Agissant

de concert avec un autre agent du Centre, M. B., lui-même à l'origine d'une requête devant le Tribunal de céans sur laquelle il a été statué par le jugement 3148, la requérante communiqua les renseignements en cause aux services de la Commission européenne.

Il s'ensuivit une enquête menée par l'Office européen de lutte antifraude (OLAF), qui aboutit à la constatation, dans un rapport en partie rendu public le 16 mai 2008, de l'existence de conflits d'intérêts, de corruption passive et d'escroquerie dans le chef de M. S. Ce dernier avait du reste été entre-temps conduit à démissionner de ses fonctions de directeur le 25 juin 2007. Puis, à la suite d'une nouvelle enquête déclenchée par la communication de pièces complémentaires, l'OLAF émit, le 26 novembre 2009, un second rapport, dont il ressortait qu'aucune fraude ou irrégularité ne pouvait en revanche être imputée à M. C., même si cette conclusion était cependant assortie de la formulation de recommandations destinées notamment à rendre plus rigoureuses les pratiques du CDE en matière de déontologie et de passation des marchés.

3. À compter de l'année 2006, la qualité des prestations professionnelles de la requérante, qui avait jusqu'alors été jugée globalement satisfaisante, ainsi qu'en témoigne l'attribution même à l'intéressée d'un contrat à durée indéterminée, connu, selon le CDE, une forte dégradation. C'est ainsi que les rapports d'évaluation de la requérante pour les années 2006, 2007 et 2008, où celle-ci obtint respectivement l'appréciation globale de 64 pour cent, de 56 pour cent et de 49,5 pour cent selon la grille d'évaluation figurant dans le formulaire prévu par la réglementation en vigueur, faisaient en particulier apparaître un comportement professionnel marqué par un grave manque de ponctualité, une certaine tendance à l'absentéisme, une faible motivation dans le travail ou encore une regrettable agressivité dans les rapports humains.

4. Contestant vigoureusement le bien-fondé de ces critiques, notamment au travers de commentaires qu'elle formula dans le cadre de l'élaboration de ces différents rapports d'évaluation, la requérante

soutenait, pour sa part, que celles-ci procédaient de mesures de rétorsion à son encontre suscitées par la communication des informations ci-dessus évoquées à l'OLAF. Elle estimait en particulier inadmissible, à cet égard, que son évaluation pour 2006 ait été effectuée par M. S. et qu'un rôle essentiel ait été dévolu, dans l'établissement de celles de 2007 et 2008, à M. C., du fait que l'activité de communication et de relations publiques était placée sous la supervision directe de ce dernier, alors que ces autorités se trouvaient, selon elle, dans une situation de conflit d'intérêts.

Aussi l'élaboration de ces rapports se déroula-t-elle dans des conditions extrêmement conflictuelles, la requérante ayant notamment refusé de participer à l'entretien d'évaluation pour l'année 2007, auquel elle avait été convoquée — après retrait partiel, sur sa réclamation, d'un premier projet de rapport — le 26 mars 2009, et s'étant bornée, lors de l'entretien d'évaluation pour 2008, à annoncer la production d'observations écrites. L'établissement de ces rapports prit au demeurant un retard considérable, puisque celui de l'année 2006 ne fut finalement signé par le Directeur que le 25 juillet 2007, celui de 2007 le 7 avril 2009, et celui de 2008 le 19 septembre 2009.

5. Le 25 mai 2009, le Conseil d'administration du CDE adopta, sur proposition du Directeur, une délibération aux termes de laquelle, compte tenu du niveau des appréciations globales obtenues par la requérante dans chacun de ses rapports d'évaluation pour 2006 et 2007, l'intéressée serait licenciée pour insuffisance professionnelle si ce niveau s'avérait inférieur à 50 pour cent dans son rapport pour 2008, qui était alors en cours d'élaboration.

6. Par lettre du 2 décembre 2009, le Directeur informa la requérante, à l'issue d'une autre réunion de cette instance où avaient par ailleurs été approuvés les licenciements pour suppression de poste de seize agents dans le cadre d'un projet de restructuration du Centre, qu'il était mis fin à son contrat, à compter du 4 décembre, pour insuffisance professionnelle. De fait, l'appréciation globale de la requérante pour 2008 s'établit, comme il a déjà été dit, à 49,5 pour

cent, ce qui justifiait une telle décision au regard de la condition fixée par la délibération du 25 mai précédent.

7. Ayant contesté son licenciement, en application du paragraphe 2 de l'article 66 du Régime applicable au personnel du CDE, le 2 février 2010, la requérante vit sa réclamation rejetée par une décision du Directeur du 31 mars suivant. C'est contre cette décision que doit être regardée comme dirigée la requête introduite par l'intéressée devant le Tribunal de céans, après qu'eut échoué la procédure de conciliation prévue au paragraphe 1 de l'article 67 de ce régime. Outre l'annulation de la décision du 2 décembre 2009 elle-même et, par voie de conséquence, de celle du 31 mars 2010, la requérante demande l'annulation de ses rapports d'évaluation pour 2006, 2007 et 2008, ainsi que l'allocation d'indemnités à titre de dommages-intérêts et l'attribution de dépens.

8. S'agissant des conclusions dirigées contre les trois rapports d'évaluation précités, le défendeur oppose à celles-ci une fin de non-recevoir en tant qu'elles portent sur les rapports pour les années 2006 et 2007, qui seraient, selon lui, devenus définitifs.

9. Cette argumentation est fondée en ce qui concerne le rapport pour 2006. Comme l'a maintes fois déclaré le Tribunal dans sa jurisprudence, un rapport d'évaluation constitue un acte faisant grief, qui est, comme tel, susceptible d'être contesté par la voie d'une réclamation administrative dans les délais prévus par la réglementation applicable et, le cas échéant, devant le Tribunal après épuisement des moyens de recours interne (voir notamment, pour des affaires concernant également des agents du CDE, les jugements 2991, au considérant 11, ou 3148, au considérant 22).

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier qu'après avoir reçu notification de la version finale de son rapport d'évaluation pour 2006 le 18 octobre 2007, la requérante avait introduit une réclamation contre celui-ci, conformément au paragraphe 2 de l'article 66 du Régime précité, le 15 novembre 2007. Il avait été répondu à cette

réclamation par une lettre du Directeur adjoint — alors Directeur par intérim du Centre — du 17 décembre 2007 qui, eu égard à ses termes, ne pouvait que s'analyser comme un rejet de celle-ci. Si, le 26 février 2008, la requérante avait demandé à cette même autorité, par la voie d'un courrier de son ancien conseil, de «reconsidérer [son] rapport d'évaluation», cette nouvelle réclamation n'était pas recevable et, à supposer même que ce courrier pût être regardé comme une demande d'ouverture d'une procédure de conciliation présentée sur le fondement du paragraphe 1 de l'article 67, celle-ci aurait en tout état de cause été tardive au regard du délai imparti à cet effet par l'article 4 de l'annexe IV audit régime.

Dès lors, le rapport en question est devenu définitif et les conclusions dirigées à son encontre sont irrecevables pour défaut d'épuisement des voies de recours interne, en application de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, sans qu'aucun des arguments invoqués par la requérante pour faire obstacle à ce constat puisse être retenu.

10. Le CDE n'est en revanche pas fondé à soutenir que le rapport d'évaluation pour 2007 serait devenu définitif. Il ressort en effet des pièces du dossier que, du fait d'un «malheureux oubli» qu'il reconnaît lui-même dans ses écritures, le Centre s'était abstenu de notifier ce rapport à la requérante lors de son adoption définitive et ne lui a adressé celui-ci que le 31 mars 2010, sous forme d'annexe à la décision rejetant la réclamation contre la décision de licenciement en litige. Or, si le défendeur fait valoir que la requérante aurait néanmoins pu prendre connaissance de ce rapport en demandant à consulter son dossier administratif, cet argument est dénué de toute pertinence. Le versement d'un acte au dossier d'un fonctionnaire ne saurait valoir notification régulière de celui-ci et cette vérité s'impose en l'espèce avec d'autant plus d'évidence que ce versement — en admettant d'ailleurs sa matérialité établie — n'avait aucunement été porté à la connaissance de l'intéressée.

11. Sur le fond, le Tribunal relève que les rapports d'évaluation de la requérante pour 2007 et 2008, qui sont ainsi les seuls sur lesquels

il lui appartient d'exercer son contrôle, sont entachés d'illégalité à un double titre.

12. En premier lieu, la requérante est fondée à faire valoir que, comme elle l'avait d'ailleurs observé, chaque année, dans ses commentaires sur ses rapports d'évaluation, le CDE ne lui avait pas clairement fixé d'objectifs de travail.

De fait, il ressort des pièces du dossier que, contrairement à ce que prévoit le Règlement interne n° R3/CA/05, intitulé «Évaluation périodique», l'intéressée ne s'était pas vu assigner, en 2007 comme en 2008, de tels objectifs, la partie du formulaire d'évaluation de l'année précédente où ceux-ci auraient normalement dû figurer étant, pour chacune des périodes en cause, restée vierge. Or il s'agit là d'un vice substantiel, car l'évaluation régulière des mérites professionnels d'un fonctionnaire exige — particulièrement dans l'hypothèse où l'organisation entend se fonder sur celle-ci pour prendre d'éventuelles mesures défavorables à son égard — que l'intéressé soit dûment informé des objectifs au regard desquels ses prestations seront appréciées (voir les jugements 2414, au considérant 23, 2990, au considérant 3, ou 3148, au considérant 25).

13. Le défendeur fait certes valoir que la responsable de la communication et des relations publiques avait établi un plan d'action de l'unité placée sous sa responsabilité pour l'année 2007, puis un autre pour les années 2008 et 2009, dans lesquels étaient définis les objectifs collectifs à atteindre de même que la répartition des missions assignées à cet effet à chacun des membres de cette unité et ainsi, parmi eux, à la requérante. Mais les objectifs collectifs d'un service administratif ne sauraient être confondus avec ceux, de nature individuelle, qui doivent être fixés à un agent en fonction de ses aptitudes ou difficultés personnelles et qui peuvent notamment comprendre, par exemple, l'amélioration de la qualité de certaines de ses prestations ou la correction de tel ou tel défaut qui lui serait reproché. Au surplus, il ressort du dossier que les plans d'action auxquels il est ainsi fait référence avaient été unilatéralement arrêtés

par le responsable de l'unité en cause, alors que le Règlement interne précité prévoit que les objectifs individuels doivent être établis «avec chaque agent concerné». Enfin, la périodicité de ces plans d'action n'était pas non plus conforme aux règles applicables en la matière, puisque celui portant sur les années 2008 et 2009 n'avait par exemple été communiqué à la requérante que le 4 août 2008, alors qu'un agent doit évidemment être informé des objectifs qui lui sont assignés dès le début de l'année sur laquelle portera son évaluation.

14. En second lieu, le Tribunal estime que les rapports d'évaluation de la requérante pour 2007 et 2008 n'ont pas été établis dans le respect des garanties d'objectivité requises.

L'intéressée n'est certes pas fondée à soutenir que la circonstance que M. C. ait été visé par les investigations de l'OLAF diligentées sur la base d'informations communiquées par ses soins aurait fait par elle-même obstacle à ce que celui-ci prenne part à son évaluation. Dès lors que l'activité de communication et de relations publiques, à laquelle était principalement affectée l'intéressée, était, comme il a déjà été dit, placée sous la supervision du Directeur adjoint — et qu'au surplus, la procédure en vigueur prévoyait le visa par ce dernier de l'ensemble des rapports d'évaluation des agents —, l'intervention de cette autorité ne faisait que tirer les conséquences de la logique fonctionnelle et des règles juridiques normalement appelées à prévaloir en la matière.

Mais la situation singulière ainsi créée ne pouvait pour autant manquer, par sa nature même, de jeter un doute sur l'objectivité avec laquelle serait menée l'évaluation de la requérante par M. C. Aussi le Directeur, auquel les rapports d'évaluation sont communiqués «pour décision», aux termes du Règlement interne précité, aurait-il dû s'attacher à procéder à un véritable réexamen des appréciations portées sur les mérites de l'intéressée.

15. En vertu de la jurisprudence du Tribunal, en effet, si la réglementation d'une organisation internationale prévoit qu'un formulaire d'évaluation doit être signé non seulement par le supérieur

direct du fonctionnaire concerné (ou, ici, par le Directeur adjoint, en sa qualité d'autorité hiérarchique dont relevait la requérante), mais aussi par un supérieur de deuxième rang (ou, en l'occurrence, par le Directeur), c'est afin de garantir que soit exercé un contrôle, du moins *prima facie*, de l'objectivité avec laquelle le rapport a été établi. Le but d'une telle règle est d'opérer un partage des responsabilités entre ces deux autorités et d'assurer la protection du fonctionnaire évalué contre une appréciation partielle d'un supérieur, qui ne doit pas être le seul à donner un avis sur les aptitudes et les prestations de l'intéressé. Dès lors, il est impératif que le supérieur de deuxième rang compétent prenne soin de vérifier que l'évaluation soumise à son approbation ne mérite pas d'être modifiée (voir le jugement 320, aux considérants 12, 13 et 17, ou, plus récemment, les jugements 2917, au considérant 9, et 3171, au considérant 22). Enfin, cette vérification doit bien entendu être opérée avec une particulière vigilance lorsque l'évaluation s'effectue dans un contexte pouvant spécialement laisser craindre un manque d'objectivité de la part du supérieur qui la conduit et, a fortiori, lorsque celle-ci se déroule, comme c'était le cas en l'espèce, dans des conditions ouvertement conflictuelles (voir le jugement 3171, au considérant 23).

16. Or, loin de répondre à ces exigences, le nouveau Directeur du CDE nommé en mars 2009 s'est borné, comme le fait à juste titre observer la requérante, à apposer sur les deux rapports en cause un visa de pure forme assorti de la seule mention selon laquelle l'évaluation de l'intéressée devenait ainsi «définitive». Ce faisant, il est manifeste que cette autorité ne s'est pas livrée à un véritable réexamen du projet de rapport qui lui était soumis. Ce constat est d'ailleurs corroboré par les termes d'un courrier adressé au Directeur le 23 avril 2009 par deux députés au Parlement européen dans lequel ces derniers, se référant à un entretien qu'ils avaient eu avec lui le 14 avril précédent, lui reprochaient de leur avoir alors indiqué qu'il se refuserait, pour des motifs d'opportunité, à remettre en cause l'évaluation effectuée par ses subordonnés des agents ayant participé à la dénonciation de fraudes auprès de l'OLAF.

17. Il découle de ces considérations que les rapports d'évaluation de la requérante pour les années 2007 et 2008 doivent être annulés, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens visant à en contester la validité.

18. En outre, l'irrégularité dont étaient ainsi entachés ces rapports d'évaluation a par elle-même pour conséquence de vicier la légalité de la décision, arrêtée sur la base de ceux-ci, par laquelle la requérante a été licenciée pour insuffisance professionnelle.

En vertu d'une jurisprudence constante du Tribunal, une organisation internationale ne peut en effet fonder une décision faisant grief à un fonctionnaire sur le caractère insatisfaisant de ses prestations si elle n'a pas respecté les règles établies pour évaluer sa manière de servir (voir, par exemple, les jugements 2414, au considérant 24, 2991, au considérant 13, ou 3148, au considérant 25). Cette jurisprudence de portée générale ne peut en outre que s'appliquer avec une particulière rigueur lorsque est en cause, comme en l'espèce, la résiliation pour un tel motif d'un contrat à durée indéterminée, qui, en principe, protège son titulaire contre tout risque de précarité et d'insécurité (voir le jugement 2468, au considérant 16).

La requérante n'est certes pas recevable, contrairement à ce qu'elle soutient dans sa réplique, à exciper à l'encontre de la décision ayant prononcé son licenciement de l'illégalité de son rapport d'évaluation pour 2006 nonobstant le caractère définitif de ce dernier. Mais le fait que cette décision ait été également arrêtée sur la base des rapports pour 2007 et 2008, qui étaient ainsi irrégulièrement établis et revêtaient d'ailleurs, parce qu'ils étaient les plus récents, une importance déterminante dans les motifs qui ont conduit à prendre celle-ci, suffit, à l'évidence, à l'entacher d'illégalité.

19. Il résulte de ce qui précède que la décision du Directeur du CDE du 31 mars 2010 précitée ainsi que celle du 2 décembre 2009 portant licenciement de la requérante doivent être annulées, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête articulés à leur encontre.

20. La requérante, qui ne demande pas à être réintégrée au sein du Centre, sollicite en revanche l'attribution, à titre de réparation du préjudice matériel subi du fait de l'éviction illégale de son emploi, de dommages-intérêts d'un montant correspondant à cinq années de sa dernière rémunération. Dans la mesure où l'intéressée était titulaire, lors de son licenciement, d'un contrat à durée indéterminée, le Tribunal estime qu'il y a lieu de faire intégralement droit à cette demande. Il allouera donc à la requérante une somme équivalant au total des traitements, indemnités et autres avantages pécuniaires de toute nature dont celle-ci aurait bénéficié si l'exécution de son contrat s'était poursuivie, à niveau d'émoluments inchangé, pendant une durée de cinq ans à compter du 4 décembre 2009.

21. En outre, la requérante est fondée à faire valoir que l'illégalité de la résiliation de son contrat et de ses rapports d'évaluation pour 2007 et 2008 lui a causé un préjudice moral. Eu égard, notamment, à l'atteinte à la réputation professionnelle de l'intéressée résultant de la nature même du motif de son licenciement et aux conditions inutilement humiliantes — soulignées à juste raison dans la requête — dans lesquelles cette décision lui avait été notifiée, le Tribunal estime justifié d'attribuer à la requérante, à ce titre, une indemnité de 10 000 euros.

22. En revanche, il ne ressort pas des pièces du dossier que le traitement réservé par le CDE à la requérante puisse être regardé, ainsi que le soutient cette dernière, comme constitutif de harcèlement. Ni les illégalités relevées plus haut ni les autres circonstances invoquées à ce sujet par l'intéressée ne sauraient en effet s'analyser, même en tenant pour établies les menaces dont celle-ci affirme avoir fait l'objet de la part de M. S. lors d'un entretien auquel elle avait été convoquée le 17 avril 2007, comme caractérisant un tel harcèlement. La conclusion de la requérante tendant à l'octroi d'une indemnité supplémentaire sur ce fondement sera donc écartée.

23. Obtenant en grande partie satisfaction, la requérante a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 5 000 euros.

24. Le CDE a demandé, à titre reconventionnel, que l'intéressée soit elle-même condamnée à lui verser des dépens. Il résulte de ce qui précède que cette prétention doit, à l'évidence, être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur du CDE du 31 mars 2010 et celle du 2 décembre 2009, de même que les rapports d'évaluation de la requérante pour les années 2007 et 2008, sont annulés.
2. Le CDE versera à la requérante des dommages-intérêts pour préjudice matériel calculés comme il est dit au considérant 20 ci-dessus.
3. Le Centre versera à l'intéressée une indemnité pour tort moral de 10 000 euros.
4. Il lui versera également la somme de 5 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requérante ainsi que les conclusions reconventionnelles du Centre sont rejetés.

Ainsi jugé, le 26 avril 2013, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, 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 4 juillet 2013.

SEYDOU BA
CLAUDE ROUILLER
PATRICK FRYDMAN
CATHERINE COMTET