

107^e session

Jugement n° 2850

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol), formée par M. P. V. W. le 16 mai 2008 et régularisée le 23 juin, la réponse de l'Agence du 17 octobre, la réplique du requérant du 21 novembre 2008 et la duplique d'Eurocontrol datée du 13 mars 2009;

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. Le requérant, ressortissant néerlandais né en 1975, est entré au service de l'Agence Eurocontrol le 1^{er} décembre 2003, au grade C5, au titre d'un engagement de durée limitée de trois ans. Il fut affecté au Centre de contrôle de l'espace aérien supérieur de Maastricht afin d'exercer des fonctions de commis adjoint au bureau de l'assurance maladie.

Son premier rapport d'évaluation portait sur l'année 2004. A la rubrique concernant l'appréciation générale de ses services, il était indiqué que ses prestations ne répondaient pas pleinement à toutes les exigences du poste qu'il occupait et qu'il devait s'améliorer. Le 15 décembre 2005, le directeur du Centre de Maastricht adressa

un mémorandum interne au directeur des ressources humaines pour lui proposer de prolonger l'engagement du requérant pour une durée d'un an, soit jusqu'au 30 novembre 2007, ce qui permettrait de vérifier si ce dernier était en mesure de s'améliorer. Le 11 janvier 2006, l'engagement du requérant fut ainsi prolongé d'un an. Dans le rapport d'évaluation établi pour l'année 2005, l'intéressé obtint la même appréciation générale que dans le rapport précédent. L'appréciation contenue dans le rapport portant sur l'année 2006 faisait apparaître que, d'une manière générale, ses prestations ne répondaient pas aux exigences de son poste.

Le 18 juillet 2007, le Directeur général, estimant qu'il n'était pas dans l'intérêt du service de renouveler l'engagement du requérant, dont les prestations ne donnaient pas satisfaction, décida que cet engagement prendrait fin le 30 novembre 2007. Le 8 août, l'intéressé présenta une réclamation contre cette décision, soutenant qu'elle n'était pas motivée, que «contrairement à l'usage» il n'avait pas été informé du non-renouvellement de son engagement un an auparavant et que ses rapports d'évaluation pour 2005 et 2006 n'avaient pas été finalisés. Il demandait l'annulation de ladite décision, la conversion de son engagement en engagement de durée indéterminée et l'ouverture d'une procédure d'enquête pour harcèlement contre l'un de ses supérieurs hiérarchiques. Par courrier du 11 décembre 2007, il fut informé que sa plainte pour harcèlement ferait l'objet d'une enquête préliminaire.

Dans son avis du 25 janvier 2008, la Commission paritaire des litiges considéra à l'unanimité que la décision de non-renouvellement était suffisamment motivée puisqu'elle était justifiée par les prestations insatisfaisantes du requérant telles que constatées dans ses rapports d'évaluation. Deux de ses membres recommandèrent le rejet de la réclamation pour défaut de fondement tandis que les deux autres recommandèrent le renouvellement du contrat du requérant pour une période d'un an afin de permettre la «finalisation de l'ensemble des procédures en cours». Contestant la nature du contrat accordé au requérant — un contrat de durée limitée plutôt que de durée indéterminée —, ces derniers estimaient en outre que le délai de préavis applicable n'avait pas été respecté. Par lettre du 20 février

2008, le directeur des ressources humaines fit savoir au requérant que sa réclamation était rejetée comme infondée en droit. Telle est la décision attaquée.

Le 25 avril 2008, le Directeur général écrit à l'intéressé pour l'informer qu'après avoir étudié le rapport d'enquête il avait décidé de ne pas donner suite à sa plainte pour harcèlement et que le dossier était donc clos.

B. Le requérant reconnaît que son rapport d'évaluation pour l'année 2004 contenait une série de critiques, mais il souligne que, dans son memorandum interne du 15 décembre 2005, le directeur du Centre de Maastricht a indiqué que ses prestations étaient bonnes. Il soutient que la décision de ne pas renouveler son contrat a été prise alors que ses rapports d'évaluation pour les années 2005 et 2006 n'avaient pas encore été finalisés et en violation des dispositions de l'annexe X aux Conditions générales d'emploi des agents du Centre Eurocontrol à Maastricht, qui sont relatives aux modalités statutaires particulières applicables aux agents nommés pour une durée indéterminée ou limitée à compter du 1^{er} mai 2002. Il reproche au Directeur général d'avoir rejeté sa réclamation malgré l'avis partagé des membres de la Commission paritaire des litiges.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du 20 février 2008 et de dire pour droit que l'Agence a mis fin à son engagement «de façon illégitime». Il sollicite le paiement, avec intérêts d'indemnités, d'un montant respectif de 25 000 et 12 500 euros en réparation du préjudice matériel et du préjudice moral qu'il estime avoir subis. Enfin, il réclame 5 000 euros au titre des dépens.

C. Dans sa réponse, l'Agence donne sa version des faits. Elle indique qu'en février 2006 le requérant a été entendu par le directeur du Centre de Maastricht au sujet de courriers électroniques à caractère raciste envoyés depuis sa messagerie professionnelle. Le 10 juillet, il a été entendu par le Directeur général; l'Agence affirme qu'il a alors reconnu être l'auteur desdits courriers. Le 5 octobre, l'intéressé a été informé que le Directeur général avait décidé de saisir le Conseil de

discipline; l'audition a été fixée au 6 février 2007, après que le requérant en eut obtenu le report.

L'Agence ajoute qu'entre le 26 janvier et le 30 novembre 2007, date d'expiration de son engagement, le requérant fut absent du bureau pour raisons de santé. Le médecin qu'elle mandata pour effectuer un contrôle estima cependant que l'intéressé était apte à travailler. Ce dernier ayant contesté les conclusions de ce médecin, une commission d'invalidité fut convoquée conformément à la procédure prévue par le paragraphe 3 de l'article 59 des Conditions générales d'emploi. Cette commission ne put cependant pas être constituée, le médecin désigné par le requérant ayant refusé d'y siéger. A partir du 14 mars, l'absence de ce dernier ne fut plus couverte par un certificat médical. Le contrôle à domicile qui fut organisé ne put néanmoins avoir lieu car l'intéressé était absent. Ce dernier fut alors instamment prié de se présenter au médecin contrôleur, ce qu'il ne fit qu'après avoir été informé que dans le cas contraire sa rémunération serait suspendue. Dans ces conditions, la procédure disciplinaire ne put se poursuivre.

Eurocontrol affirme que la motivation de la décision du 18 juillet 2007, bien que succincte, répondait aux exigences posées par la jurisprudence du Tribunal. Elle souligne que le requérant savait que depuis 2004 ses prestations étaient régulièrement jugées insatisfaisantes et que celles des années 2005 et 2006 seraient cruciales en vue d'un éventuel renouvellement de son engagement. En outre, elle rappelle qu'une procédure disciplinaire a été engagée contre l'intéressé pour des faits incompatibles avec la dignité de sa fonction et susceptibles d'entacher la réputation de l'Agence. Elle rappelle également l'absentéisme du requérant, et en particulier son absence irrégulière pendant deux mois et demi. Elle fait valoir que ce dernier n'avait aucun droit à obtenir le renouvellement de son contrat et que le Directeur général avait suffisamment d'éléments pour estimer qu'il n'était pas dans l'intérêt du service de renouveler son engagement. Selon l'Agence, la décision contestée ayant été prise dans l'exercice du large pouvoir d'appréciation dont dispose

le Directeur général, le Tribunal ne pourra en l'espèce exercer qu'un contrôle restreint.

La défenderesse déclare qu'elle n'est pas tenue de donner un préavis d'un an avant le non-renouvellement d'un engagement. L'annexe X aux Conditions générales d'emploi ne fait état d'un préavis qu'en cas de résiliation d'un engagement avant son terme. L'Agence fait observer que le requérant a reçu notification de la décision du 18 juillet 2007 près de quatre mois et demi avant l'expiration de la prolongation de son contrat pour une durée d'un an, ce qui est tout à fait raisonnable et donc conforme à la jurisprudence. Elle insiste sur le fait que le requérant était au bénéfice d'un engagement de durée limitée, contrairement à ce que deux des membres de la Commission paritaire des litiges ont affirmé sans étayer leur position.

L'Agence admet que le rapport d'évaluation pour l'année 2005 n'a pas été remis au requérant pour deuxième signature et pour lui permettre le cas échéant de demander la saisine du Comité paritaire d'évaluation, mais elle estime que cela n'invalide pas pour autant les appréciations qu'il contenait. Le rapport pour l'année 2006 fut envoyé au domicile de l'intéressé afin qu'il en prenne connaissance, qu'il complète les rubriques le concernant et formule d'éventuels commentaires. Cependant, en réponse à une relance de son chef d'unité, il indiqua par écrit qu'il refusait de le retourner.

D. Dans sa réplique, le requérant affirme qu'il travaillait en réalité auprès de l'Agence depuis le 1^{er} octobre 2001 sur une base intérimaire et que la collaboration avec son supérieur hiérarchique direct a toujours été «très difficile», ce qui a eu des conséquences sur sa santé. Il ajoute qu'au début de l'année 2007 son état de santé s'est considérablement dégradé en raison du harcèlement de son supérieur hiérarchique direct et de l'«immobilisme» de son supérieur hiérarchique de niveau plus élevé. Il dit avoir fourni plusieurs certificats médicaux, qu'il produit en annexe à son mémoire, mais soutient que l'administration lui a «abusivement retiré» tous ses jours de congé annuel pour ensuite «bloquer son salaire de juin 2007». Il indique que, par décision du 7 novembre 2008, la défenderesse lui

a payé tous ses jours de congé annuel alors qu'elle avait jusqu'alors toujours refusé de le faire.

Le requérant maintient que la décision contestée n'était pas motivée. Il fait valoir que ses prestations étaient satisfaisantes et que «ses résultats étaient des meilleurs». Il prétend que son supérieur hiérarchique direct utilisait ses rapports d'évaluation pour le «noircir» et que, bien que ses autres supérieurs hiérarchiques aient été au courant de cette situation, ils n'ont pas réagi.

L'intéressé souligne que les fonctions qu'il exerçait avaient un caractère durable et qu'il aurait donc dû être nommé pour une durée indéterminée, conformément au chapitre premier de l'annexe X aux Conditions générales d'emploi. En outre, il estime qu'il avait droit à un préavis raisonnable. Il indique que, selon le paragraphe 4 de l'article 5 de ladite annexe X, le délai de préavis ne peut commencer à courir pendant un congé de maladie. Or, lorsqu'il a reçu notification de la décision du 18 juillet 2007, il était en congé de maladie.

Le requérant fait valoir que le rapport d'évaluation pour l'année 2005 ne lui a jamais été remis pour deuxième signature et qu'il n'a donc jamais pu demander la saisine du Comité paritaire d'évaluation, comme l'Agence le reconnaît elle-même. Quant au rapport pour l'année 2006, il lui est parvenu alors qu'il était en congé de maladie et il n'a pas pu réagir de manière appropriée aux appréciations qu'il contenait.

Il fait observer qu'aucun conseil de discipline n'a été réuni et que les faits dont on l'accuse concernant l'usage illicite de sa messagerie professionnelle n'ont jamais pu être démontrés; il n'a d'ailleurs jamais eu l'occasion de prouver son innocence.

E. Dans sa duplique, la défenderesse reconnaît que le requérant a travaillé au Centre de Maastricht entre 2001 et 2003 mais souligne que sa situation était alors régie par le droit du travail néerlandais. Elle relève qu'il n'a contesté son engagement à durée limitée ni en 2003 ni quand celui-ci a été prolongé. Son argument à cet égard est donc irrecevable et dénué de pertinence. Elle ajoute qu'une organisation est libre de l'usage qu'elle fait de la possibilité d'accorder

ou non des engagements à durée limitée. La défenderesse maintient par ailleurs les arguments développés dans sa réponse.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant fut recruté par Eurocontrol à compter du 1^{er} décembre 2003 pour une durée limitée de trois ans.

Le premier rapport d'évaluation sur sa manière de servir, portant sur la période correspondant à l'année civile 2004, mit en évidence que ses prestations n'étaient pas jugées satisfaisantes. S'il y était certes relevé que l'intéressé traitait un nombre de dossiers suffisant, ce rapport comportait en effet diverses critiques concernant notamment sa médiocre connaissance du français, son attitude négative à l'égard des tâches administratives, le non-respect de ses obligations horaires, des absences abusives et une utilisation intensive d'Internet pour son compte privé durant les heures de travail.

Par un mémorandum interne adressé au directeur des ressources humaines le 15 décembre 2005, le directeur du Centre de Maastricht proposa toutefois que l'engagement du requérant soit prolongé pour une période d'un an afin de vérifier si celui-ci était en mesure d'améliorer ses performances professionnelles. C'est ainsi qu'en vertu d'une décision du Directeur général en date du 11 janvier 2006 le contrat de l'intéressé fut prolongé jusqu'au 30 novembre 2007.

2. Le rapport d'évaluation du requérant pour l'année 2005, qui fut établi en avril 2006, confirma cependant les critiques précédemment formulées à son égard, en y ajoutant même la mise en évidence d'une certaine dégradation du nombre de dossiers traités par l'intéressé par rapport à l'année antérieure.

Entre-temps, le 8 février 2006, le requérant avait été entendu par le directeur du Centre de Maastricht afin de s'expliquer sur l'envoi à un forum de discussion sur Internet, depuis sa messagerie professionnelle, de courriers électroniques à caractère raciste. L'intéressé ayant ultérieurement reconnu en être l'auteur, il fut

informé, le 5 octobre 2006, que le Directeur général avait décidé de le renvoyer devant le Conseil de discipline.

Mais, alors qu'il avait été convoqué devant cette instance le 6 février 2007 — après avoir d'ailleurs déjà obtenu un report de séance —, le requérant fut en congé de maladie à compter du 26 janvier 2007. Ce congé fut ensuite constamment renouvelé jusqu'au 30 novembre 2007. L'intéressé ne reprit donc jamais son activité au sein d'Eurocontrol avant l'expiration de son contrat. L'Organisation, qui mit en doute le bien-fondé de ce congé de maladie et de ses prolongations successives, fit examiner le requérant à deux reprises, les 29 janvier et 15 juin 2007, par un médecin contrôleur, qui, les deux fois, estima que celui-ci était apte à travailler. Elle soutient en outre — sans d'ailleurs l'établir de manière irréfutable, eu égard aux justifications fournies par l'intéressé sur ce point — que l'absence de celui-ci n'était pas valablement couverte par des certificats médicaux pour ce qui concerne la période comprise entre les 14 mars et 31 mai 2007. Ainsi qu'il sera exposé plus loin, l'Organisation ne poussa cependant pas à son terme la procédure qui aurait pu permettre de contraindre le requérant à reprendre son activité en soumettant le litige à la Commission d'invalidité. Il en résulta notamment que la procédure disciplinaire engagée contre celui-ci ne put jamais se poursuivre.

3. Le 20 juin 2007, alors que le requérant était en congé de maladie, son rapport d'évaluation pour l'année 2006 lui fut adressé à son domicile afin qu'il y ajoute ses éventuels commentaires. Le jugement porté sur les mérites de l'intéressé y apparaissait plus négatif encore que dans les précédents rapports, dans la mesure où l'appréciation générale dont il faisait l'objet le classait, pour la première fois, au niveau de valeur le plus faible dans l'échelle d'évaluation en usage au sein de l'Organisation.

Ayant été de nouveau invité à faire parvenir ses commentaires sur ce rapport le 13 juillet 2007, le requérant ne déféra cependant pas à cette sollicitation et informa l'Organisation, par un courrier électronique du 18 juillet, qu'il refuserait désormais, sur le conseil

du syndicat dont il était membre, d'accomplir toute démarche susceptible de nuire à ses intérêts.

4. Par une décision également datée du 18 juillet 2007, le Directeur général mit fin à l'engagement de l'intéressé à compter du 30 novembre 2007, ce qui signifiait que son contrat ne serait pas renouvelé à expiration.

Conformément à l'article 91 des Conditions générales d'emploi, le requérant forma, le 8 août 2007, une réclamation à l'encontre de cette décision, qui fut examinée par la Commission paritaire des litiges le 22 novembre 2007. Cette instance émit alors un avis partagé. Si deux de ses membres proposèrent de rejeter la réclamation comme infondée, les deux autres recommandèrent, pour leur part, le renouvellement du contrat du requérant pour une période d'un an afin de permettre une «finalisation de l'ensemble des procédures en cours».

Le 20 février 2008, le directeur des ressources humaines, par délégation du Directeur général, fit sien le premier des deux points de vue ainsi exprimés et rejeta la réclamation en cause. Telle est la décision que le requérant défère devant le Tribunal de céans.

5. Il y a lieu d'observer que, si les conclusions du requérant tendent principalement à l'annulation de la décision refusant le renouvellement de son contrat, l'intéressé ne demande pas, devant le Tribunal, à être réintégré au sein de l'Organisation. Il sollicite en revanche l'attribution d'indemnités, d'un montant respectif de 25 000 et 12 500 euros à titre de réparation du préjudice matériel et du préjudice moral qu'il estime avoir subis. Il demande en outre que ces sommes soient assorties d'intérêts et que l'Organisation soit condamnée à lui verser des dépens d'un montant de 5 000 euros.

6. Selon la jurisprudence constante du Tribunal, la décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée relève du pouvoir d'appréciation de l'organisation concernée et ne peut donc être annulée que si elle émane d'une autorité incompétente, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit,

ou encore si des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération, si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier ou si un détournement de pouvoir est établi. En outre, le Tribunal a toujours considéré que, lorsque le non-renouvellement du contrat est motivé par des prestations insatisfaisantes, il ne lui appartient pas de substituer sa propre appréciation à celle portée par l'organisation sur l'aptitude de l'intéressé à exercer ses fonctions (voir, par exemple, les jugements 1262, au considérant 4, et 1741, au considérant 11).

7. En l'espèce, le requérant soutient essentiellement que la décision de ne pas renouveler son contrat ne serait pas motivée, que celle-ci n'aurait pas été précédée d'un préavis suffisant et qu'elle reposerait sur des rapports d'évaluation établis dans des conditions irrégulières. Ces différents moyens, qui sont tous tirés de vices de forme ou de procédure, entrent bien dans le champ du contrôle qu'il incombe au Tribunal d'exercer sur une décision de cette nature.

8. Le moyen tiré d'une absence de motivation ne saurait être retenu.

La décision critiquée reposait, selon ses termes, sur la considération suivant laquelle «il n'[était] pas dans l'intérêt du service de renouveler l'engagement [du requérant], dont les prestations [n'étaient] pas satisfaisantes». Bien que succincte, une telle motivation était en l'espèce tout à fait suffisante pour permettre au requérant — lequel était d'ailleurs déjà parfaitement informé des critiques dont il faisait l'objet — de connaître le motif présidant à cette décision et pour le mettre à même, en particulier, de former un éventuel recours à son encontre. Elle satisfaisait donc aux exigences posées par la jurisprudence du Tribunal en la matière, qui, au demeurant, n'impose pas que la motivation d'une décision figure nécessairement dans la décision elle-même (voir les jugements 1750 et 1817).

9. Le requérant n'est pas davantage fondé à soutenir que la décision de ne pas renouveler son engagement aurait dû être précédée d'un préavis d'un an.

Il résulte en effet de l'article 10 de l'annexe X aux Conditions générales d'emploi, relative aux modalités statutaires particulières applicables aux agents nommés à compter du 1^{er} mai 2002, que le non-renouvellement de l'engagement d'un agent nommé pour une durée limitée au terme normal de son contrat n'est précisément soumis à aucun préavis. Le requérant tente certes de soutenir, en se fondant sur un autre article de ladite annexe, qu'il aurait dû être initialement recruté dans le cadre d'un contrat de durée indéterminée, puisque les fonctions qui lui étaient confiées étaient de nature durable. Mais, dès lors qu'il a été recruté dans le cadre d'un contrat de durée limitée, sa situation est en tout état de cause régie par les dispositions applicables à un tel contrat et, à supposer même que son emploi eût normalement dû être pourvu par un agent nommé pour une durée indéterminée — ce que, d'ailleurs, selon le jugement 1450, il n'appartient pas au Tribunal de contrôler —, cette circonstance ne saurait par elle-même entraîner une requalification de son engagement. Au demeurant, il y a lieu de relever qu'en cas de cessation de fonctions du titulaire d'un contrat de durée indéterminée les dispositions de l'annexe X prévoyaient que c'est un préavis d'au moins six mois qui s'applique.

En réalité, la seule obligation qui pesait sur l'Organisation était d'accorder au requérant, ainsi que l'exige par ailleurs, même sans texte, la jurisprudence du Tribunal, un «préavis raisonnable» lui permettant notamment d'exercer son droit de recours et de prendre toutes mesures utiles (voir, notamment, les jugements 2104, au considérant 6, et 2531, au considérant 9). Or, en l'occurrence, la décision de ne pas renouveler le contrat de l'intéressé, prononcée le 18 juillet 2007 en vue d'une prise d'effet au 30 novembre suivant, précédait ainsi de plus de quatre mois la cessation effective de ses fonctions. Le Tribunal estime qu'un tel délai était en l'espèce suffisant pour permettre de considérer que cette exigence a bien été respectée.

10. Mais le moyen tiré de l'irrégularité des conditions d'élaboration des rapports d'évaluation sur lesquels reposait la décision contestée s'avère, en revanche, fondé.

Dès lors qu'une organisation entend, comme en l'espèce, refuser de renouveler le contrat d'engagement d'un fonctionnaire au motif que

ses prestations sont jugées insatisfaisantes, celle-ci est, en vertu de la jurisprudence, tenue de prendre en considération les rapports d'évaluation des mérites de l'intéressé (voir, par exemple, les jugements 1351, au considérant 11, et 2096, au considérant 13). En outre, ces rapports d'évaluation doivent bien entendu être établis en conformité avec la procédure applicable au sein de cette organisation, notamment en ce qui concerne le respect des prescriptions visant à assurer le caractère contradictoire de leur élaboration (voir, notamment, les jugements 1741, aux considérants 15 et 16, et 2172, aux considérants 20 et 21).

Si, comme il a été rappelé plus haut, le Tribunal n'exerce en la matière qu'un contrôle restreint sur l'appréciation à laquelle se livre l'organisation, il lui appartient de s'attacher à vérifier, en revanche, que les conditions ainsi posées par sa jurisprudence sont bien respectées, afin de s'assurer que cette appréciation se fonde sur des éléments fiables et objectifs.

11. En l'espèce, les deux derniers rapports d'évaluation dont le requérant avait fait l'objet avant la décision contestée étaient ceux des années 2005 et 2006, qui, ainsi qu'il ressort de la chronologie des faits ci-dessus exposée, avaient d'ailleurs tous deux été établis postérieurement à la décision du 11 janvier 2006 prolongeant d'un an son contrat initial. Il est donc clair que ces rapports comptaient au nombre des éléments essentiels sur lesquels devait se fonder l'Organisation pour apprécier s'il y avait lieu de renouveler l'engagement de l'intéressé à l'issue de cette prolongation.

Or force est de constater que ces deux rapports d'évaluation avaient été, l'un et l'autre, établis dans des conditions irrégulières au regard des dispositions du Règlement d'application n° 3 des Conditions générales d'emploi fixant les modalités d'élaboration de tels rapports.

12. S'agissant du rapport d'évaluation établi au titre de l'année 2005, il ressort de l'examen de ce document que le requérant avait demandé, comme il en avait le droit, que l'évaluation à laquelle avait procédé son supérieur hiérarchique direct soit revue par le supérieur de

deuxième niveau, appelé à en être le contresignataire. En outre, il avait répondu aux appréciations portées sur ses mérites par des commentaires, dans lesquels il sollicitait notamment un entretien avec ce contresignataire. Or il ressort du dossier que la procédure d'évaluation a été interrompue à ce stade, alors qu'il appartenait normalement à l'Organisation de transmettre à nouveau ce rapport au requérant afin notamment de mettre ce dernier à même, à tout le moins, de former une éventuelle contestation devant le Comité paritaire d'évaluation.

13. L'Organisation, qui ne fournit aucune explication quant aux causes de cette anomalie, reconnaît dans ses écritures que celle-ci a effectivement abouti à priver le requérant de la possibilité de saisir le Comité paritaire d'évaluation, mais elle soutient que cette circonstance n'invalide pas pour autant les constatations concernant sa manière de servir figurant dans le rapport d'évaluation en question.

Le Tribunal ne saurait, à l'évidence, suivre la défenderesse dans cette argumentation, qui revient à dénier toute effectivité au rôle de réexamen des évaluations confié audit comité. Si l'Organisation a institué un tel organe paritaire en vue de fournir un avis au Directeur général sur la pertinence de l'évaluation des agents en cas de désaccord sur celle-ci, c'est précisément pour permettre aux intéressés de contester la teneur de ces évaluations en remettant en cause, le cas échéant, le point de vue exprimé unilatéralement par leurs supérieurs hiérarchiques. L'article 8 du Règlement n° 3 précité souligne d'ailleurs, à ce sujet, que l'avis de ce comité doit «notamment [porter] sur le respect de l'esprit d'équité et d'objectivité qui doit présider à l'établissement de l'évaluation». En l'espèce, le fait que le requérant ait ainsi été privé de la possibilité de faire réexaminer l'évaluation litigieuse en saisissant cette instance constitue donc bien une irrégularité viciant la procédure d'élaboration du rapport en cause.

14. S'agissant du rapport d'évaluation établi au titre de l'année 2006, l'Organisation fait valoir qu'elle a bien transmis ce document au requérant, en l'adressant à son domicile du fait de son absence pour congé de maladie, et que c'est l'intéressé qui a alors refusé de

lui faire parvenir ses commentaires, ainsi qu'il l'en a informée par le courrier électronique précité du 18 juillet 2007. Elle considère que l'interruption du déroulement normal de la procédure d'évaluation résulte donc, en l'occurrence, du comportement du requérant lui-même et en déduit que celui-ci ne saurait dès lors valablement s'en plaindre dans le cadre du présent litige.

Mais le requérant, qui souligne qu'il était alors, précisément, en congé de maladie, soutient que son état de santé ne lui permettait pas de réagir de manière appropriée aux appréciations figurant dans son rapport d'évaluation. Le motif ainsi avancé pour justifier le refus de l'intéressé d'adresser ses commentaires à l'Organisation à cette époque ne peut être regardé comme illégitime.

15. Le Tribunal ne méconnaît certes pas que le bien-fondé des certificats médicaux produits par le requérant pour justifier son congé de maladie était, en l'espèce, sujet à caution, dans la mesure où, par deux fois, le médecin contrôleur ayant examiné l'intéressé avait pour sa part conclu que celui-ci était apte à exercer son activité. Mais, comme le relève d'ailleurs l'Organisation elle-même, il lui appartenait en telle hypothèse, conformément aux dispositions du paragraphe 3 de l'article 59 des Conditions générales d'emploi, de soumettre le différend résultant de la confrontation de ces avis médicaux contradictoires à la Commission d'invalidité. Il ressort au demeurant des pièces du dossier que le requérant lui avait lui-même expressément demandé de réunir cette commission par un courrier du 19 juin 2007, auquel était joint un certificat de son médecin traitant contestant les conclusions du médecin contrôleur. Or l'Organisation ne justifie pas avoir alors entrepris de démarches en ce sens. Elle se borne en effet à faire valoir qu'ayant déjà tenté de constituer cette commission d'invalidité à la suite du contrôle du 29 janvier 2007, elle s'était, à cette époque, heurtée au refus du médecin désigné par le requérant d'y siéger. Cette seule circonstance ne pouvait suffire à dispenser l'Organisation d'accomplir les diligences requises en vue de réunir cette commission si elle entendait faire trancher la contestation née du nouveau contrôle effectué le 15 juin 2007, qui portait sur

une période où le requérant bénéficiait d'un autre certificat médical, d'ailleurs délivré par un autre médecin.

Dès lors qu'il n'a pas été ainsi procédé, le Tribunal ne saurait remettre en cause la valeur probante des certificats médicaux produits par le requérant et écartera donc l'argumentation de la défenderesse selon laquelle l'irrégularité des conditions d'élaboration du rapport en question serait imputable à l'intéressé.

16. En outre, le Tribunal observe que, compte tenu notamment de la nécessité d'accorder à l'intéressé le délai de préavis raisonnable ci-dessus évoqué, le rapport d'évaluation en cause avait été adressé à celui-ci beaucoup trop tard pour qu'il pût effectivement bénéficier, le cas échéant, des garanties de réexamen de son évaluation par le supérieur hiérarchique contresignataire et par le Comité paritaire d'évaluation. Une telle façon de procéder ne respectait donc nullement les prescriptions réglementaires en vigueur visant à assurer le caractère contradictoire de l'élaboration des rapports d'évaluation.

Le rapport d'évaluation de l'année 2006 a ainsi, tout comme celui de l'année 2005, été établi dans des conditions irrégulières.

17. Il résulte de ce qui précède que la décision du Directeur général du 18 juillet 2007 portant non-renouvellement de l'engagement du requérant reposait sur une évaluation des mérites de l'intéressé entachée de vices de procédure.

Cette décision, ainsi que celle du 20 février 2008 rejetant la réclamation du requérant formée à son encontre, doivent dès lors être annulées.

18. Le requérant a droit à obtenir réparation de l'intégralité des préjudices que lui ont causés ces décisions. L'illégalité des conditions dans lesquelles Eurocontrol a ainsi refusé de renouveler l'engagement de l'intéressé sur la base d'une procédure d'évaluation irrégulière a indéniablement occasionné à celui-ci un préjudice moral. Cette illégalité était également de nature à lui causer un préjudice matériel. Sur ce dernier point, le Tribunal ne peut cependant manquer d'observer

que l'ensemble du comportement professionnel du requérant, tel qu'il ressort du dossier en faisant même abstraction des rapports d'évaluation litigieux, rend, à l'évidence, hautement improbable que l'Organisation ait de toute façon souhaité renouveler son engagement si elle s'était prononcée dans des conditions régulières. Dans les circonstances de l'espèce, le Tribunal estime donc que les prétentions indemnitaires de l'intéressé sont très excessives et qu'il sera fait une équitable appréciation des torts réellement causés à celui-ci du fait de l'illégalité commise en lui octroyant, toutes causes de préjudice confondues, une indemnité de 10 000 euros, tous intérêts compris.

19. Le requérant, dont les prétentions étaient en partie fondées, a droit à des dépens, que le Tribunal fixe à un montant de 2 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général d'Eurocontrol en date du 18 juillet 2007 et celle du 20 février 2008 sont annulées.
2. L'Organisation versera au requérant une indemnité de 10 000 euros, tous intérêts compris, en réparation des préjudices subis.
3. Elle lui versera également la somme de 2 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 7 mai 2009, 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 8 juillet 2009.

SEYDOU BA
CLAUDE ROUILLER
PATRICK FRYDMAN
CATHERINE COMTET