

## QUATRE-VINGT-DIX-HUITIÈME SESSION

**Jugement n° 2409**

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol), formée par M<sup>me</sup> C. D. le 19 septembre 2003 et régularisée le 16 janvier 2004, la réponse de l'Organisation du 30 avril, la réplique de la requérante du 6 août, la duplique d'Eurocontrol du 8 octobre, les écritures supplémentaires soumises par la requérante le 20 octobre et les observations de l'Agence du 2 novembre 2004 à leur sujet;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande d'audition de témoins présentée par la requérante;

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

A. La requérante, née en 1950, a la double nationalité polonaise et française. Elle est entrée au service de l'Agence le 1<sup>er</sup> août 2001 en qualité d'assistante sociale au Centre expérimental d'Eurocontrol (CEE) à Brétigny sur Orge (France). Son contrat d'une durée déterminée de cinq ans lui avait été octroyé sous réserve de l'accomplissement d'un stage de neuf mois.

Le 17 octobre 2001, la requérante a eu pour la première fois un entretien au sujet de son stage avec son supérieur hiérarchique immédiat et son supérieur hiérarchique au second degré. Le rapport de stage, qui résumait l'entretien, ne contenait pas d'évaluation des services de l'intéressée mais une liste des objectifs qu'elle devait atteindre. Un deuxième entretien concernant son stage a eu lieu avec les mêmes supérieurs hiérarchiques le 22 janvier 2002. Le rapport rédigé à l'issue de cet entretien indiquait que les objectifs de la requérante avaient été révisés mais ne contenait lui non plus aucune observation sur la qualité des services de l'intéressée. Le 28 février 2002, celle-ci a eu un entretien intermédiaire avec son supérieur hiérarchique immédiat qui lui a dit qu'elle manifestait d'importants signes de stress affectant la qualité de ses services. Dans son troisième rapport de stage, rédigé après un nouvel entretien tenu le 29 mars 2002, il était indiqué que, bien qu'elle ait fait des progrès pour atteindre tous ses objectifs, il lui en restait beaucoup à faire dans le domaine de la communication interpersonnelle. Ses supérieurs hiérarchiques ont décidé que son stage devait être prolongé de trois mois afin de lui permettre de résoudre les problèmes soulevés pendant cet entretien et le précédent, et que ses progrès devaient être suivis par la conduite d'entretiens réguliers. En avril 2002, à la demande du chef de la gestion des ressources humaines du CEE, la requérante a passé des tests organisés par une entreprise extérieure, dans le but de cerner ses points forts et ses points faibles.

Le 25 juin 2002, son supérieur hiérarchique immédiat lui a remis une copie du projet de son rapport de stage définitif. La qualité de ses services y était qualifiée d'«insuffisante» dans tous les domaines. Il y était également indiqué que les problèmes soulevés au cours de l'entretien intermédiaire et du troisième entretien n'étaient toujours pas résolus, que des doutes subsistaient quant à l'efficacité de l'intéressée dans son travail d'assistante sociale au quotidien, qu'elle n'avait pas fait de progrès en matière de communication interpersonnelle, que des clients et des membres du personnel s'étaient plaints de sa qualité d'écoute — lacune confirmée par les résultats des tests extérieurs — et que ses collègues avaient remarqué qu'elle faisait preuve de réticence à aider les fonctionnaires, les retraités et leurs conjoints confrontés à des difficultés. Son supérieur hiérarchique immédiat en concluait qu'elle ne s'était pas montrée apte à occuper le poste d'assistante sociale. Dans la version définitive de ce rapport, en date du 10 juillet 2002, deux des appréciations ont été modifiées, passant d'«insuffisant» à «satisfaisant», et la référence à sa réticence à aider les personnes en difficulté a été supprimée, mais la conclusion est restée la même et le Directeur du CEE a recommandé qu'il soit mis fin à l'engagement de la requérante. Cette dernière a saisi le Comité des rapports le 17 juillet 2002. Le même jour, elle a été relevée de ses fonctions par le directeur des ressources humaines dans l'attente d'une décision définitive du Directeur général sur son stage. Elle a continué de recevoir son plein traitement mais n'a plus eu accès aux locaux de l'Agence.

Après s'être entretenu avec la requérante ainsi qu'avec son supérieur hiérarchique immédiat et trois autres fonctionnaires, le Comité des rapports a recommandé, le 29 juillet 2002, une nouvelle prolongation de quatre mois du stage de l'intéressée. Il attira l'attention sur les considérations suivantes : la requérante avait pris ses fonctions dans des circonstances très difficiles, en particulier parce que de nombreux fonctionnaires avaient explicitement fait savoir, en signant une pétition, qu'ils espéraient que l'assistante sociale précédente remporterait le concours pour le poste; la requérante avait atteint la quasi totalité des objectifs qui lui avaient été fixés au cours de son premier entretien de stage; les membres du Comité n'avaient pas eu l'impression qu'elle était particulièrement stressée ni qu'elle éprouvait des difficultés à communiquer; le suivi régulier de la qualité de ses services qui était censé commencer après la prolongation initiale de son stage ne s'était jamais réellement concrétisé; les résultats des tests qu'elle avait passés à l'extérieur ne lui avaient pas été communiqués dans leur intégralité, alors même qu'ils concernaient des points sur lesquels elle devait s'améliorer; enfin, la décision de recommander que l'on mette fin à son engagement apparaissait insuffisamment motivée, notamment en ce qui concernait ses prétendues insuffisances en matière de communication interpersonnelle. Le Comité a également recommandé qu'au cours de cette seconde prolongation, et par souci d'impartialité, la personne nommée pour remplacer le supérieur hiérarchique au second degré de la requérante, qui venait de quitter le service, soit son chef de stage. Le 31 juillet 2002, le directeur des ressources humaines a accepté, au nom du Directeur général, les recommandations du Comité.

Au début du mois d'août 2002, le chef de stage de la requérante a fixé à l'intéressée onze nouveaux objectifs et lui a donné pour instruction de lui présenter des rapports hebdomadaires détaillés sur ses activités. En septembre 2002, il a fait remarquer, dans un rapport intermédiaire, qu'en dépit de ses demandes réitérées, la requérante n'avait pas fourni suffisamment d'éléments d'information sur ses activités pour lui permettre d'évaluer la qualité de ses services. Il indiquait également qu'il avait reçu des plaintes écrites de deux de ses collègues mettant en cause la conduite de l'intéressée dans le service, qu'elle avait passé beaucoup de temps à organiser une conférence qui ne constituait pas une priorité pour le CEE et ne figurait pas parmi les objectifs de son stage, que l'assistance qu'elle avait fournie dans deux cas de décès survenus en août 2002 n'avait pas été totalement satisfaisante et que sa connaissance du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence était très insuffisante. En conclusion, il estimait que les chances de l'intéressée d'être titularisée à son poste paraissaient très compromises et que «les problèmes rencontrés ainsi que sa très faible envergure intellectuelle» ne laissaient que peu d'espoir pour une amélioration de la qualité de ses services.

Le rapport de stage définitif a été signé le 30 octobre 2002 à l'issue de la seconde prolongation du contrat de la requérante. Il en ressortait que la qualité de ses services était insuffisante dans tous les domaines. Son chef de stage recommandait qu'il soit mis fin à son engagement. A la demande de la Direction des ressources humaines, l'affaire a de nouveau été portée devant le Comité des rapports, qui a entendu tant la requérante que son chef de stage. Dans un rapport daté du 25 novembre 2002, le Comité a conclu que l'intéressée n'avait pas fait preuve des compétences nécessaires pour s'acquitter de ses fonctions et a lui aussi recommandé que l'on mette fin à son engagement. Le Directeur général a fait sien cette recommandation et, par une décision datée du 27 novembre 2002, a mis fin à l'engagement de la requérante avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2002.

Le 20 février 2003, la requérante a introduit une réclamation contre cette décision devant la Commission paritaire des litiges, qui l'a entendue le 7 juillet. Le 19 septembre, n'ayant reçu ni l'avis de la Commission paritaire ni une décision explicite du Directeur général dans les délais prescrits dans le Statut administratif, la requérante a formé une requête auprès du Tribunal de céans pour attaquer le rejet implicite de sa réclamation. Peu de temps après, cependant, elle a reçu une décision explicite. En effet, le directeur des ressources humaines, dans une lettre du 25 septembre 2003, lui a fait savoir qu'il avait décidé, au nom du Directeur général, de rejeter sa réclamation conformément à la recommandation de la Commission paritaire des litiges. Il joignait à sa lettre une copie de l'avis de la Commission, daté du 20 août. La Commission ne souhaitait pas substituer son évaluation de la qualité des services de la requérante à celle de la direction ou du Comité des rapports. Après avoir constaté que la procédure applicable avait été respectée tout au long du stage de la requérante, il a recommandé le rejet de la réclamation pour défaut de fondement.

B. La requérante prétend que l'Agence n'a pas respecté ses Directives à l'usage des chefs de stage ni les droits de la défense. Son premier entretien de stage aurait dû avoir lieu pendant la première semaine de son engagement, et non deux mois et demi après sa prise de fonctions. Elle n'avait pas été suffisamment avertie de ce qui lui était reproché et qui avait motivé la première décision de prolonger son stage ainsi que les recommandations successives de mettre un terme à son engagement. En particulier, son supérieur hiérarchique immédiat n'avait pas apporté la preuve de son stress, de ses difficultés de communication interpersonnelle, ni des plaintes l'ayant amené à se

former une opinion défavorable et, contrairement à ce qui est prévu à l'article 26 du Statut administratif, son dossier individuel ne contenait aucun élément à l'appui des accusations portées à son encontre.

En outre, elle considère qu'on l'a empêchée d'exercer son droit de se défendre. Ses problèmes en matière de communication interpersonnelle n'ont été évoqués que peu après qu'il a été décidé de prolonger une première fois son stage; de plus, au moment où on lui a remis le projet de rapport de stage définitif, le 25 juin 2002, plus de deux mois s'étaient écoulés depuis son dernier entretien avec ses supérieurs hiérarchiques; enfin, ceux-ci ont pris des décisions basées sur de «vagues allégations» et des «plaintes sans preuve».

Selon la requérante, la décision de mettre fin à son engagement est entachée d'erreurs de fait et fondée sur des conclusions erronées. Par exemple, son chef de stage s'est formé une opinion quant à ses capacités intellectuelles au vu des résultats de tests qu'il avait manifestement mal interprétés, et pourtant le Comité des rapports semble avoir accepté son évaluation. Ce même comité a noté dans son rapport du 25 novembre 2002 qu'elle n'avait pas produit les comptes rendus de certaines réunions, et en a conclu que cela mettait en évidence «un déficit de compétence rédactionnelle et de capacité de synthèse» de sa part; or cette conclusion était manifestement erronée puisque les réunions en question n'ont jamais eu lieu.

Elle critique également l'Agence pour avoir violé les règles de procédure régissant la saisine de la Commission paritaire des litiges, en convoquant cette dernière plus de quatre mois après l'introduction de la réclamation. Par conséquent, compte tenu des délais prescrits, elle a dû saisir le Tribunal avant que la Commission n'ait rendu son avis et que le Directeur général n'ait pris une décision sur sa réclamation.

La requérante demande l'annulation de la décision mettant fin à son engagement, sa «confirmation» dans le poste d'assistante sociale avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2002 et la conversion de son contrat de cinq ans en contrat permanent. Elle réclame une indemnité correspondant à deux années de traitement au titre du tort moral et financier subi et pour atteinte à sa carrière et à sa santé; elle demande en outre l'équivalent de cinq années de traitement au cas où elle ne serait pas réintégrée. Elle sollicite également le versement de 10 000 euros à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'Agence fait valoir que les Directives à l'usage des chefs de stage ne contiennent que des indications sans valeur contraignante. Rejetant l'allégation de la requérante selon laquelle elle n'aurait pas été suffisamment avertie que ses services étaient insatisfaisants, la défenderesse fait remarquer que l'intéressée elle-même évoque les critiques portées à son encontre par ses supérieurs hiérarchiques et qu'elle doit, par conséquent, s'être rendu compte que sa titularisation était sérieusement compromise. L'Agence ajoute que le dossier individuel visé à l'article 26 du Statut administratif n'est pas une compilation de l'intégralité des documents relatifs au fonctionnaire et des observations des supérieurs hiérarchiques, et que le dossier de la requérante contenait tous les documents relatifs à son stage.

Concernant le droit de la requérante de se défendre, l'Agence rappelle que l'intéressée a eu des entretiens réguliers avec ses chefs de stage successifs et a reçu plusieurs avertissements avant la prolongation initiale de son stage. Au cours de cette prolongation, son chef de stage l'a informée que la qualité de ses services était insuffisante. Le rapport défavorable qu'elle a reçu en juillet 2002 ne peut donc pas l'avoir surprise. Elle a fait des commentaires sur ce rapport et a ensuite été entendue par le Comité des rapports. Au cours de sa seconde prolongation de stage, elle a eu la possibilité de justifier ses activités auprès de son chef de stage dans ses rapports hebdomadaires. Elle a également répondu au rapport intermédiaire défavorable produit en septembre 2002, et lorsqu'elle a reçu son rapport de stage définitif en octobre 2002, elle a formulé des observations. Elle a ensuite été de nouveau entendue par le Comité des rapports puis par la Commission paritaire des litiges. L'allégation selon laquelle son droit de se défendre a été méconnu est donc dénuée de fondement.

Dans des commentaires annexés à la réponse de l'Agence, le chef de stage de la requérante nie avoir mal interprété les résultats du test. D'une manière plus générale, l'Agence fait valoir que, même si à certains égards les reproches adressés à la requérante étaient exagérés ou dénués de fondement, l'évaluation globalement défavorable, basée sur seize mois de travail de l'intéressée, ne saurait être remise en question.

La défenderesse fait remarquer que la requérante n'a pas fourni au Tribunal les copies de la décision du Directeur général du 25 septembre 2003 ni de l'avis de la Commission paritaire des litiges, et produit ces documents en annexe à sa réponse. Elle reconnaît qu'elle a «quelque peu tardé à [lui] envoyer la réponse explicite» à sa réclamation mais considère que ce retard n'a pas porté préjudice à l'intéressée dans la mesure où celle-ci a été en mesure d'attaquer le rejet implicite de sa réclamation et a eu largement le temps de prendre en compte, dans ses

écritures devant le Tribunal, le contenu de la décision explicite de rejet qu'elle a reçue ultérieurement.

D. Dans sa réplique, la requérante reprend les faits en détail et réitère ses moyens.

E. Dans sa duplique, l'Agence réaffirme sa position.

F. Dans des écritures supplémentaires, la requérante s'élève contre le fait qu'Eurocontrol ait soumis, en annexe à sa duplique, un certain nombre de documents qui ont été «délibérément cachés jusqu'au dernier moment et [...] produits après les faits». Elle réfute le contenu des documents en question et affirme que la plupart d'entre eux n'ont été produits qu'aux fins de la présente procédure; ils n'ont joué aucun rôle dans son licenciement.

G. Dans ses observations finales, l'Agence reconnaît que les nouveaux documents n'ont pas joué de rôle dans son licenciement. Elle explique qu'ils ont été simplement produits à titre de preuve supplémentaire pour montrer que la qualité du travail de la requérante était critiquée non seulement par ses supérieurs hiérarchiques, mais aussi par d'autres fonctionnaires.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante conteste une décision définitive de mettre fin à son engagement de durée déterminée en qualité d'assistante sociale à l'Agence Eurocontrol, aux motifs que les droits de la défense ont été violés, que les dispositions pertinentes du Statut administratif n'ont pas été respectées, que la décision est entachée d'erreurs de fait et qu'elle est fondée sur des conclusions erronées.

2. Il est clair que l'Organisation a amplement donné à la requérante la possibilité de faire ses preuves aux yeux de ses supérieurs hiérarchiques et qu'aucun d'entre eux ne s'est déclaré satisfait de son travail à chacune des trois reprises où celui-ci a été évalué. A chaque occasion, ils lui ont fourni des précisions quant à l'insuffisance de la qualité de ses services. La requérante fait valoir que les droits de la défense n'ont pas été respectés car les allégations et plaintes dont elle a fait l'objet étaient «vagues», «sans preuve» et «fondées sur des rumeurs». Etant donné la nature des fonctions de la requérante, qui était assistante sociale, le simple fait que son travail ait suscité des plaintes de la part de personnes auxquelles elle était tenue de venir en aide est en soi une indication que ses services n'étaient pas satisfaisants. Que ces plaintes n'aient pas été suffisamment précises ne change en rien le fait qu'elle avait été tenue informée de ses insuffisances et qu'on lui avait amplement donné la possibilité de s'améliorer pendant la prolongation de son stage. Le moyen tiré du non-respect des droits de la défense n'est donc pas fondé.

3. Bien que l'intéressée allègue que les dispositions du Statut administratif n'ont pas été strictement respectées, il ne ressort pas des éléments du dossier que cela lui ait porté un tort quelconque. En fait, les dispositions pertinentes ont été appliquées de façon souple précisément pour qu'elle puisse avoir toutes les chances de prouver qu'elle était apte à occuper le poste d'assistante sociale.

4. La requérante prétend que la décision de mettre fin à son engagement est entachée d'erreurs de fait et repose sur des conclusions erronées tirées de «vagues allégations» et de «plaintes sans preuve». En réalité, seuls peuvent constituer une erreur de fait les résultats d'un test apparemment conçu pour évaluer les capacités et l'aptitude de la requérante à occuper le poste en question. Ces résultats ne figurent pas dans le rapport de stage définitif auquel se réfère la décision contestée. Il faut en conclure que ladite décision n'a reposé que sur une évaluation de la qualité du travail et des aptitudes de la requérante, telles qu'elle les a démontrées pendant sa période de stage prolongée, et non sur les résultats des tests. Les éléments du dossier ne permettent pas de démontrer le contraire.

5. Il n'a pas non plus été établi que la conclusion selon laquelle la requérante n'était pas apte à occuper le poste en question en raison de l'insuffisance de la qualité de ses services était erronée. Il est amplement prouvé que son travail était uniformément jugé insatisfaisant, et ce, bien qu'on lui ait donné à plusieurs occasions la possibilité de démontrer ses compétences et son aptitude à occuper le poste.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 5 novembre 2004, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, et M. Agustín Gordillo, 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 2005.

Michel Gentot

Mary G. Gaudron

Agustín Gordillo

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 17 février 2005.