

**113<sup>e</sup> session**

**Jugement n<sup>o</sup> 3148**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Centre pour le développement de l'entreprise (CDE), formée par M. T. B. le 17 juin 2010 et régularisée le 22 juillet, la réponse du CDE du 10 novembre 2010, la réplique du requérant du 15 février 2011 et la duplique du Centre du 29 avril 2011;

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 britannique né en 1955, est entré en 1992 au service du Centre pour le développement industriel (CDI) — organisme auquel le CDE a succédé — pour occuper des fonctions de grade 2.B. Il était employé sur la base d'un contrat à durée déterminée qui fut régulièrement renouvelé.

Dans son rapport d'évaluation pour l'année 2005, le requérant obtint une appréciation globale de 58,05 pour cent, ce qui le situait dans la catégorie 4 et signifiait que certains aspects de son travail étaient à améliorer. Le 18 décembre 2006, il introduisit une réclamation à l'encontre de ce rapport et de trois décisions de réaffectation le

concernant ayant été prises les 18 octobre et 1<sup>er</sup> décembre 2006. Le Directeur du CDE ayant rejeté cette réclamation, un conciliateur fut nommé en application du paragraphe 1 de l'article 67 et de l'annexe IV au Régime applicable au personnel du Centre. Il conclut que la réclamation n'était pas fondée.

Le 20 décembre 2006, le Directeur informa l'intéressé que, compte tenu, notamment, de son rapport d'évaluation pour l'année 2005 et de l'entrée en vigueur du Régime applicable au personnel du CDE en 2005, le Centre lui octroyait un contrat à durée déterminée pour la période allant du 1<sup>er</sup> mars 2007 au 29 février 2008. Il lui précisait que, à condition que ses efforts et les évaluations auxquelles il serait procédé ultérieurement le justifient, il pourrait se voir octroyer un contrat à durée indéterminée.

Au cours de l'automne 2006, l'intéressé avait découvert dans l'exercice de ses fonctions des documents compromettants susceptibles de révéler l'existence d'un conflit d'intérêts dans le chef du Directeur du Centre et, celui-ci 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), il porta ces informations à la connaissance d'un parlementaire européen et de la Commission européenne. À la fin de l'année, il fut entendu à ce sujet par l'Office européen de lutte antifraude (OLAF). Le 26 mars 2007, le président du Conseil d'administration du CDE avertit l'ensemble des membres du personnel que l'OLAF avait décidé de procéder sans délai à une vérification, dans les locaux du Centre, de pièces justificatives et de matériel relatifs aux crédits accordés à ce dernier par le FED.

Le 29 juin 2007, le requérant reçut son rapport d'évaluation pour l'année 2006 dans lequel il obtenait une appréciation globale de 48,65 pour cent, ce qui le situait dans la catégorie 6 et signifiait que le niveau de ses prestations était insuffisant. Le 4 septembre, il signifia au chef du Département de l'administration qu'il était en désaccord avec l'évaluation contenue dans ce rapport et retourna celui-ci sans l'avoir signé. Le 7 décembre 2007, il fut informé qu'en dépit de ses deux derniers rapports d'évaluation insatisfaisants le Conseil

d'administration avait demandé au Directeur de renouveler son contrat du fait qu'il avait joué un rôle majeur dans l'initiation de l'enquête menée par l'OLAF. Le 8 février 2008, son contrat fut ainsi renouvelé pour une durée de six mois, soit jusqu'au 31 août 2008.

Le 16 mai 2008, l'OLAF émit 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 fonctionnaire dirigeant du Centre. Il indiquait qu'il avait transmis le dossier aux juridictions pénales françaises.

Le 1<sup>er</sup> août 2008, le chef du Département de l'administration eut un entretien avec le requérant au sujet du rapport d'évaluation de ce dernier pour l'année 2007, lequel comportait une appréciation globale de 48,1 pour cent le situant une nouvelle fois dans la catégorie 6. À l'issue de cet entretien, il informa le Directeur par intérim du Centre que l'implication de l'intéressé dans l'enquête menée par l'OLAF avait pu avoir des conséquences négatives sur la qualité de ses services. Le 7 août 2008, le requérant se vit octroyer un second renouvellement de contrat pour une durée de huit mois, soit jusqu'au 30 avril 2009. Par la suite, il n'apporta aucun commentaire à son rapport pour l'année 2007 et refusa de le signer.

Le 14 novembre 2008, l'OLAF recommanda 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 indiqua que ces allégations n'étaient pas fondées.

Par une note datée du 7 avril 2009, le président du Conseil d'administration rappela que la protection dont le requérant bénéficiait pour avoir dénoncé des pratiques frauduleuses n'était pas sans limite et il soumit aux membres dudit conseil deux options, la première étant de proposer à l'intéressé un contrat à durée déterminée pour occuper un poste créé dans le cadre de programmes ou de fonds gérés par le Centre, et la seconde de ne pas renouveler son contrat, en raison de ses rapports d'évaluation pour les années 2005, 2006 et 2007 et sous réserve d'une évaluation pour l'année 2008 «sous-performante».

Le 21 avril 2009, le requérant reçut son rapport d'évaluation pour l'année 2008 selon lequel son appréciation globale était encore une fois située dans la catégorie 6. Par lettre du 28 avril, le nouveau Directeur du Centre l'informa que, le Conseil d'administration «ayant donné son accord», son contrat ne serait pas renouvelé. Il lui rappelait en effet qu'en vertu du premier tiret de l'alinéa b) du paragraphe 2 de l'article 6 du Régime applicable au personnel un contrat à durée déterminée était renouvelable deux fois seulement et qu'il s'était déjà vu octroyer deux prolongations de contrat. Il ajoutait que le fait que le requérant avait dénoncé des pratiques frauduleuses ne permettait pas d'exclure l'application des dispositions pertinentes du régime susmentionné, en vertu desquelles l'octroi d'un contrat à durée indéterminée était notamment subordonné à des «prestations durablement satisfaisantes». Or, pour les années 2005 à 2008, ses prestations avaient été en dessous du niveau requis.

Le 26 juin 2009, l'intéressé forma une réclamation contre cette décision et son rapport d'évaluation pour 2008. Cette réclamation ayant été rejetée le 25 août 2009, le requérant entama une procédure de conciliation. Dans son rapport du 20 mars 2010, qui constitue la décision attaquée, le conciliateur conclut que la décision du 28 avril 2009 était fondée compte tenu des prestations insatisfaisantes de l'intéressé et que, de ce fait, il n'envisageait pas de rechercher une quelconque solution transactionnelle.

B. Le requérant soutient que les principes de bonne foi et de confiance légitime ont été violés en ce qu'en proposant le non-renouvellement de son contrat le Directeur adjoint du Centre et le président du Conseil d'administration n'ont pas respecté l'engagement qu'ils avaient pris vis-à-vis de la Commission européenne — et qui ressort d'une lettre d'un commissaire européen datée du 29 avril 2009 — d'entamer la procédure d'approbation par ledit conseil du renouvellement dudit contrat.

Il prétend que la décision de ne pas renouveler son contrat est entachée d'une double erreur de droit. Il affirme d'abord que c'est à tort que le Directeur a laissé entendre que l'alinéa a) du paragraphe 2

de l'article 6 du Régime applicable au personnel autorisait seulement l'octroi d'un contrat à durée indéterminée, alors que cet alinéa implique, de son point de vue, qu'un contrat à durée déterminée soit accordé lorsque les conditions d'octroi d'un contrat à durée indéterminée ne sont pas réunies. Il soutient ensuite que c'est également à tort que le Directeur a estimé que son contrat ne pouvait pas être renouvelé une troisième fois pour une durée déterminée en vertu des dispositions du premier tiret de l'alinéa b) dudit paragraphe, étant donné que celles-ci, qui sont relatives aux postes temporaires, ne lui étaient pas applicables du fait qu'il occupait un poste permanent.

Par ailleurs, le requérant s'appuie sur le mémoire que le Centre a produit au cours de la seconde procédure de conciliation pour affirmer que la décision du 28 avril 2009 est entachée d'une erreur de droit et d'une erreur manifeste d'appréciation puisque, si le Centre a estimé qu'il était possible de le réengager en vertu du second tiret de l'alinéa b) du paragraphe 2 de l'article 6 susmentionné, il a écarté cette solution au motif qu'elle était contraire à l'intérêt du service et au principe de bonne gestion financière. Il ajoute que ladite décision est viciée puisqu'elle ne fait pas état de ce motif.

Le requérant soutient également que c'est en violation des paragraphes 1 et 2 de l'article 3 du Régime applicable au personnel que le président du Conseil d'administration a soumis à ce conseil, par sa note du 7 avril 2009, la proposition relative au renouvellement de son contrat — alors que seul le Directeur avait compétence pour le faire — et que ledit conseil a décidé du non-renouvellement de son contrat.

Par ailleurs, il affirme que cette décision a été prise sans que ni le Conseil d'administration ni le Directeur aient pris connaissance de son rapport d'évaluation pour l'année 2008 ou de ses commentaires. Par conséquent, les droits de la défense n'ont pas été respectés.

Le requérant fait valoir que ses rapports d'évaluation pour les années 2005, 2006 et 2007 doivent être considérés comme des «actes juridiquement inexistants» parce qu'ils sont entachés de graves irrégularités. Il explique qu'il n'a pas contesté devant le Tribunal le rejet de sa première réclamation dirigée notamment contre son rapport

pour l'année 2005, ni introduit de réclamation à l'encontre de celui concernant 2006 étant donné qu'il espérait que le Centre reverrait ces rapports à la lumière des conclusions de la première enquête menée par l'OLAF. Il affirme s'être retrouvé dans une situation similaire s'agissant de son rapport d'évaluation pour 2007 puisqu'il espérait que les conclusions de la seconde enquête amèneraient le Centre à procéder à un réexamen de celui-ci.

Enfin, le requérant déclare que son rapport d'évaluation pour l'année 2008 était illégal. Il se plaint notamment du fait que, pour cette année-là, les objectifs à atteindre n'avaient pas été fixés, comme ils auraient dû l'être, dans le rapport précédent et qu'ils ne lui ont été communiqués qu'au mois d'octobre 2008.

Le requérant demande au Tribunal de constater, si nécessaire, l'illégalité, voire l'inexistence juridique, de ses rapports d'évaluation pour les années 2005 à 2007, ainsi que des trois décisions de réaffectation le concernant. Il sollicite l'annulation de son rapport d'évaluation pour l'année 2008 et de la décision du 28 avril 2009. Il demande également la réparation du préjudice moral et matériel subi, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, le Centre soutient qu'aucun des documents produits par le requérant ne permet de conclure à l'existence d'un accord entre le Centre et la Commission européenne quant au renouvellement de son contrat. De plus, il ne ressort pas desdits documents que des assurances en ce sens aient été données personnellement à l'intéressé.

Le défendeur affirme que l'interprétation que le requérant donne tant de l'alinéa a) que de l'alinéa b) du paragraphe 2 de l'article 6 du Régime applicable au personnel est erronée. En effet, selon le Centre, l'alinéa a) régit uniquement les conditions dans lesquelles un contrat à durée indéterminée peut être accordé et l'alinéa b) instaure une limite quant au nombre de renouvellements d'un contrat à durée déterminée, qu'il était «cohérent» de respecter en l'espèce.

Par ailleurs, le Centre explique qu'il a examiné la possibilité d'octroyer au requérant un contrat sur la base du second tiret de l'alinéa b) susmentionné — dans le but de répondre aux attentes de la Commission européenne —, mais qu'il a estimé, dans l'exercice de

son pouvoir d'appréciation, qu'il n'était pas dans l'intérêt du service de le faire. De son point de vue, la référence aux insuffisances professionnelles de l'intéressé constituait un motif suffisant pour ne pas renouveler son contrat.

Le CDE prétend que, même si la note du 7 avril 2009 a été signée par le président du Conseil d'administration, la proposition de renouveler ou non le contrat du requérant émanait du Directeur du Centre. Il fait en outre valoir qu'il ressort de la décision du 28 avril 2009 que celle-ci a été prise par le Directeur après que ce dernier eut sollicité l'accord du Conseil d'administration.

De plus, le défendeur explique que les observations de l'intéressé contenues dans son rapport d'évaluation pour l'année 2008, au sujet desquelles il n'appartenait pas au Conseil de se prononcer, ont bien été prises en compte par le Directeur dans la journée du 28 avril 2009.

En ce qui concerne les arguments que le requérant soulève quant à ses rapports d'évaluation pour les années 2005, 2006 et 2007, le défendeur soutient à titre principal qu'ils sont irrecevables. En effet, ces rapports sont devenus définitifs, l'intéressé n'ayant notamment pas introduit de réclamation à leur encontre dans les délais prescrits. En outre, le fait que la décision du 28 avril 2009 soit en partie fondée sur ces trois rapports n'a pas pour effet de rouvrir les délais pour les contester.

Le défendeur admet que l'omission de préciser les objectifs de travail pour l'année 2008 est regrettable, mais il fait valoir qu'elle est insuffisante pour invalider les conclusions du dernier rapport d'évaluation. En effet, si ceux-ci n'ont été fixés de manière formelle qu'à l'automne 2008, le requérant en avait toutefois connaissance auparavant.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses arguments et indique que, si la version caviardée du rapport du 26 novembre 2009 qu'il a produite ne permet pas au Tribunal d'établir clairement le déroulement des faits, il lui est loisible d'en demander une version complète au CDE, à la Commission européenne ou à l'OLAF.

E. Dans sa duplique, le défendeur maintient intégralement sa position.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant était depuis 1992 au bénéfice d'un contrat à durée déterminée qui fit l'objet de renouvellements successifs.

2. Son rapport d'évaluation pour l'année 2005 ayant fait apparaître que certains aspects de son travail étaient à améliorer, l'intéressé le contesta, le 18 décembre 2006, par le biais d'une réclamation. Celle-ci, qui était également dirigée contre trois décisions de réaffectation le concernant ayant été prises les 18 octobre et 1<sup>er</sup> décembre 2006, fut rejetée au terme de la procédure de conciliation — dont les modalités sont déterminées par l'annexe IV au Régime applicable au personnel du CDE — que le requérant entama ultérieurement.

Par suite de l'entrée en vigueur de ce régime et au vu de l'appréciation globale contenue dans le rapport d'évaluation susmentionné, l'intéressé se vit offrir, le 20 décembre 2006, un nouveau contrat à durée déterminée couvrant la période allant du 1<sup>er</sup> mars 2007 au 29 février 2008. Celui-ci fut par la suite renouvelé à deux reprises, en dernier lieu jusqu'au 30 avril 2009, bien que, dans les rapports d'évaluation pour les années 2006 et 2007, le niveau des prestations du requérant ait été jugé insuffisant.

3. Au cours du mois de décembre 2006, le requérant avait informé la Commission européenne que des documents, qui lui avaient été transmis dans le cadre de ses fonctions, semblaient révéler l'existence d'un conflit d'intérêts dans le chef du Directeur du CDE. Au terme de son enquête, l'OLAF fit savoir qu'il avait notamment découvert des éléments apportant la preuve d'un conflit d'intérêts. S'étant vu communiquer de nouvelles pièces dans le courant de l'année 2008, l'OLAF ouvrit une nouvelle enquête. Dans son rapport final du 26 novembre 2009, dont le requérant produit une copie



caviardée, il indiqua qu'il n'avait pas découvert d'éléments apportant la preuve d'une quelconque fraude ou irrégularité.

4. Le 28 avril 2009, l'intéressé reçut notification de la décision de ne pas renouveler son contrat. Il introduisit une réclamation contre cette décision et contre son rapport d'évaluation pour l'année 2008 auquel se référait, notamment, ladite décision. Sa réclamation ayant été rejetée le 25 août, il sollicita, le 12 octobre 2009, l'ouverture de la procédure de conciliation.

5. Dans son rapport en date du 20 mars 2010, le conciliateur désigné conclut que la décision du 28 avril 2009 «trouv[ait] toute sa justification» face au niveau largement insuffisant des prestations du requérant au cours de ses dernières années d'activité au sein du Centre et que, dans ces conditions, il ne pouvait envisager la recherche d'une quelconque solution transactionnelle. Telle est la décision que l'intéressé défère devant le Tribunal de céans, en lui demandant, notamment, de constater, si nécessaire, que ses rapports d'évaluation pour les années 2005 à 2007, de même que les trois décisions de réaffectation précitées, sont illégaux, voire juridiquement inexistantes, d'annuler son rapport d'évaluation pour l'année 2008, ainsi que la décision de ne pas renouveler son contrat, et de lui allouer une réparation au titre du préjudice moral et matériel subi.

6. Le requérant soutient, en premier lieu, que les principes de bonne foi et de confiance légitime ont été violés en ce que le Directeur adjoint du Centre et le président du Conseil d'administration ont proposé à ce conseil soit de renouveler soit de ne pas renouveler son contrat, alors qu'ils avaient donné à la Commission européenne l'assurance qu'ils proposeraient le renouvellement de son engagement.

Il affirme en effet qu'il ressort d'une lettre du 29 avril 2009, qu'un commissaire européen a adressée au président du Conseil d'administration du CDE, que la Commission européenne avait fait savoir à ce conseil qu'elle s'opposait au non-renouvellement de son engagement en raison des évaluations dont il avait fait l'objet. La Commission s'appuyait ainsi sur le principe de protection dont

bénéficient les dénonciateurs de fraude — qui interdit de faire subir à un membre du personnel un préjudice en raison d'informations communiquées à l'OLAF —, ainsi que sur les résultats de l'enquête ouverte à la suite des informations données par l'intéressé et d'autres fonctionnaires au sujet de l'ancien Directeur et sur l'ouverture d'une enquête au sujet du Directeur adjoint.

Le requérant ajoute qu'il ressort également de cette lettre du 29 avril 2009 que le 31 mars 2009, au cours d'une réunion entre les services de la Commission et le Directeur adjoint du Centre, il avait été identifié un moyen de prolonger son engagement dans le respect des dispositions du Régime applicable au personnel, moyennant un détachement, ce qui impliquait, selon lui, que le Directeur adjoint avait approuvé ce détachement. Il déduit des termes de la lettre susmentionnée que ce dernier et le président du Conseil d'administration s'étaient entendus avec la Commission pour soumettre audit conseil une proposition de prolongation de son engagement. Néanmoins, ils sont par la suite revenus sur l'engagement qu'ils avaient pris en faisant savoir qu'ils étaient en faveur d'un non-renouvellement de son contrat.

7. Le Tribunal rappelle que, s'il est vrai que, dès lors que des assurances ont été données à un agent, ce dernier est en droit d'exiger, conformément au principe de bonne foi, la réalisation de l'expectative qui lui a été ouverte, il n'en reste pas moins que, selon la jurisprudence, le droit au respect d'une promesse est subordonné aux conditions que celle-ci soit effective, c'est-à-dire qu'elle consiste dans l'assurance de faire, de ne pas faire ou de tolérer un acte, qu'elle émane d'une personne compétente ou censée l'être pour la donner, que la violation de la promesse soit préjudiciable à celui qui s'en prévaut et que l'état du droit n'ait pas changé entre la date de la promesse et le moment où elle doit être honorée (voir, par exemple, les jugements 782, au considérant 1, et 3005, au considérant 12).

8. Or le requérant admet lui-même que la lettre du 29 avril 2009, qu'il présente comme un élément probant, ne fait pas mention d'un accord ou d'un engagement de la part du président du Conseil

d'administration et du Directeur adjoint, mais simplement d'indications, et aucune autre pièce du dossier ne révèle que celles-ci revêtaient un caractère précis et inconditionnel permettant de les regarder comme constituant des preuves que des assurances avaient été données à l'intéressé quant au renouvellement de son contrat.

Au surplus, il ne ressort d'aucune pièce du dossier que des assurances susceptibles de faire naître chez le requérant l'espoir légitime de rester au service du CDE lui avaient été données personnellement et directement par l'autorité compétente ou pouvant être regardée comme telle.

9. Les conditions requises pour donner droit au respect d'une promesse n'étant pas réunies, le moyen ne peut qu'être écarté.

10. En deuxième lieu, le requérant fait valoir que la décision du 28 avril 2009 de ne pas renouveler son contrat est illégale au regard du paragraphe 2 de l'article 6 du Régime applicable au personnel, qui se lit ainsi qu'il suit :

«Les agents statutaires sont engagés dans le cadre de l'un des types de contrats ci-après:

a) contrat à durée indéterminée

Un contrat approuvé par le conseil d'administration est subordonné:

- à la disponibilité de moyens financiers,
- aux prestations durablement satisfaisantes, conformément à l'article 30,
- à la persistance des fonctions exercées par l'agent,
- à la capacité à exercer les fonctions telles qu'elles sont stipulées dans le contrat.

[...]

b) contrat à durée déterminée

- un contrat approuvé par le directeur pour un agent engagé en vue d'occuper un poste prévu dans le tableau des effectifs annexé à la section du budget du Centre et que l'autorité budgétaire a qualifié de temporaire. Un tel contrat peut avoir une durée de deux ans maximum, est renouvelable seulement deux fois, et sa durée totale ne doit pas dépasser cinq ans,

- un contrat approuvé par le directeur pour un agent engagé en vue d'occuper un poste créé dans le cadre de programmes ou de fonds gérés par le Centre;

[...]»

11. Le requérant soutient que la décision susmentionnée est entachée d'une double erreur de droit. D'une part, le Directeur aurait «considéré implicitement» qu'en vertu de l'alinéa a) précité il est seulement possible d'octroyer un contrat à durée indéterminée, alors que, si les conditions requises pour ce faire ne sont pas réunies, un engagement ou réengagement pour une durée déterminée serait autorisé. D'autre part, c'est à tort, selon l'intéressé, que le Directeur a estimé que son contrat ne pouvait pas être renouvelé une troisième fois pour une durée déterminée en application de l'alinéa b), premier tiret, car cette disposition, relative aux postes temporaires, ne lui était pas applicable dès lors qu'il occupait un poste permanent.

12. Toutefois, le Tribunal relève que la lecture de la décision du 28 avril 2009 ne révèle aucune erreur de droit quant à l'application, au cas de l'intéressé, des dispositions du paragraphe 2 de l'article 6. En effet, la circonstance que l'alinéa b) de ce paragraphe prévoit, à son premier tiret, que seul le contrat à durée déterminée octroyé à un agent engagé en vue d'occuper un poste que l'autorité budgétaire a qualifié de temporaire est «renouvelable seulement deux fois» ne signifie pas qu'une telle limitation ne s'applique pas à un poste permanent : comme l'a reconnu le conciliateur, il doit être considéré comme «parfaitement équilibré», de la part du CDE, «d'appliquer [...] aux contrats à durée déterminée imputés sur des postes permanents les [...] principes et limites prévus pour les contrats [de ce type] conclus sur des postes temporaires». Dans ces conditions, le requérant, qui avait déjà vu son contrat renouvelé à deux reprises, ne pouvait prétendre à un renouvellement supplémentaire. S'agissant de l'application de l'alinéa a) du paragraphe 2 précité, le Tribunal note qu'il ressort de ladite décision que le Directeur a rappelé, à juste titre, que l'octroi d'un contrat à durée indéterminée est subordonné, notamment, à des «prestations durablement satisfaisantes». Dans la mesure où celles du

requérant n'avaient pas été satisfaisantes durant plusieurs années, le Directeur était donc fondé à considérer que l'intéressé ne pouvait se voir octroyer un tel contrat.

Le deuxième moyen n'est donc pas fondé.

13. En troisième lieu, le requérant dénonce une erreur de droit et une erreur manifeste d'appréciation en ce qu'il a été considéré que son réengagement au titre du second tiret de l'alinéa b) du paragraphe 2 de l'article 6 du Régime applicable au personnel aurait été contraire à l'intérêt du service et à la saine gestion des ressources allouées par le FED. Il se plaint que la décision du 28 avril 2009 n'ait pas fait état de ce motif de non-renouvellement de son contrat.

14. Cependant, comme le souligne le Centre, si l'intéressé jouissait du statut de dénonciateur de pratiques frauduleuses, celui-ci ne pouvait créer «un besoin du service là où il n'exist[ait] pas», ni permettre de contourner les règles applicables, et ce, même si la Commission européenne avait formulé une recommandation concernant le renouvellement du contrat du requérant sur la base du second tiret de l'alinéa b) du paragraphe 2 de l'article 6 du Régime applicable au personnel. En outre, c'est à juste titre que le CDE affirme que le réengagement d'un agent dont l'insuffisance professionnelle avait été relevée à plusieurs reprises aurait été synonyme de mauvaise gestion. L'on ne saurait, en conséquence, reprocher au défendeur une erreur de droit ou une erreur manifeste dans l'exercice du pouvoir d'appréciation dont il disposait pour évaluer les besoins du service et les qualifications du requérant par rapport aux exigences d'un programme.

Concernant l'insuffisance de motivation, elle ne saurait être retenue dès lors qu'il ressort de la décision du 28 avril 2009 que celle-ci se fondait sur un certain nombre d'éléments qui, pris dans leur ensemble, constituaient une motivation suffisante au non-renouvellement du contrat du requérant.

En effet, selon la jurisprudence du Tribunal, l'absence ou l'insuffisance de motivation peut être corrigée au stade de l'instance

de recours interne, pour autant que l'organe de recours ait un pouvoir d'examen complet et que le droit d'être entendu des intéressés soit pleinement respecté (voir notamment le jugement 2668, au considérant 7 a)), ce qui a bien été le cas en l'espèce.

Il résulte de ce qui précède que le troisième moyen n'est pas davantage fondé.

15. En quatrième lieu, le requérant fait grief à la décision du 28 avril 2009 d'avoir été prise en violation des paragraphes 1 et 2 de l'article 3 du Régime applicable au personnel, qui dispose ce qui suit :

«1. Le conseil d'administration est chargé d'approuver, sur proposition du directeur, le recrutement des agents aux grades 2.A et 2.B et le renouvellement, la prorogation ou la résiliation des contrats des agents, ainsi que les éventuelles conditions spéciales individuelles relatives à un ou à plusieurs agents.

[...]

2. Le directeur sollicite l'accord du conseil d'administration pour toutes les questions relatives au recrutement des agents et au renouvellement, à la prorogation ou à la résiliation de leurs contrats. Ces questions ont trait notamment aux vacances de postes, aux modalités de publication des vacances de postes, aux candidatures reçues, ainsi qu'aux méthodes et aux critères de sélection des candidats.»

16. Le requérant estime que ce n'est pas le Directeur mais le président du Conseil d'administration qui a soumis la proposition de renouveler ou non son contrat et que le Conseil d'administration a décidé lui-même de ne pas le renouveler.

17. Il est constant que c'est bien le président du Conseil d'administration qui, par sa note du 7 avril 2009, a soumis à cet organe la proposition concernant le renouvellement ou non du contrat de l'intéressé, ce qui n'est pas conforme à ce que prévoient les dispositions précitées. Et, même si, comme le fait valoir le défendeur, les autres membres du Conseil d'administration ne peuvent être liés par une proposition faite par le président, il demeure que les dispositions pertinentes n'ont pas été respectées dans la mesure où le Conseil a délibéré, non sur la proposition du Directeur mais sur celle de son président. S'agissant de la décision de non-renouvellement

elle-même, le Tribunal ne relève aucune illégalité dès lors qu'il appartenait bien au Conseil d'administration d'approuver la proposition qui lui était soumise. Cependant, la violation de l'article précité justifie que le quatrième moyen soit accueilli.

18. En cinquième lieu, le requérant fait valoir que la décision de ne pas renouveler son contrat est fondée sur son rapport d'évaluation insatisfaisant pour l'année 2008, alors que ses observations sur ce rapport n'ont été prises en considération ni par le Conseil d'administration, qui a approuvé le non-renouvellement de son contrat, ni par le Directeur, qui s'est estimé lié par l'évaluation établie par ses supérieurs hiérarchiques.

19. Le Tribunal estime, indépendamment de ce qui sera dit plus loin concernant la régularité des conditions dans lesquelles le rapport susmentionné a été établi, que ce moyen ne peut prospérer. En effet, contrairement à ce qu'affirme le requérant, il est admis que c'est bien le Directeur qui a pris la décision de ne pas renouveler son contrat et le Conseil d'administration n'avait donc pas l'obligation d'entendre l'intéressé. Il n'est pas apporté la preuve que le Conseil d'administration n'avait été informé ni du rapport d'évaluation du requérant ni des observations de ce dernier avant de se prononcer. De même, la décision du 28 avril 2009 ne contient aucune indication de nature à confirmer l'allégation du requérant selon laquelle le Directeur se serait estimé lié par l'évaluation que ses supérieurs hiérarchiques avaient établie à son sujet.

20. En sixième lieu, le requérant affirme que la décision du 28 avril 2009 est entachée d'une «erreur de droit en ce que le CDE a déduit de l'absence de contestation dans les formes et délais statutaires de [ses] rapports d'évaluation 2005, 2006 et 2007 [...] une insuffisance professionnelle définitivement établie qui excluait son réengagement» et que lesdits rapports étaient «entachés d'irrégularités manifestes, d'une gravité si évidente qu'ils constituaient [...] des actes juridiquement inexistant».

21. Le défendeur soutient que les arguments concernant la légalité des rapports d'évaluation pour les exercices 2005, 2006 et 2007 sont manifestement irrecevables, ces rapports étant devenus définitifs, donc inattaquables.

22. Le Tribunal relève qu'un rapport d'évaluation constitue un acte faisant grief et, comme tel, est susceptible d'être contesté par la voie d'une réclamation administrative dans les délais prévus. Il peut même être attaqué devant le Tribunal après épuisement des voies de recours interne (voir notamment le jugement 2991, au considérant 11). Or il ressort du dossier qu'en l'espèce, si le requérant a bien contesté son rapport d'évaluation pour l'année 2005 par le biais d'une réclamation puis demandé l'ouverture de la procédure de conciliation après le rejet de cette réclamation, il n'a cependant, par la suite, pas introduit une requête devant le Tribunal. Dans ces conditions, le rapport susmentionné est, à l'instar des trois décisions de réaffectation de 2006 qui faisaient également l'objet de ladite réclamation, devenu définitif. Il ressort également du dossier que l'intéressé n'a pas contesté ses rapports d'évaluation pour les années 2006 et 2007 dans les formes et délais prévus. Il en résulte que ces rapports, étant devenus définitifs, ne sauraient être remis en cause à l'occasion du présent litige, notamment pour ce qui concerne leur régularité.

Les arguments que le requérant a développés pour justifier son absence d'action, ainsi que la jurisprudence invoquée, s'avèrent inopérants en l'espèce.

Le sixième moyen ne peut donc qu'être écarté.

23. En dernier lieu, dans un septième moyen, le requérant conteste la légalité de son rapport d'évaluation pour l'année 2008. Il reproche notamment au CDE de ne pas avoir fixé ses objectifs de travail pendant la majeure partie de l'année 2008, ce qui, à ses yeux, devrait entraîner la nullité des appréciations relatives à la réalisation de ces objectifs et à ses aptitudes professionnelles pendant la période de référence.



24. Le Tribunal constate que, dans sa note du 7 avril 2009, le président du Conseil d'administration proposait aux membres de cet organe de choisir entre deux options, dont l'une était de ne pas renouveler le contrat du requérant sur la base de ses rapports d'évaluation pour les années 2005, 2006 et 2007, et sous réserve d'une évaluation «sous-performante» pour 2008. En outre, il ressort de la décision du 28 avril 2009 que le non-renouvellement de l'engagement de l'intéressé était notamment justifié par son rapport d'évaluation pour l'année 2008. Il en résulte que, si le requérant ne s'est pas vu octroyer un contrat à durée indéterminée, c'est notamment parce que le niveau de ses prestations était demeuré insuffisant durant l'année 2008.

25. Le Tribunal rappelle que, si la décision de ne pas renouveler un contrat est motivée par les services insatisfaisants de l'agent, qui est en droit d'être informé à temps de ce qu'on lui reproche, l'organisation ne peut fonder sa décision que sur une évaluation effectuée dans le respect des règles préalablement établies (voir notamment le jugement 2991, au considérant 13, et la jurisprudence citée). Cela suppose que l'intéressé ait été informé à l'avance de ce que l'on attendait de lui, notamment, par la communication d'une description précise des objectifs fixés.

26. En l'espèce, il n'est pas contesté que le plan de travail et les objectifs à atteindre par le requérant pour l'année 2008 ne figuraient pas dans le rapport de l'année précédente, soit celui de 2007, comme le prévoit le Règlement interne n° R3/CA/05, intitulé «Évaluation périodique», et que ce n'est qu'à partir de l'automne 2008 que lesdits objectifs ont été fixés de manière formelle. Le requérant ne disposait donc pas d'un plan de travail lui permettant de connaître les objectifs fixés pour toute la durée de la période de référence.

27. Il résulte de ce qui précède que, l'évaluation pour l'année 2008 n'ayant pas été effectuée conformément aux règles établies par l'organisation, elle est entachée de vice et doit être annulée.

28. Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du 28 avril 2009 de ne pas renouveler son contrat, fondée notamment sur son rapport d'évaluation pour l'année 2008. Dès lors que, comme il a été dit plus haut, celui-ci a été établi dans des conditions irrégulières, la décision prise sur son fondement est entachée d'illégalité et doit donc être annulée, en tenant compte également de ce qui est dit au considérant 17 ci-dessus.

29. Le requérant demande la réparation du préjudice moral et matériel qu'il aurait subi.

30. Aux termes du paragraphe 2 de l'article 6 du Régime applicable au personnel, un contrat à durée déterminée «peut avoir une durée de deux ans maximum [et] est renouvelable seulement deux fois», 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 notamment les jugements 2337, au considérant 5, et 2992, au considérant 20).

Il ressort du dossier que le requérant ne pouvait plus obtenir le renouvellement de son contrat pour une durée déterminée et aucun élément du dossier ne permet de retenir qu'il remplissait les conditions exigées pour se voir octroyer un contrat à durée indéterminée. En effet, si le rapport d'évaluation pour l'année 2008 ne peut être pris en considération du fait de son annulation, ceux pour les années 2005, 2006 et 2007, devenus définitifs comme il est dit au considérant 22 ci-dessus, révélaient que l'intéressé ne remplissait pas la condition relative aux «prestations durablement satisfaisantes». Le requérant n'a donc subi aucun préjudice matériel.

31. Toutefois, du fait de l'illégalité de la décision prise à son égard, il a subi un préjudice moral qu'il convient de réparer, compte tenu des circonstances de la cause, par l'octroi d'une indemnité de 10 000 euros.

32. Le Tribunal n'estime pas justifié de demander la production d'une version complète du rapport de l'OLAF du 26 novembre 2009, comme le demande le requérant.

33. Le requérant a droit à des dépens, que le Tribunal fixe à la somme de 5 000 euros.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. La décision du 28 avril 2009 du Directeur du CDE de même que le rapport d'évaluation du requérant pour 2008 sont annulés.
2. Le Centre versera au requérant une indemnité de 10 000 euros en réparation du préjudice moral subi.
3. Il lui versera également la somme de 5 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions du requérant est rejeté.

Ainsi jugé, le 4 mai 2012, 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 2012.

SEYDOU BA

CLAUDE ROUILLER  
PATRICK FRYDMAN  
CATHERINE COMTET