

*Traduction du greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

L. A.

c.

Eurocontrol

130^e session

Jugement n^o 4282

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M. D. L. A. le 10 octobre 2018, la réponse d'Eurocontrol du 17 janvier 2019, la réplique du requérant du 2 mars et la duplique d'Eurocontrol du 14 juin 2019;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

Le requérant conteste la décision de le licencier à l'issue de son stage.

Le requérant a été engagé le 1^{er} janvier 2017 en qualité d'agent contractuel pour occuper le poste d'assistant à la fourniture des services. Son engagement, d'une durée de trois ans, était assorti d'un stage de neuf mois. Les objectifs soumis à évaluation durant le stage furent fixés par son supérieur hiérarchique direct le 1^{er} mars 2017, validés par la Direction des ressources humaines le 22 mai et approuvés par le requérant le 29 mai.

Le 13 juillet 2017, une rencontre eut lieu entre le requérant et son supérieur hiérarchique direct, qui suggéra de prolonger le stage du requérant compte tenu des préoccupations qui étaient les siennes au sujet des compétences de ce dernier. Il souligna, en particulier, qu'il

importait que le requérant améliore ses compétences en matière de communication et en français. Le requérant fit part de son désaccord. Par un courriel du 19 juillet 2017, il fut informé que son supérieur hiérarchique direct avait rédigé un rapport de stage et qu'il était attendu de lui qu'il fasse part de ses observations avant que ce rapport ne soit soumis au Directeur général avec une recommandation. Le 31 juillet, après plusieurs rencontres avec sa hiérarchie, le requérant ne s'opposa plus à la prolongation de son stage.

Le 9 août 2017, le requérant fut informé que la proposition de prolonger son stage avait été rejetée par la Direction des ressources humaines, car elle n'était pas conforme à l'article 7 du Régime du personnel contractuel à Eurocontrol. Son supérieur hiérarchique direct rédigea par conséquent un rapport final dans lequel il recommandait au Directeur général de licencier le requérant à l'issue de son stage, le 30 septembre 2017. Par un mémorandum interne du 30 août 2017, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de le licencier à l'issue de son stage, car son travail et ses aptitudes s'étaient révélés insuffisants. Le licenciement prit effet le 30 septembre 2017.

Le 23 novembre 2017, le requérant déposa une réclamation dans laquelle il demandait que la décision de le licencier soit annulée et, à titre subsidiaire, que la décision contestée soit considérée comme une résiliation de son contrat avant échéance au sens de l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 37 du Régime du personnel contractuel, avec les droits et obligations correspondants. Cette réclamation fut transmise à la Commission paritaire des litiges le 20 décembre, qui rendit son rapport le 5 avril 2018. La Commission recommanda à l'unanimité que la décision du Directeur général de licencier le requérant soit maintenue, mais que celui-ci se voie octroyer une indemnité pour tort moral en raison des manquements dans la procédure d'évaluation. Les membres de la Commission recommandaient que l'administration adopte une méthode plus rigoureuse et qu'elle veille à un suivi en bonne et due forme en matière de stage et de rapports d'évaluation, les objectifs devant être fixés et les bilans effectués à intervalles réguliers et dûment étayés.

Par un mémorandum du 3 juillet 2018, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de maintenir la décision de le licencier, car il estimait qu'elle avait été prise en totale conformité avec les dispositions applicables. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal de déclarer nulle et non avenue la décision de le licencier prise le 30 août 2017 et confirmée le 3 juillet 2018. Il demande que ces décisions soient considérées comme une résiliation de contrat avant échéance au sens de l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 37 du Régime du personnel contractuel, avec les droits et obligations correspondants. Le requérant demande en outre l'annulation et la destruction des évaluations et des rapports le concernant. Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 40 000 euros, ainsi que des dépens.

Eurocontrol demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant infondée.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant, qui était employé par Eurocontrol depuis le 1^{er} janvier 2017, en qualité d'assistant à la fourniture des services au bénéfice d'un contrat d'une durée de trois ans, conteste la décision du Directeur général en date du 3 juillet 2018 de maintenir la décision initiale du 30 août 2017 de le licencier avec effet au 30 septembre 2017, «car il [était] apparu que [son] travail et [ses] aptitudes s[']étaie[n]t révélés insuffisants à l'Agence»*. Cette dernière date correspondait à l'échéance de son stage de neuf mois prévu par l'article 7 du Régime du personnel contractuel. Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée avec toutes les conséquences devant en découler, ainsi que l'octroi de dépens.

2. Il est utile de rappeler les principes généraux qui régissent l'annulation d'une décision de licenciement d'un fonctionnaire d'une organisation internationale dont la performance est jugée insuffisante

* Traduction du greffe.

au cours d'une période probatoire. Il a été réaffirmé à juste titre au considérant 4 du jugement 4212 que la raison d'être d'une période probatoire était de permettre à une organisation de déterminer si le fonctionnaire concerné était apte à s'acquitter des fonctions associées à un poste donné et, en conséquence, le Tribunal avait toujours reconnu qu'il y avait lieu de bien respecter le pouvoir d'appréciation qu'avait une organisation pour prendre des décisions ayant trait aux stages, notamment pour confirmer un engagement, prolonger une période de stage et définir ses propres intérêts et besoins. Ainsi, il est de jurisprudence constante qu'une décision relevant d'un tel pouvoir d'appréciation ne peut être annulée que «si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, ou si des éléments de faits essentiels n'ont pas été pris en considération, ou encore si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier, ou enfin si un détournement de pouvoir est établi». Dans le jugement 4212, le Tribunal a également réaffirmé que, «quand le non-renouvellement est motivé par des prestations insatisfaisantes, [il] ne substituera pas sa propre appréciation à celle de l'organisation».

3. Il est également utile de rappeler les obligations d'une organisation internationale concernant la période probatoire d'un fonctionnaire, lesquelles sont clairement établies par la jurisprudence. Par exemple, dans le jugement 4212, au considérant 5, le Tribunal a fait observer que le but des périodes de stage est de permettre à une organisation d'évaluer si le candidat à un poste possède bien les qualités requises. Pour être en mesure de procéder à cette évaluation, l'organisation doit définir clairement un certain nombre d'objectifs qui serviront de critères pour l'évaluation des prestations, fournir à l'intéressé les instructions nécessaires pour qu'il puisse accomplir ses tâches, identifier en temps utile ce qu'on lui reproche afin que des mesures puissent être prises pour remédier à la situation, et l'avertir, en des termes précis, lorsque son engagement risque de ne pas être confirmé. Il a également été indiqué dans le jugement 3678, au considérant 1, qu'un fonctionnaire en période probatoire «est en droit de voir ses objectifs fixés à l'avance afin de savoir selon quels critères son travail sera désormais évalué».

4. Le requérant soutient, dans son premier moyen, que l'évaluation effectuée au cours de son stage et les rapports correspondants sont nuls et nonavenus et qu'en conséquence la décision de le licencier a été prise en violation de ses conditions d'engagement. Le Tribunal ne juge pas nécessaire d'examiner ce moyen pour des raisons qui apparaîtront dans les considérants qui suivent.

5. Dans son deuxième moyen, le requérant fait valoir, en se fondant sur différents arguments, qu'il a été licencié à tort et que cette décision doit être annulée, car, durant son stage, son supérieur hiérarchique direct n'a pas respecté les règles et procédures applicables ni les obligations qui lui incombaient pour encadrer correctement son stage, qu'il n'a pas fait d'évaluation de suivi de ses aptitudes et compétences, et qu'il a même entravé de manière tant active que passive sa bonne intégration à Eurocontrol. Il soutient par conséquent qu'Eurocontrol a enfreint ses propres règles et procédures et n'a pas respecté ses conditions d'engagement, ce qui invalide son rapport de stage final. En réponse, Eurocontrol fait valoir qu'il a été mis fin à l'engagement du requérant conformément aux dispositions applicables et aux exigences mentionnées par le Tribunal.

6. Outre les principes directeurs établis par le Tribunal, qui sont rappelés aux considérants 2 et 3 du présent jugement, les procédures applicables en ce qui concerne l'évaluation en cours de stage sont énoncées, en partie, à l'article 7 du Régime du personnel contractuel et dans le document d'information sur la procédure relative à la période de stage (ci-après «la procédure»). Le paragraphe 3 de l'article 7 du Régime du personnel contractuel exige qu'un rapport soit établi, un mois au plus tard avant l'expiration du stage, sur l'aptitude de l'agent contractuel à s'acquitter des tâches que comporte son poste, ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service. Le paragraphe 4 de l'article 7 prévoit qu'en cas d'inaptitude manifeste de l'agent contractuel en stage, un rapport peut être établi à tout moment du stage. Il précise également que ce rapport est communiqué à l'intéressé, qui peut formuler par écrit ses observations. Le paragraphe 4 de l'article 7 autorise en outre

le Directeur général à licencier l'agent contractuel avant l'expiration de sa période de stage, moyennant un préavis d'un mois.

7. La procédure prévoit un processus en trois étapes pour le stage : la définition des objectifs à atteindre, le suivi des avancées et la fin du stage. Elle prévoit que, durant la période de stage, les performances de l'agent contractuel par rapport aux objectifs fixés en début de stage, doivent être évaluées de manière objective afin de s'assurer qu'il satisfait aux exigences de l'emploi. Elle prévoit en outre que l'agent contractuel en stage doit recevoir régulièrement des informations en retour afin de s'assurer qu'il sait si son travail répond aux exigences fixées et qu'il s'intègre bien à l'équipe et à l'environnement dans lequel il est appelé à travailler. La procédure prévoit que le «maître de stage» est le supérieur hiérarchique, le chef d'équipe ou le superviseur de l'intéressé. Celui-ci est chargé d'orienter, de conseiller et d'aider l'agent contractuel au cours de son stage, ainsi que d'établir le rapport de stage. Le maître de stage fixe les objectifs à atteindre et procède à leur réexamen, puis établit et signe le rapport de stage final en se basant sur des rapports intermédiaires. Au sein de la Direction des ressources humaines, le service Développement du personnel et gestion des performances du personnel est chargé de superviser la procédure et, si nécessaire, de donner des avis et des orientations aux maîtres de stage et aux agents contractuels concernés.

8. Certains des arguments que le requérant évoque dans son deuxième moyen doivent être accueillis. Premièrement, l'argument selon lequel ses objectifs ont été définis trop tard, ce qui a réduit d'autant le temps dont il disposait pour les atteindre ou pour remédier à ce qu'on lui reprochait, est fondé. Le requérant et son supérieur hiérarchique direct sont convenus de ses objectifs lors d'une rencontre le 1^{er} mars 2017, soit environ deux mois après la date de sa prise de fonctions. Cela n'est pas conforme aux exigences de la procédure, qui prévoit que les objectifs au regard desquels son travail devait être évalué devaient être définis en début de stage.

9. Comme indiqué au considérant 3 du présent jugement, l'évaluation de l'aptitude du requérant à être maintenu au poste en question exigeait que son ou ses supérieurs hiérarchiques évaluent sa progression, lui fournissent des conseils et des informations en retour pour qu'il puisse accomplir ses tâches, identifient en temps utile ce qu'on lui reprochait afin que des mesures puissent être prises pour lui permettre de remédier à la situation et de se perfectionner, et l'avertir, en des termes précis, que son engagement risquait de ne pas être confirmé.

10. Il ressort des pièces versées au dossier que le requérant et son supérieur hiérarchique direct se sont rencontrés début mars 2017 pour définir ses objectifs professionnels, puis à nouveau pour une deuxième réunion formelle le 13 juillet 2017. Cette rencontre était la première qui visait à évaluer la performance professionnelle du requérant et à lui donner des informations en retour à ce sujet. Alors que le rapport établi après cette rencontre le 14 juillet 2017 était fondamentalement un rapport d'évaluation intermédiaire, il n'a été rédigé que près de six mois et demi après la prise de fonctions du requérant et environ deux mois et demi avant la fin de son stage. Ce rapport indique que le requérant n'a pas atteint l'objectif 1 (améliorer ses compétences en français), ce qui, selon son supérieur hiérarchique direct, était indispensable en termes de communication, qu'il a atteint l'objectif 2 (connaissances des technologies) et l'objectif 3 (connaissance de la structure informatique). Il y est dit, en outre, en ce qui concerne l'objectif 4 (connaissance des domaines d'activité et des services fournis), qu'il a acquis des connaissances suffisantes et, en ce qui concerne l'objectif 5 (gestion de la fourniture des services), qu'il dépasse parfois le cadre de ses attributions sur le plan technique, notamment s'agissant de la résolution de problèmes dans le secteur des données. Outre les lacunes en français, le supérieur direct du requérant a conclu que, si celui-ci était techniquement compétent pour faire son travail, ses aptitudes à travailler en équipe étaient insuffisantes dans deux domaines (à savoir l'aptitude au changement et l'esprit d'équipe), qui étaient selon lui des aspects essentiels du travail du requérant.

11. Il ressort en outre des pièces versées au dossier que, dans le prolongement de ce rapport qui a été communiqué au requérant le 19 juillet 2017, celui-ci a rencontré le chef de sa direction le 28 juillet 2017. Cette rencontre avait pour but de discuter d'une éventuelle prolongation de son stage de manière à lui permettre de s'améliorer dans les domaines où des lacunes avaient été identifiées grâce à un plan d'amélioration structuré. C'est alors qu'il est apparu que l'article 7 du Régime du personnel contractuel interdisait de prolonger son stage. D'après Eurocontrol, le requérant a alors eu avec son supérieur hiérarchique direct «un nouvel entretien formel le 9 août 2017, qui a conduit à l'élaboration du rapport de stage final et à la recommandation [de le licencier]»*. Le supérieur hiérarchique direct du requérant avait précisé dans ses observations les domaines dans lesquels le travail de ce dernier laissait à désirer et conclu que, dans la mesure où le stage n'avait pas pu être prolongé, il se voyait contraint d'opter pour le licenciement du requérant. Le requérant s'est vu accorder huit jours pour faire part de ses observations. Il s'agissait là de son rapport de stage final, que le Directeur général a signé le 30 août 2017, date à laquelle le requérant a été informé qu'il serait licencié à la fin de son stage, le 30 septembre 2017. Il convient en outre de noter que le seul entretien mentionné dans le rapport final est celui qui s'est tenu le 1^{er} mars 2017 pour fixer les objectifs du requérant. Les indications portées aux rubriques concernant les étapes 2 et 3 du rapport font apparaître qu'«aucun entretien»* n'a eu lieu.

De surcroît, le deuxième argument du requérant, selon lequel aucun élément n'atteste qu'il a été averti, en des termes précis, que son engagement risquait de ne pas être confirmé si son travail ne s'améliorait pas et ne répondait pas aux exigences fixées, est fondé. Il ressort de ce qui précède qu'Eurocontrol n'a pas satisfait aux obligations qui lui incombent en vertu de la jurisprudence du Tribunal, telles que rappelées au considérant 5 du jugement 3866.

* Traduction du greffe.

12. L'argument du requérant selon lequel l'objectif qui lui avait été assigné concernant son niveau de français n'a pas été évalué de manière objective est également fondé. Cela, tout d'abord, parce que cet objectif devait être atteint à la fin de l'année 2017. Ensuite, parce que le Tribunal accepte l'affirmation du requérant selon laquelle les observations portées dans le rapport ne faisaient pas état de faits concrets et ne donnaient pas d'exemples précis pour étayer la remarque de son supérieur hiérarchique direct selon laquelle il n'avait pas atteint l'objectif fixé. Le Tribunal estime que de tels exemples étaient nécessaires, car, si le supérieur hiérarchique du requérant a indiqué que celui-ci n'avait pas atteint l'objectif qui consistait à améliorer ses compétences linguistiques, les évaluations de son professeur de français étaient, en revanche, favorables.

13. L'argument du requérant selon lequel son supérieur hiérarchique direct n'a pas évalué ses aptitudes à travailler en équipe conformément aux Directives concernant la gestion de l'évaluation de la performance pour l'exercice 2016-2017 est également fondé. Le paragraphe 7.1 desdites directives dispose que le supérieur hiérarchique direct doit évaluer les deux aptitudes à travailler en équipe que sont l'aptitude au changement et l'esprit d'équipe dans leur globalité et qu'il doit expliquer son appréciation et la justifier à l'aide d'exemples. L'argument du requérant selon lequel son supérieur direct aurait formulé des observations sur des aspects particuliers de cet objectif et non sur l'ensemble de ses aptitudes à travailler en équipe en mettant en regard les aspects positifs et les aspects négatifs est valable. Le Tribunal relève que les observations du supérieur hiérarchique direct du requérant sur cet objectif portaient essentiellement sur la réticence présumée du requérant au changement. Son aptitude à travailler au sein de l'équipe n'est mentionnée qu'incidemment dans le résumé. Dans le rapport intermédiaire, le principal exemple concernant la réticence du requérant au changement est qu'il «n'est pas disposé à voir les choses sous un autre angle»*. Dans le rapport final, il est dit à titre d'exemple dans les observations que le requérant «n'écoute pas, ne tient pas compte des

* Traduction du greffe.

remarques et campe sur ses positions»*. Cependant, ces exemples, qui ont été fournis tardivement pour étayer les observations selon lesquelles le requérant ne donnait pas pleinement satisfaction sur le plan professionnel, font suite au fait que celui-ci s'est opposé, lors de la rencontre du 13 juillet 2017, à ce que son stage soit prolongé. Or il s'est avéré que l'administration a réalisé ultérieurement qu'une prolongation du stage aurait été contraire aux règles d'Eurocontrol.

14. Au vu de ce qui précède, la décision de licencier le requérant à la fin de son stage est entachée de plusieurs irrégularités et doit être annulée, sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres moyens du requérant.

15. Le requérant n'a pas demandé à être réintégré mais réclame une indemnité au titre de l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 37 du Régime du personnel contractuel. Eurocontrol fait valoir à juste titre qu'il n'a pas droit à une indemnité en vertu des dispositions du paragraphe 1 de l'article 37, car celles-ci ne s'appliquent qu'en cas de résiliation d'engagements de durée déterminée d'agents contractuels dont l'engagement a été confirmé à l'issue de leur stage, ce qui n'est pas le cas du requérant. Cependant, la décision de licencier abusivement le requérant l'a privé, à tort, d'une chance réelle de voir son engagement confirmé à la fin de son stage et de percevoir en conséquence la rémunération indiquée dans sa lettre d'engagement pour la durée restante de son contrat (voir, par exemple, les jugements 2732, au considérant 19, et 4215, au considérant 22). Cette perte de chance justifie l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 25 000 euros, dont seront déduites toutes les sommes qui lui ont été versées en vertu de l'article 7 du Régime du personnel contractuel.

16. Considérant que le requérant affirme à juste titre que la décision attaquée lui a également causé un préjudice moral, le Tribunal lui allouera de ce chef une indemnité, dont il évalue le montant à 20 000 euros.

* Traduction du greffe.

17. En outre, la décision qui a été prise de licencier le requérant dans les circonstances de l'espèce étant entachée d'irrégularité, le Tribunal ordonnera, comme le demande le requérant, que les évaluations et rapports, qu'il s'agisse de données électroniques ou autres, qui ont été établis par son supérieur hiérarchique direct ou créés par la Direction des ressources humaines soient détruits.

18. Le requérant obtenant partiellement gain de cause, il a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant de 750 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée du 3 juillet 2018 est annulée, de même que la décision antérieure du Directeur général en date du 30 août 2017.
2. Eurocontrol versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 25 000 euros, déduction faite de toutes les sommes qui lui ont été versées en vertu de l'article 7 du Régime du personnel contractuel.
3. Eurocontrol versera au requérant une indemnité de 20 000 euros pour tort moral.
4. Eurocontrol détruira les évaluations et rapports, qu'il s'agisse de données électroniques ou autres, qui ont été établis par le supérieur hiérarchique direct du requérant ou créés par la Direction des ressources humaines.
5. Eurocontrol versera au requérant la somme de 750 euros à titre de dépens.
6. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 3 juillet 2020, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 24 juillet 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ