

P. (n° 5)
c.
Eurocontrol

140^e session

Jugement n° 5034

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la cinquième requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M^{me} M. P. le 4 novembre 2022, le mémoire en réponse d'Eurocontrol du 3 février 2023, la réplique de la requérante du 30 mars 2023 et la duplique d'Eurocontrol du 28 juin 2023;

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;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

La requérante conteste l'évaluation de ses performances pour l'année 2019, ainsi que les décisions subséquentes de «geler» son avancement d'échelon et de la soumettre à un plan d'amélioration des performances, de même que le rejet de sa plainte pour harcèlement moral.

La requérante, née le 9 novembre 1957, est entrée au service de l'Agence Eurocontrol, secrétariat de l'Organisation, située au Siège à Bruxelles (Belgique), le 1^{er} février 1991. Au moment des faits, elle occupait le poste d'assistante confirmée au grade AST10, échelon 7 – avant-dernier échelon de ce grade –, au sein de la Division Recouvrement, comptabilité et trésorerie de la Direction «Service central des redevances de route et finances» et était en charge du

recouvrement des créances impayées par les compagnies aériennes. À partir de 2017, elle fut placée en congé de maladie à plusieurs reprises.

Par un courriel du 30 mars 2020, la requérante introduisit une demande de mise à la retraite avec effet au 31 janvier 2021. Le lendemain, son superviseur transmit sa demande à la chef de l'Unité des ressources humaines et services, M^{me} D., qui, le 1^{er} avril suivant, répondit qu'une telle demande ne pouvait qu'être rejetée et qu'une commission d'invalidité allait être constituée rapidement afin d'examiner le dossier de l'intéressée et transmettre ses conclusions sur l'invalidité éventuelle de celle-ci. M^{me} D. affirmait également que, dès lors que la requérante devait obtenir un avancement d'échelon automatique en décembre 2020, l'intéressée «essa[yait] de retarder son départ [de l'Organisation]»*. La décision de constituer une commission d'invalidité fut prise le 11 mars 2020 et cette commission, dans son avis du 9 avril 2020, estima que l'intéressée ne présentait pas une invalidité permanente «considérée comme totale la mettant dans l'impossibilité d'exercer des fonctions correspondant à un emploi de son grade» et que, pour ce motif, elle était tenue de poursuivre son activité.

Dans son rapport d'évaluation des performances couvrant la période de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019, qui fut finalisé le 29 avril 2020, la requérante se vit attribuer l'appréciation globale «non satisfaisant» au motif que, sur cinq objectifs fixés, trois n'avaient pas été atteints, sachant que les deux autres n'avaient pas pu l'être pour des «raisons externes», à savoir des périodes d'absence pour cause de maladie ou la situation d'une compagnie aérienne figurant dans le portefeuille de l'intéressée au cours de l'année considérée. L'établissement de ce rapport avait pour conséquence de bloquer l'avancement d'échelon automatique de la requérante, qui devait intervenir en décembre 2020.

Conformément à l'article 7 du Règlement d'application n° 3 relatif à l'établissement du rapport d'évaluation prévu à l'article 43 du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol, le rapport d'évaluation finalisé pour l'année 2019 fut transmis au Comité des rapports, qui, dans son avis du 29 juin 2020, considéra à l'unanimité

* Traduction du greffe.

que la procédure d'évaluation avait été correctement suivie et recommanda que l'appréciation «non satisfaisant» concernant la performance globale de la requérante soit maintenue. Les membres du Comité regrettaient toutefois que la rédaction de certains des objectifs fixés n'ait pas été plus précise, que les reproches formulés à l'encontre de la requérante n'aient pas été plus détaillés et qu'il n'ait pas été indiqué de quelle manière le comportement de l'intéressée au bureau avait affecté ses collègues et quels changements étaient attendus de sa part.

Le 14 juillet 2020, le Directeur général confirma cette appréciation et décida, d'une part, qu'un «plan de remise à niveau» pour une période initiale de six mois serait mis en place par l'évaluateur, avec l'appui du Service des ressources humaines en charge de la gestion des performances, et, d'autre part, que l'avancement d'échelon de l'intéressée était «arrêté» jusqu'à l'amélioration dûment constatée de ses performances.

Le 1^{er} octobre 2020, la requérante introduisit une réclamation contre cette décision du 14 juillet 2020. Elle faisait valoir que son rapport d'évaluation pour l'année 2019 ne tenait pas compte de ses longues absences pour maladie et que la décision du Directeur général avait été prise sur la base d'éléments erronés et avait pour seul but de la priver de son avancement d'échelon en fin d'année 2020, avant qu'elle ne prenne sa retraite le 1^{er} février 2021. Elle indiquait également être victime de discrimination en raison de son état de santé et de «harcèlement moral caractérisé» et sollicitait l'ouverture d'une enquête contre M^{me} D., ses superviseurs et évaluateurs et l'un des médecins de l'Agence. M^{me} D. accusa réception de la réclamation le 7 octobre 2020 et la transmit le même jour à la Commission paritaire des litiges, tout en avisant l'intéressée qu'un «retard modéré» pourrait se produire dans le traitement de son recours interne et qu'elle devait attendre la décision finale du Directeur général avant de saisir le Tribunal.

Le 12 novembre 2020, la requérante se vit remettre par le contresignataire du rapport d'évaluation, M. D., le plan de suivi des performances annoncé dans la décision du 14 juillet 2020. Par un mémorandum du 2 décembre 2020, adressé à M. D. avec copie au Directeur général, elle contesta la légalité et le bien-fondé dudit plan en

faisant valoir qu'il s'agissait de la «continuation du harcèlement [qu'elle subissait] dans une forme institutionnelle et managériale».

Conformément à sa demande du 30 mars 2020, elle partit à la retraite le 1^{er} février 2021, sans avoir obtenu d'avancement d'échelon.

Par une lettre du 1^{er} juin 2021, le Directeur général indiqua à la requérante que sa plainte pour harcèlement moral – contenue dans sa réclamation du 1^{er} octobre 2020 – ne satisfaisait pas aux «critères minimaux de recevabilité» fixés par le Règlement d'application n° 40 relatif au harcèlement tel que défini à l'article 12bis du Statut administratif du personnel et que, partant, il ne pouvait y être donné suite.

Entre juin 2021 et janvier 2022, la requérante et son conseil s'enquirent plusieurs fois de l'état d'avancement du traitement de la réclamation du 1^{er} octobre 2020 en ce qu'elle portait sur l'évaluation des performances pour l'année 2019, tout en contestant le fait que celle-ci ait été gérée par M^{me} D., alors que cette dernière était visée par la plainte pour harcèlement. Ils demandaient également à obtenir «l'intégralité des pièces fournies par les services de la Direction des ressources [humaines] ou tout autre service de l'Agence à la [Commission paritaire des litiges]» dans le cadre de l'examen du recours interne. Le 7 février 2022, le Directeur général informa le conseil de la requérante que la Commission paritaire des litiges avait traité la réclamation lors de sa réunion du 10 (*recte* 17) juin précédent, qu'un avis avait été rédigé et que celui-ci était en attente de signature, à la suite de quoi il allait rendre sa décision finale. En ce qui concernait la demande de communication de pièces, il la rejetait au motif qu'il s'agissait de documents réservés aux membres de la Commission.

Invoquant une paralysie de la procédure de recours interne, la requérante a, le 4 novembre 2022, déposé la présente requête contre le rejet implicite de sa réclamation du 1^{er} octobre 2020. Elle demande au Tribunal d'annuler les rapports d'évaluation négatifs rendus pour l'année 2019, à savoir celui finalisé le 29 avril 2020 ainsi qu'un rapport intermédiaire établi en octobre 2019 et qui n'aurait pas été finalisé, d'ordonner leur retrait de son dossier personnel, de reconnaître qu'elle a été victime de harcèlement moral et d'enjoindre à Eurocontrol de lui

attribuer un échelon supplémentaire à compter du 1^{er} janvier 2021. À titre d'indemnisation du tort matériel qu'elle invoque, elle sollicite le versement de la «différence de traitement et de [droits à] pension» auxquels elle aurait eu droit à compter du 1^{er} janvier 2021 si elle avait bénéficié d'un échelon supplémentaire. Elle réclame par ailleurs une indemnité globale de 60 000 euros à titre de réparation du préjudice moral qu'elle estime avoir subi et des dommages-intérêts punitifs, qu'elle évalue à 25 000 euros. Enfin, elle sollicite l'octroi d'une somme de 3 000 euros pour les frais engagés dans le cadre de la procédure de recours interne, ainsi que d'une somme de 6 000 euros à titre de dépens pour la présente procédure.

Dans son mémoire en réponse, Eurocontrol fournit l'avis, partagé, rendu par la Commission paritaire des litiges le 25 janvier 2022, ainsi que la décision finale du Directeur général, datée du 12 décembre 2022, rejetant comme infondée la réclamation du 1^{er} octobre 2020 et confirmant la décision du 1^{er} juin 2021 de classer sans suite la plainte pour harcèlement moral de la requérante. Ces documents ont été communiqués en langue anglaise. Par suite de deux demandes en ce sens formulées par l'intéressée, une version en langue française de ceux-ci lui a été communiquée le 17 janvier 2023.

Eurocontrol fait valoir que la requête serait irrecevable faute pour la requérante d'avoir attendu la décision finale du Directeur général avant de saisir le Tribunal. Elle note également que, dans la mesure où l'intéressée demande à ce dernier d'examiner la décision de rejet de sa plainte pour harcèlement moral prise le 1^{er} juin 2021, elle est forclosée puisqu'il s'agit d'une décision définitive qui n'a pas été contestée dans les délais. En conséquence, la défenderesse demande au Tribunal de rejeter la requête comme irrecevable. À titre subsidiaire, elle conclut à ce que la requête soit rejetée comme infondée.

Dans sa réplique, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général du 12 décembre 2022 et de sanctionner l'Organisation pour le «blocage» de la procédure de recours interne et la transmission en cours d'instance de la décision explicite de rejet de sa réclamation et de l'avis de la Commission paritaire des litiges.

CONSIDÈRE:

1. La requérante sollicite l'annulation, d'une part, des décisions du Directeur général des 14 juillet 2020 et 12 décembre 2022 de confirmer l'appréciation globale «non satisfaisant» de ses performances pour l'année 2019, de même que des décisions subséquentes de «geler» son avancement d'échelon et de la soumettre à un plan d'amélioration des performances, et, d'autre part, des décisions de cette même autorité des 1^{er} juin 2021 et 12 décembre 2022 de rejeter sa plainte pour harcèlement moral.

2. Eurocontrol soulève une première fin de non-recevoir à l'encontre de la requête dans son ensemble, tenant à ce que la transmission de la réclamation du 1^{er} octobre 2020 à la Commission paritaire des litiges constituerait, conformément au jugement 3889 du Tribunal, une «décision touchant ladite réclamation», qui ferait obstacle à la naissance d'une décision implicite de rejet susceptible d'être attaquée devant le Tribunal. L'Organisation conteste par ailleurs fermement toute tentative de sa part de paralyser l'exercice par l'intéressée des voies de recours interne. Le retard dans le traitement de la réclamation de la requérante ne serait en effet dû qu'à la pandémie de Covid-19 et à l'importante pénurie de ressources à laquelle fait face le service chargé du traitement des recours internes.

3. Ainsi que le Tribunal l'a déjà affirmé à diverses reprises concernant Eurocontrol, notamment dans le jugement 4820, au considérant 6:

«a) Lorsque l'administration prend des mesures pour traiter une réclamation, par exemple en la transmettant à l'organe de recours interne compétent, cette démarche constitue en soi une "décision touchant ladite réclamation" au sens de l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal, qui fait obstacle à la naissance d'une décision implicite de rejet susceptible d'être déférée devant le Tribunal (voir, par exemple, les jugements 3715, au considérant 4, 3428, au considérant 18, et 3146, au considérant 12).

b) En application du paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif, le requérant aurait dû introduire une requête devant le Tribunal dans les quatre-vingt-dix jours à compter de l'expiration du délai de quatre mois dont

disposait l'administration pour répondre à sa réclamation, et ce, même si la Commission paritaire des litiges avait été saisie. La présente requête devrait donc, en principe, être déclarée irrecevable pour tardiveté en vertu de l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal, combiné avec le paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif.

c) Mais, en l'espèce, le Tribunal considère que le requérant a été induit en erreur par l'Organisation lorsque cette dernière lui a indiqué que, en raison de la transmission de sa réclamation à la Commission paritaire des litiges, il devait, en application de la jurisprudence du Tribunal relative à l'application de l'article VII, paragraphe 3, de son Statut, attendre la décision définitive du Directeur général avant de pouvoir saisir le Tribunal. Ce faisant, l'Organisation a en effet omis de tenir compte de ce que, en application du paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif, le défaut de réponse du Directeur général à une réclamation dans un délai de quatre mois à partir du jour de l'introduction de celle-ci vaut par ailleurs lui-même décision implicite de rejet susceptible d'être attaquée devant le Tribunal. Il n'y a pas lieu de déclarer la requête irrecevable pour tardiveté, en ce qu'elle est dirigée contre une décision de rejet implicite émanant du Directeur général. Statuer en sens contraire reviendrait en effet à priver indûment le requérant de son droit de saisir le Tribunal en raison du seul comportement de l'Organisation.

d) Le Tribunal observe que, bien que le non-respect par le requérant du délai de quatre-vingt-dix jours pour saisir le Tribunal ait été ci-dessus reconnu comme admissible en raison du fait qu'il lui avait été indiqué à tort par l'Organisation qu'il devait attendre une décision explicite, l'intéressé n'a finalement pas attendu l'intervention de cette décision pour introduire sa requête. Celle-ci devrait donc, en principe, être déclarée irrecevable pour méconnaissance de l'exigence d'épuisement préalable des voies de recours interne posée par l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. Mais, en l'espèce, compte tenu du délai d'un an et sept mois qui s'était écoulé entre l'introduction de la réclamation du requérant, le 5 juin 2020, et le dépôt de sa requête, le 7 février 2022, et du fait que son conseil avait procédé, en vain, à des relances auprès du Directeur général, le Tribunal considère que le requérant était confronté à une paralysie de la procédure de recours interne lui permettant de le saisir directement. En effet, en vertu de la jurisprudence du Tribunal, un requérant est recevable à saisir directement le Tribunal d'une requête dirigée contre la décision initiale qu'il entend contester lorsque les organes compétents ne sont pas en mesure de statuer sur son recours interne dans un délai raisonnable au regard des circonstances de l'espèce, à condition qu'il ait vainement entrepris ce que l'on pouvait attendre de sa part en vue d'accélérer la procédure interne et qu'il ressorte de la situation constatée que l'autorité de recours n'était effectivement pas à même de rendre sa décision définitive dans un tel délai raisonnable (voir, par exemple, les jugements 4660, au considérant 2, 4271, au considérant 5, 4268, aux

considérants 10 et 11, 4200, au considérant 3, 3558, au considérant 9, 2039, au considérant 4, ou 1486, au considérant 11).»

(Voir également le jugement 4819, au considérant 3.)

Cette jurisprudence s'applique *mutatis mutandis* à la présente affaire.

En l'espèce, compte tenu du délai de plus de deux ans qui s'était écoulé entre l'introduction de la réclamation de la requérante, le 1^{er} octobre 2020, et le dépôt de sa requête, le 4 novembre 2022, et du fait que son conseil avait procédé, en vain, à de nombreuses relances auprès notamment du Directeur général ou du président de la Commission paritaire des litiges, le Tribunal considère que la requérante était confrontée à une paralysie de la procédure de recours interne lui permettant de saisir directement le Tribunal.

Il n'y a donc pas lieu de déclarer la présente requête irrecevable dans son intégralité.

4. Le Tribunal relève, en outre, qu'une décision définitive a finalement été prise par le Directeur général le 12 décembre 2022 et que cette décision a été produite en cours de procédure, de même que l'avis de la Commission paritaire des litiges y relatif. Dès lors que le Tribunal est en possession d'un dossier complet et que les parties ont eu la possibilité de s'exprimer pleinement dans leurs écritures au sujet de cette décision de rejet explicite de la réclamation de la requérante du 1^{er} octobre 2020, il estime que, conformément à sa jurisprudence, il y a lieu de requalifier la requête comme étant dirigée contre cette dernière décision du 12 décembre 2022 (voir notamment, pour des cas de figure similaires, les jugements 4769, au considérant 3, 4768, au considérant 3, 4660, au considérant 6, 4065, au considérant 3, et 2786, au considérant 3).

5. L'Organisation soulève une seconde fin de non-recevoir de la requête, visant celle-ci en tant qu'elle est dirigée contre le rejet de la plainte pour harcèlement moral, au motif que la requérante n'a pas contesté selon la procédure de recours interne dans le délai imparti à cet

effet la décision du Directeur général du 1^{er} juin 2021 ayant rejeté cette plainte.

Le Tribunal constate que la réclamation introduite par la requérante contre la décision du Directeur général du 14 juillet 2020 confirmant l'appréciation globale «non satisfaisant» de ses performances pour l'année 2019 contenait également une plainte pour harcèlement moral, dans laquelle il était demandé au Directeur général d'ordonner l'ouverture d'une enquête.

Au moment où la requérante a introduit la présente requête, le Directeur général avait rejeté cette plainte par décision du 1^{er} juin 2021, au motif qu'elle n'était pas recevable. Une telle décision aurait dû faire l'objet d'une nouvelle réclamation en application du paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol.

En effet, le Tribunal a déjà jugé qu'une plainte pour harcèlement, lorsqu'elle est contenue dans une réclamation soumise sur le fondement du paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif du personnel, doit être regardée comme ayant été introduite selon une procédure distincte, prévue par l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 5 du Règlement d'application n° 40 relatif au harcèlement tel que défini à l'article 12bis du Statut administratif du personnel. Toute décision rendue au sujet de cette plainte conformément à ce même Règlement d'application n° 40, qu'elle soit expresse ou implicite, doit donc être contestée selon les voies de recours et dans les délais prévus par l'article 92 du Statut administratif du personnel (voir le jugement 4956, au considérant 4).

En s'étant abstenue de procéder de la sorte avant de saisir le Tribunal, la requérante a méconnu l'exigence d'épuisement des voies de recours interne résultant de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal (voir le jugement 4956, au considérant 4).

La circonstance que la requérante n'était plus fonctionnaire d'Eurocontrol lorsque la décision a été prise est sans incidence à cet égard. Le Tribunal a en effet déjà considéré à diverses reprises que la réclamation prévue par le paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif du personnel reste ouverte aux anciens fonctionnaires

d'Eurocontrol (voir, par exemple, les jugements 4696, au considérant 2, ou 4695, au considérant 2).

6. La requérante fait valoir, dans sa réplique, qu'elle n'avait plus à contester selon la procédure de recours interne une décision initiale prise par le Directeur général, car il aurait été absurde de sa part de penser que ce dernier pourrait revenir sur sa décision et se déjuger a posteriori. Une telle tentative de justification ne peut manifestement pas être admise, car elle reviendrait à présupposer l'inutilité d'un recours interne et, a fortiori, de la procédure de recours interne dans son ensemble, chaque fois que, au sein d'une organisation internationale, l'autorité qui a pris la décision initiale est également celle qui sera amenée à prendre la décision finale, ce qui, au demeurant, est fréquemment le cas en pratique.

7. Il s'ensuit que la présente requête doit être déclarée irrecevable en ce qu'elle est dirigée contre la décision du Directeur général du 1^{er} juin 2021 de rejeter la plainte pour harcèlement moral de la requérante. Il en va de même en ce qu'elle est dirigée contre la décision du Directeur général du 12 décembre 2022 en tant qu'elle concerne cette plainte, car cette dernière décision ne fait que confirmer la précédente, en date du 1^{er} juin 2021, sans nouvel examen de la plainte pour harcèlement. Il résulte en effet d'une jurisprudence constante du Tribunal qu'une décision purement confirmative n'ouvre pas de nouveau délai pour l'introduction d'un recours interne (voir, en ce sens, les jugements 4560, au considérant 6, et 4116, au considérant 4).

8. Il résulte des considérations qui précèdent que la requête est irrecevable dans la mesure où la requérante entend contester les décisions de rejet de sa plainte pour harcèlement moral.

9. Dès lors que le litige porte essentiellement sur l'appréciation des performances de la requérante pour l'année 2019, le Tribunal rappelle à cet égard sa jurisprudence constante selon laquelle l'évaluation des mérites d'un fonctionnaire au cours d'une période déterminée fait appel à un jugement de valeur, ce qui exige de sa part qu'il respecte le

pouvoir d'appréciation des organes chargés de procéder à une telle évaluation. Si le Tribunal doit certes contrôler si les notes attribuées au fonctionnaire ont été à tous égards régulièrement établies, il ne lui appartient cependant pas de substituer sa propre appréciation à celle des personnes et/ou organes chargés de procéder à l'évaluation des membres du personnel d'une organisation internationale. Le Tribunal n'interviendra en conséquence que si le rapport d'évaluation contesté émane d'une autorité incompétente, a été établi en violation d'une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte d'un fait essentiel, tire du dossier des conclusions manifestement erronées, ou est entaché de détournement de pouvoir (voir, par exemple, les jugements 4962, au considérant 7, 4564, aux considérants 3 et 8, 4258, au considérant 2, 3692, au considérant 8, 3268, au considérant 9, 3228, au considérant 3, 3062, au considérant 3, et 1688, au considérant 5).

10. En ce qui concerne l'appréciation globale «non satisfaisant» des performances de la requérante pour l'année 2019, cette dernière fait tout d'abord valoir que la procédure d'évaluation serait entachée de diverses irrégularités. En premier lieu, il serait fait mention d'un rapport intermédiaire d'évaluation qui aurait été établi le 17 octobre 2019, alors que l'intéressée soutient qu'elle n'aurait jamais été entendue dans le cadre d'un tel rapport et qu'aucun rapport n'aurait été validé; en deuxième lieu, elle relève que son entretien d'évaluation n'aurait pas eu lieu le 19 février 2020, mais le 24 avril 2020, soit après qu'elle avait été reconnue apte au travail par la Commission d'invalidité; en troisième lieu, le rapport d'évaluation n'aurait pas été établi «au plus tard dans les trois mois suivant la fin de la période de référence», en violation de l'article 3 du Règlement d'application n° 3 relatif à l'établissement du rapport d'évaluation prévu à l'article 43 du Statut administratif du personnel; et, en quatrième lieu, l'établissement d'un rapport d'évaluation de ses performances pour l'année 2019 serait contraire à l'alinéa 1.1 du paragraphe 1 des dispositions d'exécution du Règlement d'application n° 3, lequel prévoit qu'il n'y a, en principe, pas lieu d'établir un rapport d'évaluation si, «au cours de l'année suivant la période considérée, la personne évaluée cesse ses fonctions».

11. Le Tribunal observe, en premier lieu, qu'il ressort du dossier qu'un entretien intermédiaire des performances a bien eu lieu, en octobre 2019, lors de la reprise du travail par la requérante après une absence pour cause de maladie. La circonstance que cette dernière ait refusé de signer le rapport intermédiaire d'évaluation qui avait été établi par son superviseur à cette occasion n'empêche pas qu'il puisse être fait état, dans le cadre de l'établissement du rapport final d'évaluation pour l'année 2019, des insuffisances qui avaient été portées à sa connaissance lors de cet entretien intermédiaire.

En deuxième lieu, le fait que le superviseur et le contresignataire du rapport d'évaluation des performances pour l'année 2019 se seraient trompés sur la date à laquelle l'entretien final d'évaluation avait eu lieu n'a, en soi, aucune conséquence quant à la validité de l'évaluation à laquelle il a été procédé pour cette année et la requérante n'invoque aucun argument concret de nature à établir que cette erreur matérielle lui aurait fait grief.

En troisième lieu, il est vrai que, selon la seconde phrase du premier paragraphe de l'article 3 du Règlement d'application n° 3, un rapport d'évaluation annuel doit être établi «au plus tard dans les trois mois suivant la fin de la période de référence». Mais le Tribunal rappelle qu'il ressort de sa jurisprudence constante à ce sujet que l'utilité des rapports d'évaluation annuels subsiste, même lorsque les délais pour les établir n'ont pas été respectés, avec cette conséquence que ces rapports ne sauraient donc être déclarés nuls de ce seul fait, mais que, suivant les cas, l'influence du retard sur le contenu du rapport devra être prise en compte (voir, par exemple, les jugements 4962, au considérant 9, 3039, au considérant 9, et 2064, au considérant 5). En l'occurrence, le Tribunal estime, en tout état de cause, que le retard survenu dans la finalisation du rapport d'évaluation des performances de la requérante pour 2019 est excusable au regard des circonstances de l'espèce et, notamment, des différentes périodes d'absence pour maladie de l'intéressée.

En quatrième lieu, le Tribunal n'aperçoit pas en quoi Eurocontrol aurait violé l'alinéa 1.1 du paragraphe 1 des dispositions d'exécution du Règlement d'application n° 3 précité en ce que l'évaluation

contestée a porté sur les performances de l'année 2019 alors que le départ à la retraite de la requérante a eu lieu le 1^{er} février 2021. En effet, l'intéressée n'avait ainsi pas cessé ses fonctions «au cours de l'année suivant la période considérée» d'évaluation de ses performances.

Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que le moyen fondé sur l'existence de diverses irrégularités dans la procédure d'évaluation des performances doit être écarté.

12. En ce qui concerne l'appréciation proprement dite de ses performances, la requérante considère que le rapport d'évaluation aurait été établi sans tenir compte de ses problèmes de santé ayant conduit à diverses absences pour maladie durant la période considérée.

Mais le Tribunal observe que l'évaluateur a bien tenu compte des absences pour maladie de la requérante lorsqu'il a estimé que c'était nécessaire, comme cela a été le cas pour l'appréciation de l'objectif n° 4. Cet évaluateur a expliqué, lors de son audition par le Comité des rapports, qu'il avait considéré que la circonstance que cet objectif n'avait pas été atteint n'était pas due aux absences pour maladie de l'intéressée (objectif «non accompli pour des raisons internes ou externes»), mais bien à la circonstance qu'elle n'avait pas fait preuve de toute la diligence requise pour entamer la réalisation de cet objectif avant d'être absente pour cause de maladie et pour finaliser cet objectif dès son retour de maladie (objectif «non atteint»). De même, l'évaluateur a considéré qu'il n'avait pas constaté chez la requérante, lorsqu'elle était présente au travail, une focalisation sur la réalisation de ses objectifs ni un travail permanent de qualité, ce qui avait eu un impact négatif sur le reste de l'équipe. Le contresignataire du rapport d'évaluation a par ailleurs précisé qu'il n'avait pu que constater que l'intéressée, lorsqu'elle était présente au bureau, passait une bonne partie de son temps à discuter avec des collègues plutôt que d'accomplir son travail, ce qui avait affecté sa performance et avait joué un rôle défavorable sur la motivation de ses collègues.

Ce moyen doit donc également être écarté comme non fondé.

13. La requérante invoque aussi un «détournement de procédure» et un «abus de pouvoir», qui, tels qu'elle les décrit, s'analysent comme un détournement de pouvoir. Celui-ci tiendrait à ce qu'Eurocontrol aurait eu pour seul but, en établissant un rapport d'évaluation de ses performances négatif pour l'année 2019, de bloquer son dernier avancement d'échelon automatique avant son départ à la retraite le 1^{er} février 2021.

Mais le Tribunal rappelle que, selon sa jurisprudence constante, le détournement de pouvoir ne se présume pas et qu'il appartient au fonctionnaire qui s'en prévaut d'en établir les éléments constitutifs (voir les jugements 4696, au considérant 17, 4552, au considérant 9, et 4437, au considérant 23). Or, en l'espèce, l'affirmation de la requérante ne repose sur aucun élément de preuve.

Ce moyen doit, en conséquence, être rejeté.

14. S'agissant de l'avis du Comité des rapports du 29 juin 2020, la requérante considère que celui-ci aurait été établi en ne reprenant que les reproches formulés par la hiérarchie, sans aucune considération pour les arguments qu'elle invoquait. Elle en conclut que cet avis devrait être considéré comme nul, d'autant plus que sa conclusion finale ne serait pas cohérente par rapport aux recommandations qui ont été formulées. Elle ajoute que le Comité aurait failli à sa mission et fait preuve de partialité, ainsi que d'un manque d'objectivité. Elle considère de même que la décision initiale du Directeur général du 14 juillet 2020 serait, en conséquence, elle-même illégale du fait qu'elle se fonde sur cet avis du Comité.

Mais le Tribunal constate, au vu de l'avis du Comité des rapports, que cet organe a bien pris en considération les différents arguments invoqués par la requérante.

En outre, il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante, la partialité ne se présume pas et que toute allégation de partialité doit reposer sur des éléments de preuve d'une qualité et d'un poids suffisants pour convaincre le Tribunal de son bien-fondé (voir, par exemple, les jugements 4891, au considérant 12, 4713, au considérant 12, 4543, au considérant 8, 4451, au considérant 16, 4408,

au considérant 22, et 3380, au considérant 9). Or, en l'espèce, force est de constater que la requérante n'apporte à l'appui de ses affirmations aucun élément concret de nature à corroborer son allégation.

Le Tribunal n'aperçoit par ailleurs aucune incohérence tenant à ce que le Comité des rapports, tout en considérant à l'unanimité que l'appréciation globale «non satisfaisant» des performances de l'intéressée pour l'année 2019 devait être maintenue, a toutefois relevé que l'évaluation des objectifs n^{os} 2 et 4 contenait une certaine ambiguïté et que plus de détails auraient pu être fournis au regard des procédures que l'intéressée n'aurait pas suivies, des actions qu'elle n'aurait pas accomplies, de même que de l'impact négatif qu'aurait eu sa conduite sur ses collègues et sur l'esprit d'équipe quand elle était présente au bureau. Ces diverses observations doivent en effet seulement se comprendre comme un reproche formulé par le Comité, selon lequel il aurait été plus indiqué que les précisions qui ont été apportées devant lui par l'évaluateur et le contresignataire du rapport d'évaluation aient figuré dans le rapport d'évaluation lui-même.

Ce moyen doit également être écarté.

15. La requérante fait aussi valoir que le plan d'amélioration des performances qui lui a été adressé le 12 novembre 2020 – et qui avait été annoncé dans la décision du 14 juillet 2020 – serait lui-même entaché de diverses irrégularités procédurales.

Mais le Tribunal estime que les éventuelles irrégularités qui auraient affecté le plan d'amélioration des performances sont, en tout état de cause, sans incidence sur la légalité des décisions contestées. Au demeurant, le Tribunal observe que, comme le souligne la requérante elle-même dans ses écritures, ce plan n'a de toute façon connu aucune mise en œuvre avant son départ à la retraite le 1^{er} février 2021.

Ce moyen doit donc être rejeté.

16. Il résulte des considérants 9 à 15 ci-dessus qu'il y a lieu de conclure à l'absence de toute irrégularité dans la procédure d'évaluation des performances et à la légalité des rapports d'évaluation établis pour l'année 2019 concernant la requérante.

17. S'agissant de la procédure suivie pour l'examen de sa réclamation, la requérante invoque une violation du principe du contradictoire en ce que les documents transmis par Eurocontrol à la Commission paritaire des litiges ne lui auraient pas été préalablement communiqués.

Pour Eurocontrol, le principe du contradictoire a, au contraire, été pleinement respecté du fait que la procédure de recours interne ne prévoit pas que le fonctionnaire puisse réagir une fois sa réclamation introduite, que le dossier fourni par le secrétaire de la Commission paritaire des litiges ne constitue qu'un document préparatoire interne à cet organe et que l'avis de la Commission contient suffisamment d'explications pour permettre au fonctionnaire concerné de comprendre les arguments sur lesquels il repose. La défenderesse observe également qu'en tout état de cause le principe du contradictoire a été respecté devant le Tribunal.

18. Le Tribunal a toutefois déjà considéré à de multiples reprises qu'en ne transmettant pas aux fonctionnaires les documents produits devant l'organe de recours interne, les organisations ne respectaient pas le principe du contradictoire, car les fonctionnaires doivent avoir connaissance, fût-ce sous une forme expurgée pour des motifs de confidentialité, des éléments pertinents sur lesquels vont être prises les décisions les concernant (voir, en ce sens, les jugements 4961, au considérant 13, 3380, au considérant 12, 3264, au considérant 15, 2899, au considérant 23, et 2700, au considérant 6). Cette conclusion s'impose d'autant plus en l'espèce que la requérante, par un courrier du 10 juin 2021 adressé au Président et aux membres de la Commission paritaire des litiges, soit avant même que celle-ci ne finalise son avis, avait expressément demandé à recevoir «l'intégralité des pièces fournies par les services de la Direction des ressources [humaines] ou tout autre service de l'Agence à la [Commission]» dans le cadre de l'examen de son recours interne.

Ce moyen est, en conséquence, fondé.

Le Tribunal considère toutefois que, dans les circonstances de l'espèce, le vice de procédure ainsi censuré ne justifie pas l'annulation de la décision attaquée du 12 décembre 2022 mais seulement une indemnisation du tort moral causé par celui-ci à la requérante. Il sera fait une juste réparation de ce tort en allouant à l'intéressée une indemnité de 2 000 euros.

19. La requérante se plaint enfin du délai, anormalement long selon elle, qui a été mis par Eurocontrol pour traiter son recours interne.

Contrairement à ce que fait valoir l'intéressée, un délai excessif de traitement de sa réclamation n'implique pas en soi l'annulation de la décision finale qui a été prise en la matière.

Cependant, le Tribunal rappelle que le défaut d'examen des recours par les organes compétents dans un délai raisonnable constitue un manquement à l'exigence de célérité de traitement des recours internes. Le montant de la réparation susceptible d'être accordée à ce titre dépend notamment, en principe, de deux facteurs essentiels, qui sont, d'une part, la durée du retard constaté et, d'autre part, les conséquences de ce retard pour le fonctionnaire intéressé (voir, par exemple, les jugements 4962, au considérant 22, 4727, au considérant 14, 4635, au considérant 8, 4178, au considérant 15, et 4100, au considérant 7).

En l'espèce, le Tribunal constate qu'il s'est écoulé un délai de près de deux ans et deux mois entre l'introduction de la réclamation, le 1^{er} octobre 2020, et l'intervention de la décision finale du Directeur général du 12 décembre 2022.

Un tel délai est excessif et a été de nature à occasionner à la requérante un préjudice moral, dont il sera fait une juste réparation, compte tenu des circonstances de l'affaire, en lui allouant une indemnité de 2 000 euros.

20. La requérante demande qu'Eurocontrol soit condamnée au versement de dommages-intérêts punitifs en raison notamment de la mauvaise foi caractérisée et de la malveillance qui auraient prévalu à son égard tout au long des procédures suivies.

Mais il résulte d'une jurisprudence constante du Tribunal que la condamnation d'une organisation au versement de dommages-intérêts punitifs ne peut être justifiée que dans des circonstances exceptionnelles (voir, par exemple, les jugements 4963, au considérant 23, 4962, au considérant 25, 4961, au considérant 25, 4819, au considérant 22, 4640, au considérant 15, 4493, au considérant 11, et 4484, au considérant 9). Or, malgré la désinvolture de l'Organisation par rapport à son obligation de traiter adéquatement et diligemment la réclamation de l'intéressée, le Tribunal considère que de telles circonstances ne se rencontrent pas en l'espèce. Il n'y a donc pas lieu de faire droit à cette conclusion.

21. La requérante considère que l'attitude qui a été adoptée par l'Organisation tout au long de la procédure l'a contrainte à engager des frais inutiles pour la défense de ses intérêts, notamment dans le cadre de son recours interne resté très longuement sans suite. Elle sollicite en conséquence l'octroi de la somme de 3 000 euros au titre des dépens encourus pour le recours administratif.

Mais il résulte de la jurisprudence du Tribunal que les dépens relatifs aux procédures de recours interne au sein des organisations internationales ne peuvent être octroyés que dans des circonstances exceptionnelles (voir, par exemple, les jugements 4963, au considérant 24, 4962, au considérant 26, 4961, au considérant 26, 4819, au considérant 23, et 4217, au considérant 12). Or de telles circonstances ne se rencontrent pas en l'espèce.

22. La requérante obtenant partiellement gain de cause, il lui sera attribué une somme de 4 000 euros à titre de dépens pour la procédure devant le Tribunal.

23. Le surplus des conclusions de la requête doit être rejeté.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. Eurocontrol versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant global de 4 000 euros.
2. Elle lui versera également la somme de 4 000 euros à titre de dépens pour la procédure devant le Tribunal.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 26 mai 2025, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, René M. Vargas M., Greffier.

Prononcé le 3 juillet 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

RENÉ M. VARGAS M.