

113^e session

Jugement n° 3135

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Centre technique de coopération agricole et rurale (CTA), formée par M^{me} A.-A. S. le 2 avril 2010 et régularisée le 4 mai, la réponse du Centre datée du 17 juin, la réplique de la requérante du 19 juillet et la duplique du CTA du 27 septembre 2010;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

A. La requérante, ressortissante togolaise née en 1950, est entrée au service du CTA en 1987. À compter du 1^{er} juin 1990, elle occupa le poste de secrétaire d'administration/comptable de grade 3.A, 5^e échelon et, par la suite, elle bénéficia de plusieurs renouvellements de son contrat à durée déterminée. Dès le 1^{er} septembre 1999, sa compétence, son rendement et sa conduite firent l'objet de rapports d'évaluation. Au moment des faits, elle était employée en vertu d'une «lettre de prorogation», datée du 21 février 2005, qui concernait la période allant du 1^{er} mars 2005 au 31 décembre 2007.

Par courrier du 7 décembre 2007, le Directeur du CTA informa l'intéressée que son contrat ne serait pas renouvelé lorsqu'il viendrait à expiration, au motif que le niveau global de ses prestations, notamment au regard de ses rapports d'évaluation pour 2004, 2005 et 2006, révélait une insuffisance professionnelle et était resté médiocre malgré diverses mises en garde et les appréciations défavorables figurant dans ces rapports. Ledit directeur lui octroyait une indemnité compensatrice de préavis correspondant à neuf mois de rémunération, conformément au paragraphe 2 de l'article 34 du Régime applicable au personnel du CTA entré en vigueur le 27 septembre 2006. Par courrier du 17 décembre 2007, la requérante répondit que son dernier contrat avait été signé en février 2005 sous l'empire de la décision n° 2/92 du Comité des Ambassadeurs ACP-CEE du 22 décembre 1992 fixant le Régime applicable au personnel du CTA. Faisant observer que l'alinéa b) du paragraphe 1 de l'article 35 de ce régime prévoyait un délai de préavis d'un mois par année de service accomplie, elle indiquait qu'elle «marquerais[t] [s]on accord» sur la décision du 7 décembre 2007 sous réserve du versement d'une indemnité compensatrice de préavis correspondant à 20,7 mois de rémunération au lieu des neuf accordés. Par lettre du 21 décembre 2007, le Directeur fit remarquer à l'intéressée que sa lettre de prorogation du 21 février 2005 disposait que le régime arrêté par la décision n° 2/92 «sera[it] appliqué jusqu'à l'adoption» du nouveau régime du personnel. L'application du nouveau régime dès son entrée en vigueur étant ainsi une clause de sa lettre de prorogation, il lui confirma qu'elle avait droit à une indemnité correspondant à neuf mois de rémunération, soit le montant maximal prévu au paragraphe 2 de l'article 34 susmentionné.

Le 29 mai 2009, la requérante sollicita l'ouverture d'une procédure de conciliation, en vertu de l'article 4 de l'annexe IV au Régime applicable au personnel. Un conciliateur fut nommé en septembre 2009, entendit les parties le 21 janvier 2010 et rendit son rapport le 4 février 2010. Dans ses conclusions, il émit des réserves quant à la recevabilité de la demande de conciliation, étant donné que l'intéressée l'avait introduite plus de dix-sept mois après «le rejet de [s]a réclamation» du 17 décembre 2007, et écarta la recherche d'une résolution

«transactionnelle» du litige. Le 2 avril 2010, l'intéressée saisit le Tribunal, contestant la décision du 7 décembre 2007.

B. La requérante soutient que sa requête est recevable. Elle fait valoir que la décision du 7 décembre 2007 ne comportait aucune indication des voies de recours qui lui étaient offertes et qu'elle pouvait solliciter le règlement du litige par voie de conciliation «[à] tout moment avant de saisir le Tribunal», en vertu du paragraphe 1 de l'article 4 de l'annexe IV au Régime applicable au personnel. De plus, elle a porté l'affaire devant le Tribunal dans un délai de trois mois à compter du 4 février 2010 — date de l'échec de la procédure de conciliation —, conformément à l'alinéa 12 de l'article 4 susmentionné.

Sur le fond, elle prétend que l'insuffisance professionnelle, invoquée pour justifier la «résiliation» de contrat, n'est pas un motif réel et sérieux étant donné que ses rapports d'évaluation reçus entre 2000 et 2004 faisaient mention de félicitations de la part de ses supérieurs hiérarchiques, que les trois rapports visés dans la décision du 7 décembre 2007 attestaient de l'excellence de ses «connaissances spécifiques» et que les critères selon lesquels elle avait été évaluée en 2005 ne correspondaient pas à ceux du poste qu'elle occupait.

Par ailleurs, elle fait observer que sa lettre de prorogation du 21 février 2005 prévoyait, d'une part, que chaque partie pouvait mettre fin «aux effets de la [...] prorogation moyennant un préavis correspondant à un mois par année de service accomplie» et, d'autre part, que les modifications apportées aux réglementations internes émises conformément au Régime applicable au personnel ne lui étaient «opposables qu'après notification». Or, comme elle n'a reçu aucune notification d'un acte ayant modifié sa lettre de prorogation, aucun texte ne peut lui être opposé sans violer les termes de celle-ci. Estimant en outre qu'il était contraire aux principes généraux des droits acquis et de non-rétroactivité des règles défavorables de réduire la durée du préavis mentionné dans sa lettre de prorogation, elle conclut que, du fait qu'elle avait accompli vingt années et huit mois de service continu, elle avait droit à une indemnité compensatrice de préavis correspondant à vingt mois et vingt-six jours de rémunération,

soit 187 974,08 euros. Le Centre lui ayant déjà versé 81 590,76 euros, elle estime qu'il lui doit la différence entre ces deux sommes, soit 106 383,32 euros. Elle affirme en outre que la décision attaquée lui a causé un préjudice financier important, a engendré un manque à gagner considérable en ce qui concerne ses droits à la retraite et a entraîné la «perte de sa couverture médicale». Selon elle, si elle avait continué de travailler au service du CTA jusqu'à l'âge de la retraite, c'est-à-dire soixante-cinq ans, elle aurait perçu la somme minimale de 864 800,64 euros.

Elle demande au Tribunal de dire et juger que la «rupture» de son contrat de travail était illégale et abusive, et de condamner le CTA à lui verser une somme de 864 800,64 euros à titre d'indemnité en réparation du préjudice économique et financier qu'elle estime avoir subi, ainsi qu'une somme de 106 383,32 euros correspondant au reliquat de l'indemnité compensatrice de préavis. Enfin, elle sollicite l'allocation d'une somme de 50 000 euros à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, le Centre fait valoir que la requête est irrecevable. De son point de vue, le fait que le paragraphe 1 de l'article 4 de l'annexe IV au Régime applicable au personnel ne prévoit aucun délai relatif à l'introduction d'une demande de nomination d'un conciliateur relève d'un oubli de la part du Comité des Ambassadeurs ACP-CE. En l'absence de «délai législatif», il estime que c'est le principe du délai raisonnable qui doit trouver à s'appliquer. Or, bien qu'elle ait admis avoir pris connaissance des voies de recours disponibles en cas de litige entre le CTA et un de ses agents en signant sa dernière lettre de prorogation, la requérante a présenté sa demande de nomination d'un conciliateur le 29 mai 2009, soit dix-sept mois après la décision du Directeur du 21 décembre 2007, délai qui ne saurait, selon le CTA, être qualifié de raisonnable. En outre, le défendeur relève que si le courrier du 17 décembre 2007 était bien une réclamation au sens du paragraphe 2 de l'article 66 du Régime applicable au personnel, par laquelle l'intéressée a contesté le montant de l'indemnité compensatrice de préavis qui lui a été versée,

celle-ci n'a pas formulé une telle réclamation à l'encontre de la décision de ne pas renouveler son contrat.

Sur le fond et à titre subsidiaire, le Centre affirme que la décision attaquée était fondée. Même si la requérante a fait l'objet de rapports d'évaluation positifs entre 2000 et 2004, il n'est pas contradictoire que son travail ait ultérieurement donné lieu à des évaluations différentes. Ainsi, en dépit des recommandations qui lui ont été adressées et des formations auxquelles elle avait participé, ses rapports d'évaluation pour les années 2004, 2005 et 2006 ont fait état de son insuffisance professionnelle «persistante». En ce qui concerne l'année 2007, le Centre révèle que la supérieure hiérarchique de l'intéressée avait envoyé au Directeur un mémorandum interne daté du 4 septembre 2007 — qu'il produit en annexe à son mémoire — dans lequel elle soulignait la faiblesse de ses performances dans le domaine de la comptabilité.

Par ailleurs, le Centre maintient que la requérante a valablement reçu une indemnité compensatrice de préavis correspondant à neuf mois de rémunération, en application du paragraphe 2 de l'article 34 du Régime applicable au personnel. Il souligne que sa lettre de prorogation du 21 février 2005 prévoyait l'application du nouveau Régime applicable au personnel dès son entrée en vigueur, laquelle a été notifiée à l'ensemble du personnel par un mémorandum daté du 8 janvier 2007. Le défendeur explique que la limitation du délai de préavis à neuf mois avait pour objectif non seulement d'aligner le Régime applicable au personnel — lequel relève du droit communautaire — sur les règles appliquées aux agents temporaires de l'Union européenne, mais aussi de prendre en compte des contraintes budgétaires. De son point de vue, cette limitation n'a pas porté atteinte aux conditions d'emploi fondamentales de l'intéressée. Enfin, le Centre soutient que la demande de réparation du préjudice économique et financier n'est pas fondée, dès lors que la requérante ne bénéficiait d'aucun droit à être engagée au service du CTA jusqu'à l'âge de la retraite. Par ailleurs, il demande au Tribunal de condamner l'intéressée à payer les dépens de l'instance.

D. Dans sa réplique, la requérante maintient que sa requête est recevable. Elle affirme que les informations que lui a fournies le CTA quant aux voies de recours qui lui étaient ouvertes n'étaient ni complètes ni suffisantes. De plus, elle conteste la portée juridique du mémorandum du 8 janvier 2007, dans la mesure où celui-ci ne faisait pas référence aux voies de recours et ne lui était pas directement adressé.

Sur le fond, elle précise qu'elle n'a jamais reçu de rapport d'évaluation pour l'année 2007, que le CTA ne lui a jamais communiqué le mémorandum interne du 4 septembre 2007 et que la décision attaquée ne fait pas référence à ce document.

E. Dans sa duplique, le Centre maintient ses arguments quant à l'irrecevabilité de la requête. Sur le fond, il explique qu'aucun rapport d'évaluation n'a été établi pour l'intéressée en 2007 et que le mémorandum interne du 4 septembre 2007 n'a pas été mentionné dans la décision attaquée du fait qu'il ne s'agissait pas d'un rapport d'évaluation, et qu'il ne devait donc pas être communiqué à la requérante.

CONSIDÈRE :

1. La requérante fut recrutée par le CTA en qualité de téléphoniste/réceptionniste à compter du 1^{er} mai 1987. Ayant ensuite accédé à des fonctions de secrétaire d'administration/comptable, elle bénéficia de nombreux renouvellements de son contrat d'engagement. Elle était ainsi employée, lors de son départ du Centre, en qualité d'agent d'application de grade 3A, 5^e échelon, en vertu d'une «lettre de prorogation» du 21 février 2005 portant sur la période du 1^{er} mars 2005 au 31 décembre 2007.

2. Le 7 décembre 2007, le Directeur du CTA décida que le contrat de la requérante ne serait pas renouvelé à son échéance, au motif que «le niveau global de[s] prestations [de celle-ci] rév[é]lait depuis plusieurs années [...] une insuffisance professionnelle de [sa]

part». Cette décision précisait que l'intéressée bénéficierait, conformément aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 34 du Régime applicable au personnel du Centre résultant de la décision du Comité des Ambassadeurs ACP-CE du 27 septembre 2006, d'une indemnité compensatrice de préavis correspondant à neuf mois de rémunération. Les dispositions en cause prévoient en effet que «[l]a durée du délai de préavis correspond à un mois par année de service accomplie et ne doit être ni inférieure à trois mois, ni supérieure à neuf mois», de sorte que la requérante, qui avait été employée par le Centre pendant plus de vingt ans, avait droit, au regard de ce texte, à une indemnité calculée sur la base de ce maximum de neuf mois.

3. Après avoir reçu notification de cette décision le 14 décembre 2007, la requérante adressa au Directeur, le 17 décembre 2007, un courrier ayant valeur de réclamation au sens de l'article 66 du Régime applicable au personnel. Tout en indiquant, dans ce courrier, qu'elle «pren[ait] note que [s]on actuel contrat ne sera[it] pas renouvelé à son terme», elle y soulignait cependant que «ce contrat a[vait] été signé en février 2005 sous le [R]égime [applicable] [a]u personnel du CTA en vigueur dans le cadre de la quatrième Convention ACP-UE», issu d'une précédente décision du Comité des Ambassadeurs en date du 22 décembre 1992. Relevant que l'alinéa b) du paragraphe 1 de l'article 35 de cet ancien texte prévoyait «un délai de préavis correspondant à un mois par année de service accomplie», sans limiter pour sa part la durée de celui-ci à neuf mois, l'intéressée affirmait alors qu'elle était en droit de prétendre à une indemnité compensatrice calculée sur cette base plus favorable. Elle concluait sa réclamation en indiquant qu'elle «marquerai[t] [s]on accord sur [la] décision [du Directeur] sous réserve de la réception de la notification d'un préavis effectif de 20,7 mois à [lui] payer».

4. Le 21 décembre 2007, le Directeur rejeta cette réclamation au motif que la circonstance que le contrat de l'intéressée eût été conclu sous l'empire du Régime applicable au personnel antérieurement en vigueur ne faisait pas obstacle à l'application, sur le point en litige, des dispositions du nouveau Régime.

5. Par lettre du 29 mai 2009, la requérante sollicite, comme le prévoit, en cas de rejet d'une réclamation, l'article 67 de ce dernier Régime, l'ouverture d'une procédure de conciliation. Dénonçant tout à la fois le caractère abusif, selon elle, du non-renouvellement de son contrat et le mode de calcul de l'indemnité ci-dessus évoquée, elle demandait ainsi, conformément au paragraphe 3 de l'article 4 de l'annexe IV audit Régime, la nomination d'un conciliateur.

6. Bien qu'elle fût alors effectivement engagée, cette procédure s'avéra cependant infructueuse puisque, dans son rapport, daté du 4 février 2010, le conciliateur s'estima finalement conduit à «écarter la recherche d'une quelconque ébauche de solution transactionnelle aux parties».

7. C'est dans ces conditions que le Tribunal de céans a été saisi par la requérante, qui demande, outre l'annulation de la décision de non-renouvellement de son contrat, l'indemnisation du préjudice économique et financier résultant de cette mesure, l'octroi d'un complément d'indemnité compensatrice de préavis et l'attribution de dépens.

8. La requérante a sollicité l'organisation d'un débat oral. Eu égard à l'abondance et au contenu suffisamment explicite des écritures et des pièces produites par les parties, le Tribunal s'estime cependant pleinement éclairé sur l'affaire et ne juge donc pas utile de faire droit à cette demande.

9. Le CTA, qui oppose à la requête plusieurs fins de non-recevoir, fait notamment valoir que la requérante n'est en tout état de cause pas recevable à attaquer la décision critiquée en tant qu'elle porte non-renouvellement de son contrat, dès lors que cette décision n'avait été contestée, dans la réclamation initiale du 17 décembre 2007, que dans la seule mesure où elle fixe le montant de l'indemnité compensatrice de préavis accordée à l'intéressée.

10. Cette argumentation de l'organisation défenderesse est fondée.

11. Ainsi que le Tribunal a déjà eu l'occasion de l'expliciter dans les jugements 3067 et 3068, prononcés le 8 février 2012, les articles 66 et 67 précités du Régime applicable au personnel du CTA, relatifs aux voies de recours interne, prévoient deux procédures successives préalables à l'introduction d'une requête devant lui. En vertu du paragraphe 2 de l'article 66, l'agent qui entend contester une décision lui faisant grief doit d'abord saisir le Directeur du Centre, dans un délai de deux mois, d'une «réclamation», laquelle est définie comme «un document écrit demandant qu'une solution amiable soit trouvée au litige en question». Puis, en cas de rejet de cette réclamation, le litige doit faire l'objet, en application de l'article 67, d'une procédure de conciliation, dont les modalités sont déterminées par l'annexe IV au Régime applicable au personnel. En vertu de l'article 4 précité de cette annexe, l'agent doit alors adresser au Conseil d'administration une demande tendant à la nomination d'un conciliateur, qui a pour mission de proposer les modalités d'un «règlement juste et objectif du litige».

12. Comme le précise expressément l'article 67, en son paragraphe 3, l'épuisement des voies de recours interne exige que «l'autorité compétente a[it] déjà été saisie d'une réclamation en vertu de l'article 66, paragraphe 2», que «la réclamation a[it] été rejetée» et que «la conciliation a[it] échoué», ces conditions étant, à l'évidence, cumulatives. Il résulte, dès lors, de l'ensemble des dispositions en cause qu'un requérant n'est recevable à saisir le Tribunal de céans d'une question en litige que si celle-ci a préalablement fait l'objet, successivement, d'une réclamation puis d'une procédure de conciliation.

13. Or, en l'espèce, il ressort clairement des termes de la réclamation du 17 décembre 2007, cités au considérant 3 ci-dessus, que, bien que la requérante y eût fait allusion à la décision attaquée dans son ensemble, cette réclamation portait sur le seul montant de l'indemnité compensatrice de préavis accordée à l'intéressée, sans que cette dernière ait, à ce stade, contesté le non-renouvellement de son contrat en lui-même. Dans ces conditions, et même si la demande d'ouverture d'une procédure de conciliation ultérieurement introduite

visait, pour sa part, à contester la décision du 7 décembre 2007 dans son intégralité, force est de constater que les conclusions autres que celles se rapportant à l'indemnité en question sont irrecevables, faute d'épuisement préalable des voies de recours interne, en vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal (voir, pour des précédents rappelant l'impossibilité d'étendre devant le Tribunal la portée des conclusions soumises aux organes de recours interne, les jugements 1443, au considérant 4, 2186, au considérant 3 b), ou 2308, au considérant 12).

14. C'est en vain que la requérante tente de faire valoir, à cet égard, qu'elle n'aurait pas été pleinement informée des voies de recours interne qui lui étaient ouvertes par le Régime applicable au personnel. Outre qu'elle n'ignorait manifestement pas la possibilité de présenter une réclamation, puisqu'elle en a tout de même formulé une en l'espèce, il résulte en effet d'une jurisprudence constante que les fonctionnaires des organisations internationales doivent être réputés connaître les dispositions statutaires qui leur sont applicables (voir, par exemple, le jugement 1700, au considérant 28).

15. Compte tenu de l'irrecevabilité ci-dessus mise en évidence, qui vaut tant pour les conclusions tendant à l'annulation du non-renouvellement du contrat que pour la demande d'indemnisation du préjudice économique et financier lié à cette mesure, le Tribunal limitera son examen du bien-fondé de la requête aux seules conclusions se rapportant au montant de l'indemnité compensatrice de préavis.

16. Pour soutenir que le montant de cette indemnité aurait dû être calculé en fonction des règles prévues par l'alinéa b) du paragraphe 1 de l'article 35 du Régime applicable au personnel de 1992, et non de celles, moins favorables, résultant du paragraphe 2 de l'article 34 du Régime de 2006, la requérante se prévaut des stipulations de la lettre de prorogation de son contrat en date du 21 février 2005. De fait, cette lettre spécifiait, en son point 3, paragraphe V, en se référant expressément à l'article 35 précité du Régime alors

en vigueur, que le préavis applicable était d'«un mois par année de service accomplie». L'intéressée estime donc que le Centre ne pouvait légalement lui faire application, lors de son départ, de la disposition du Régime de 2006 fixant, pour ce préavis, un maximum de neuf mois.

17. Le Tribunal rappelle d'abord que, de façon générale, les conditions d'emploi des fonctionnaires des organisations internationales peuvent varier, en fonction de l'évolution des dispositions statutaires ou réglementaires en vigueur, sans que les références aux dispositions d'origine figurant dans le contrat d'engagement des intéressés y fassent obstacle. En l'espèce, il y a lieu de relever que ce principe trouvait d'ailleurs son expression dans la lettre de prorogation du 21 février 2005 elle-même, puisque celle-ci indiquait, en son point 2, que le Régime de 1992 ne s'appliquerait au contrat de la requérante que «jusqu'à l'adoption du nouveau régime du personnel aux termes de l'Accord de Cotonou ACP-CE», c'est-à-dire du Régime ultérieurement édicté en 2006.

18. À cet égard, c'est à tort que la requérante soutient que le Centre ne pourrait lui faire application des dispositions du Régime de 2006 au motif qu'en vertu du point 3, paragraphe VI, de la lettre de prorogation les modifications aux «différentes réglementations internes émises par le CTA conformément au régime [applicable au personnel]» ne lui étaient opposables qu'à la condition de lui avoir été formellement notifiées. Il résulte en effet des termes de la stipulation en cause que l'exigence d'une telle notification ne saurait valoir que pour les actes réglementaires pris sur le fondement du Régime précité, et non pour les dispositions de ce Régime lui-même.

19. La requérante n'est pas davantage fondée à faire valoir que l'application à son cas des modalités de calcul du préavis fixées par le paragraphe 2 de l'article 34 du Régime de 2006 conduirait à conférer à ce texte une portée illégalement rétroactive. Ainsi que le Tribunal a déjà eu maintes fois l'occasion de l'affirmer, une disposition ne présente un caractère rétroactif que lorsqu'elle entraîne une

modification de la situation juridique, des droits, des obligations ou des intérêts d'une personne à partir d'une date antérieure à sa promulgation, et le simple fait qu'elle modifie, pour l'avenir, les effets de cette situation ou de ces droits, obligations ou intérêts ne saurait lui conférer un tel caractère (voir, notamment, les jugements 2315, au considérant 23, ou 2986, au considérant 14). Or, en l'espèce, la nouvelle disposition en question n'a pas remis en cause une indemnité compensatrice de préavis déjà liquidée au profit de la requérante, mais a seulement prévu une nouvelle règle en la matière dont il a ultérieurement été fait application à l'intéressée. Elle n'a donc modifié aucune situation juridique ni porté atteinte à aucun droit à compter d'une date antérieure à son édicition et s'est ainsi bornée à produire des effets pour l'avenir.

20. La requérante serait en revanche effectivement fondée à invoquer l'application de la disposition plus favorable du Régime de 1992 si, comme elle le soutient par ailleurs, elle pouvait se prévaloir d'un droit acquis à son maintien. Or, sur ce point, l'argumentation de la requête peut paraître plus sérieuse, car il n'est pas contestable que le préavis constitue, par sa nature même, un élément important et sensible des conditions d'emploi.

21. Mais, selon la jurisprudence du Tribunal, telle qu'elle a été notamment dégagée par le jugement 61, précisée par le jugement 832 et confirmée par le jugement 986, la modification au détriment d'un fonctionnaire d'une disposition régissant sa situation ne constitue une violation d'un droit acquis que si elle bouleverse l'économie de son contrat d'engagement en portant atteinte aux conditions d'emploi fondamentales qui ont été de nature à déterminer l'intéressé à entrer — ou, ultérieurement, à rester — en service. Pour qu'il y ait matière à éventuelle méconnaissance d'un droit acquis, il faut donc que la modification apportée au texte applicable porte sur une condition d'emploi présentant, selon les termes du jugement 832, un caractère fondamental et essentiel (voir également, sur ce point, les jugements 2089, 2682, 2696 et 2986).

22. Or, si l'on pourrait certes être enclin à reconnaître pareil caractère à l'existence même d'un préavis, voire, éventuellement, aux principes de base présidant à sa détermination, le Tribunal estime que tel ne saurait être le cas s'agissant du nombre de mois d'ancienneté pris en considération pour déterminer sa durée ou le montant de l'indemnité compensatrice susceptible de le remplacer, qui ne constitue qu'une simple modalité de calcul de cet avantage. Cette conclusion s'impose d'autant plus, en l'espèce, que la modification apportée à la condition d'emploi en cause, soit la fixation d'un maximum de neuf mois, n'est que d'une importance relative. Il convient d'ailleurs de rappeler que, dans l'hypothèse, à certains égards analogue, de modifications affectant le régime indemnitaire des fonctionnaires, le Tribunal juge avec constance que, si la suppression pure et simple d'une indemnité peut être de nature à léser un droit acquis, il n'en va pas de même s'agissant du montant effectif ou du mode de calcul de celle-ci (voir notamment les jugements 666, au considérant 5, 1886, au considérant 9, troisième alinéa, ou 2972, au considérant 8). Il y a lieu de s'inspirer ici, *mutatis mutandis*, des mêmes principes.

23. Au demeurant, l'application au cas d'espèce des trois critères dégagés par le Tribunal dans le jugement 832 pour se prononcer sur l'existence d'une violation des droits acquis, à savoir ceux tenant à la nature de la condition d'emploi modifiée, aux causes de la modification intervenue et aux conséquences de la reconnaissance ou non d'un droit acquis, confirme qu'une telle violation ne saurait ici être constatée.

24. S'agissant de la nature de la condition d'emploi modifiée, cette dernière résultait certes d'une clause du contrat d'engagement de la requérante, ce qui peut habituellement constituer un indice de création d'un droit acquis. Mais cette clause ne faisait en l'occurrence que reproduire les dispositions alors en vigueur de l'article 35 du Régime applicable au personnel de 1992, auxquelles, comme il a été dit plus haut, elle se référait expressément, de sorte qu'elle trouvait sa véritable origine dans ces dispositions elles-mêmes. Or, à la différence des décisions individuelles ou des stipulations spécifiques du contrat

d'un fonctionnaire, les prescriptions d'ordre statutaire ou réglementaire ne sont qu'exceptionnellement susceptibles d'engendrer des droits acquis.

25. En ce qui concerne les causes de la modification contestée, il ne fait aucun doute que celle-ci reposait sur des considérations qui pouvaient légitimement la justifier. Outre que, comme le fait valoir le CTA, la fixation d'un préavis maximal de neuf mois permettait d'aligner les règles en vigueur en la matière sur celles appliquées aux agents temporaires de l'Union européenne, cet aménagement du dispositif antérieur visait à tenir compte des contraintes budgétaires du Centre. Or il est évident que l'absence de toute limitation du nombre de mois pris en compte pour déterminer le préavis, qui pouvait se traduire, dans le cas d'agents ayant connu de longues carrières, par l'attribution d'un avantage pécuniaire considérable, était, par nature, fort coûteuse pour le Centre. En outre, le fait que la modification de cette condition d'emploi procède ainsi de considérations d'ordre financier ne la rend pas, en soi, illégitime (voir, par exemple, les jugements 832, 2682 et 2986 précités).

26. Quant aux conséquences de cette modification, il est indéniable que cette dernière s'est traduite, pour la requérante, par une réduction sensible de l'indemnité compensatrice de préavis à laquelle elle pouvait prétendre, puisque celle-ci a été ramenée de près de vingt et un mois à neuf mois de rémunération. Mais cette réduction n'est cependant pas d'une ampleur telle qu'on puisse estimer qu'elle ait bouleversé l'économie de son contrat, dans la mesure, notamment, où l'attribution d'un préavis de neuf mois représente déjà un avantage très substantiel et où une durée de cet ordre reste, au demeurant, sensiblement supérieure à celle généralement prévue par les législations nationales.

27. La décision attaquée n'est donc, en ce qu'elle a fixé le montant de l'indemnité compensatrice de préavis litigieuse sur la base des nouvelles dispositions en vigueur, entachée d'aucune illégalité.

28. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions, sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les fins de non-recevoir tirées par le CTA du caractère prétendument tardif de la demande de conciliation formée le 29 mai 2009 et de la saisine du Tribunal.

29. Le CTA a demandé que la requérante soit condamnée à lui verser des dépens, au motif que «le présent recours n'a[urait] pas lieu d'être». Sans exclure par principe de prononcer une telle condamnation à l'encontre d'un requérant (voir, notamment, les jugements 1884, 1962, 2211 et 3043), le Tribunal ne saurait toutefois user de cette possibilité que dans des situations exceptionnelles. Il est en effet essentiel que les fonctionnaires internationaux puissent bénéficier d'un accès ouvert à celui-ci sans avoir à subir l'effet dissuasif, voire rédhibitoire, d'une éventuelle condamnation de cet ordre. Or, en l'espèce, la requête ne saurait être regardée, même si elle est vouée au rejet, comme présentant un caractère abusif. Les conclusions reconventionnelles du Centre seront donc écartées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête ainsi que les conclusions reconventionnelles du CTA sont rejetées.

Ainsi jugé, le 27 avril 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