



## Recueil de la jurisprudence

### ARRÊT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'UNION EUROPÉENNE (troisième chambre)

10 septembre 2014\*<sup>1</sup>

« Fonction publique – Agent temporaire – Non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée – Personnel d'agence – Réduction des effectifs – Cadre financier pluriannuel de l'AFE – Suppression de deux postes du tableau des effectifs – Respect des formalités essentielles – Droit d'être entendu – Directives internes – Intérêt du service »

Dans l'affaire F-120/13,

ayant pour objet un recours introduit au titre de l'article 270 TFUE,

**KE**, ancien agent temporaire de l'Agence ferroviaire européenne, demeurant à Bruxelles (Belgique), représentée par M<sup>e</sup> S. A. Pappas, avocat,

partie requérante,

contre

**Agence ferroviaire européenne (AFE)**, représentée par M. G. Stärkle, en qualité d'agent, assisté de M<sup>e</sup> B. Wägenbaur, avocat,

partie défenderesse,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE  
(troisième chambre),

composé de MM. S. Van Raepenbusch, président, E. Perillo et J. Svenningsen (rapporteur), juges,  
greffier : M<sup>me</sup> X. Lopez Bancalari, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 18 juin 2014,

rend le présent

#### Arrêt

- <sup>1</sup> Par requête déposée au greffe du Tribunal le 12 décembre 2013, KE demande l'annulation de la décision du directeur exécutif de l'Agence ferroviaire européenne (AFE ou ci-après l'« Agence »), du 22 mars 2013, par laquelle celui-ci a confirmé à la requérante que son contrat d'agent temporaire expirerait à la date prévue à ce contrat, soit le 30 septembre suivant.

\* Langue de procédure : le français.

## Cadre juridique

### *Le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne*

- 2 Aux termes de l'article 2, sous a), du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne, dans sa version applicable en l'espèce (ci-après le « RAA »), est considéré comme agent temporaire, au sens dudit régime « [l]'agent engagé en vue d'occuper un emploi compris dans le tableau des effectifs annexé à la section du budget afférente à chaque institution et auquel les autorités budgétaires ont conféré un caractère temporaire ».
- 3 L'article 8, premier alinéa, du RAA dispose :

« L'engagement d'un agent temporaire visé à l'article 2, [sous] a), peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Le contrat de cet agent engagé pour une durée déterminée ne peut être renouvelé qu'une fois pour une durée déterminée. Tout renouvellement ultérieur de cet engagement devient à durée indéterminée. »
- 4 Sous le chapitre relatif à la « [f]in de l'engagement », l'article 47, sous b), i), du RAA, prévoit que, indépendamment du cas de décès de l'agent temporaire, l'engagement de ce dernier prend fin, « pour les contrats à durée déterminée [...] à la date fixée dans le contrat ».

### *Le règlement n° 881/2004*

- 5 Aux termes de l'article 22 du règlement (CE) n° 881/2004, du Parlement européen et du Conseil, du 29 avril 2004, instituant une Agence ferroviaire européenne (JO L 164, p. 1), tel que modifié par le règlement n° 1335/2008, du Parlement européen et du Conseil, du 16 décembre 2008, l'AFE est un organisme de l'Union européenne, doté de la personnalité juridique et représenté par son directeur exécutif.
- 6 L'article 24, intitulé « Personnel », du règlement n° 881/2004 dispose :

« 1. Le statut des fonctionnaires [de l'Union européenne], le [RAA] et les règles adoptées conjointement par les institutions [de l'Union] aux fins de l'application de ce statut et de ce régime s'appliquent au personnel de l'Agence.

2. Sans préjudice de l'article 26, les compétences conférées à l'autorité investie du pouvoir de nomination et à l'autorité habilitée à conclure les contrats par lesdits statut et régime sont exercées par l'Agence en ce qui concerne son propre personnel.

3. Sans préjudice de l'article 26, paragraphe 1, le personnel de l'Agence est composé :

[...]

– d'autres agents, selon la définition qui en est donnée dans le [RAA], chargés de tâches d'exécution ou de secrétariat.

[...] »

### ***La décision du 2 octobre 2008 de l'AFE***

- 7 Le 2 octobre 2008, le directeur exécutif de l'AFE a adopté la décision 150/09.08 concernant la politique de renouvellement des contrats des agents temporaires à l'Agence (ci-après la « décision du 2 octobre 2008 »). Les considérants de cette décision se réfèrent notamment à l'article 8, premier alinéa, du RAA, au plan pluriannuel de politique du personnel adopté par le conseil d'administration de l'Agence et à l'article 24, paragraphe 3, du règlement n° 881/2004.
- 8 L'article 1<sup>er</sup> de la décision du 2 octobre 2008 prévoit notamment que « [l]a durée de renouvellement des contrats pour les agents temporaires tels que définis à l'article 24, paragraphe 3, du règlement [...] n° 881/2004 est [...] pour des postes à long terme, de deux années dans le cas du premier renouvellement[ ; d]ans le cas d'un second renouvellement, le contrat deviendra un contrat à durée indéterminée ».
- 9 Aux termes de l'article 2 de la décision du 2 octobre 2008, « [d]ans les cas où un contrat peut être prolongé, l'agent sera informé par le directeur exécutif de la prolongation ou non de son contrat, en principe, six mois avant la fin de son contrat ».

### ***Les lignes directrices sur la prolongation des contrats***

- 10 Le 26 novembre 2008, le chef de l'unité « Administration » de l'AFE a adopté des lignes directrices sur la prolongation des contrats (ci-après les « lignes directrices »). Celles-ci rappellent que, en application de la décision du 2 octobre 2008, les membres du personnel de l'Agence seront informés, en principe avec un préavis de six mois, de la prolongation ou non de leur contrat. Les lignes directrices ont pour objectif de préciser la procédure à suivre en la matière.
- 11 Il est ainsi indiqué, dans les lignes directrices, que le service des ressources humaines de l'unité « Administration » (ci-après le « service 'Ressources humaines' ») informera le chef de l'unité concernée au plus tard huit mois avant la date d'expiration du contrat de l'agent en cause au moyen d'un « formulaire n° 1 ». Le chef d'unité rappellera ensuite au titulaire de l'emploi la date d'expiration de son contrat et lui offrira la possibilité d'avoir un dialogue impliquant l'évaluateur en charge de l'établissement du rapport d'évaluation de carrière de l'agent (ci-après le « REC ») – dans les cinq jours ouvrables suivant cette information.
- 12 Le chef d'unité rédigera ensuite une note au dossier, au moyen d'un « formulaire n° 2 », contenant une évaluation de l'évolution du poste lui-même et des tâches qui s'y rapportent, notamment un avis, basé en particulier sur le dernier REC disponible, sur le point de savoir si le titulaire du poste est apte à continuer d'occuper ce poste.
- 13 En se basant sur ces informations, le chef d'unité complétera également la proposition annexée à la note du service « Ressources humaines » (annexe au « formulaire n° 1 ») portant sur le renouvellement ou non du contrat. Il devra ensuite soumettre sa proposition et la note d'accompagnement pour le dossier au service « Ressources humaines » au plus tard sept mois avant la fin du contrat. Ce service pourra ajouter tout commentaire à la note au dossier (« formulaire n° 2 »), en particulier sur les impacts budgétaires de la proposition et la cohérence de la proposition par rapport aux pratiques existantes en matière de prolongation des contrats au sein de l'Agence.
- 14 Le service « Ressources humaines » soumettra la proposition, accompagnée des deux formulaires, au directeur exécutif pour approbation, lequel l'informera ensuite de sa décision en complétant l'annexe au « formulaire n° 1 ». Après réception de la décision du directeur exécutif et dans le cas où la décision recommande la fin du contrat, le service « Ressources humaines » prépare une lettre, qui sera signée du directeur exécutif, rappelant à l'agent temporaire concerné la date d'expiration de son contrat.

- 15 Enfin, les lignes directrices précisent que les délais doivent être calculés seulement à partir de la date à laquelle la personne concernée a reçu une notification ou, au plus tard, lorsque cette personne, agissant en agent diligent, peut être considérée comme ayant été au courant du contenu des documents, quels qu'ils soient, qui lui ont été transmis.

### ***Les documents budgétaires***

- 16 Par décision du 27 novembre 2012, le conseil d'administration de l'AFE a adopté le budget de l'Agence ainsi que son plan d'établissement pour l'année 2013. À cet égard, le plan d'établissement pour l'année 2013 indique que, au 31 décembre 2011, l'AFE comptait, dans le groupe de fonctions des assistants (AST), dix agents temporaires de grade AST 1, que le budget de l'Union n'avait autorisé que sept emplois de ce grade et que l'Agence avait décidé de réduire ce nombre à quatre.
- 17 Il ressort du plan pluriannuel de politique du personnel, adopté le 20 mars 2013 par le conseil d'administration de l'AFE, pour la période 2014-2016 (« Multi-annual Staff Policy Plan 2014-2016 for the European Railway Agency »), que, s'agissant des emplois du groupe de fonctions AST occupés par des agents temporaires au 31 décembre 2012, ceux-ci étaient au nombre de 42, que le nombre d'emplois de ce groupe de fonctions figurant dans le budget voté de l'Union pour l'exercice 2013 était de 40, que celui figurant dans le projet de budget de l'Union pour l'exercice 2014 était de 39 et que, pour les années 2015 et 2016, le nombre envisagé était de, respectivement, 37 et 36.

### **Faits à l'origine du litige**

- 18 La requérante a été engagée par l'AFE en tant qu'assistante de grade AST 3 en vertu d'un contrat d'une durée de quatre ans couvrant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> septembre 2007 et le 31 août 2011. Il ressort de la lettre du 7 mai 2007, qui lui avait été adressée par le directeur exécutif de l'Agence, en sa qualité d'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement (ci-après l'« AHCC »), que ce contrat lui a été proposé conformément à l'article 2, sous a), ainsi qu'aux articles 8 à 50 du RAA.
- 19 Le 5 mai 2011, ce contrat a été prolongé jusqu'au 30 septembre 2013 au moyen d'un avenant signé entre l'AFE et la requérante.
- 20 À sa demande, la requérante a été transférée du service « Finances » de l'unité « Administration » au « Bureau du directeur exécutif » (« Executive Director's Office »), service « Communication », de l'AFE afin d'y exercer, notamment, des tâches de communication. Cette réaffectation prenait effet au 16 février 2012 et s'accompagnait du transfert de l'emploi de la requérante dans les services de la direction (Directorate) de l'Agence. Il était également précisé dans la décision de réaffectation datant du même jour qu'il s'agissait d'une réaffectation dans l'intérêt du service et, par ailleurs, que le chef d'unité de la requérante, en sa qualité de nouveau supérieur hiérarchique direct de celle-ci, était censé mettre à jour la description du poste de la requérante afin de refléter les fonctions et les tâches dont elle serait désormais chargée.

### ***La procédure ayant conduit à l'adoption de la décision attaquée***

- 21 Le 22 février 2013, le chef du service « Ressources humaines » a transmis une note au chef d'unité de la requérante dans laquelle il lui demandait, conformément à la décision du 2 octobre 2008, de bien vouloir lui transmettre son avis, en remplissant la partie le concernant du formulaire annexé, intitulé « Note au dossier », au plus tard le 15 mars 2013, afin de pouvoir informer les parties intéressées sur la question du renouvellement ou non du contrat de la requérante arrivant à échéance le 30 septembre suivant.

- 22 Lors d'un entretien tenu le 14 mars 2013, la requérante a été oralement informée par son chef d'unité de l'intention de ce dernier de ne pas solliciter le renouvellement de son contrat. Selon la requérante, le chef d'unité lui aurait expliqué qu'elle n'avait été transférée avec son poste dans les services de la direction de l'Agence que pour accomplir des tâches de communication, mais qu'il s'était avéré qu'elle n'avait pas la formation ni les compétences techniques pour pouvoir évoluer sur cet emploi désormais rattaché à la direction de l'Agence. Ainsi, des impératifs de nature budgétaire impliquant la suppression du poste qu'elle occupait n'auraient pas été invoqués dans ce contexte pour justifier le non-renouvellement de son contrat.
- 23 La requérante a expliqué, dans sa réponse à une mesure d'organisation de la procédure, que, durant cet entretien qui aurait duré une vingtaine de minutes, elle avait pour sa part fait valoir que, à la suite de son transfert à la direction de l'Agence, la description de son poste aurait dû être adaptée par son chef d'unité, ce qu'il avait omis de faire. Partant, la requérante a déclaré dans la réponse susmentionnée qu'« [e]lle ne comprenait [...] pas pourquoi il lui était à présent reproché de ne pas avoir les compétences nécessaires pour un poste de communication, alors que son poste était un poste d'appui financier et administratif ». Dans la même réponse, elle a fait grief à son chef d'unité, à cet égard, de ne pas l'avoir suffisamment impliquée dans les questions financières des services de la direction de l'Agence.
- 24 L'Agence a pour sa part expliqué, lors de l'audience, que la question du renouvellement du contrat devait initialement être discutée lors d'un entretien prévu le 13 mars 2013, mais que cet entretien n'avait finalement pas eu lieu en raison de l'absence de la requérante. Dans la matinée du 14 mars 2013, la requérante et le chef d'unité se seraient alors rencontrés pour discuter de cette question et ils auraient convenu d'en discuter à nouveau au cours de la journée, ce qu'ils ont fait dans la soirée au cours d'un entretien qui, selon l'Agence, a duré environ une heure.
- 25 Ce même 14 mars 2013, le chef d'unité a indiqué, dans la note au dossier soumise par le service « Ressources humaines », sous la section « Évaluation de l'évolution du poste lui-même et des tâches y relatives », que le « poste occupé par le titulaire avait été créé pour accommoder son souhait d'acquérir de l'expérience en dehors du secteur financier ». Il y était également précisé que, « [p]our réaliser la réduction des postes [du groupe de fonctions] AST, dans le cadre du budget 2013 de l'U[nion européenne] et ceux des années subséquentes, et dans l'intérêt général de l'Agence, il a été décidé de ne pas renouveler ce poste ». S'agissant de la rubrique relative à l'« [a]vis sur les aptitudes du titulaire pour continuer à occuper le poste », il a indiqué que, « [e]n raison de la disparition du poste, ceci n'[était] pas pertinent ».
- 26 Par lettre du 22 mars 2013, contresignée par la requérante le 25 mars suivant, le directeur exécutif de l'AFE lui a confirmé que son contrat de travail, « qui avait débuté le [1<sup>er</sup> octobre] 2007, arrivera[it] à échéance le 30 [septembre] 2013 » (ci-après la « décision attaquée »). À sa demande formulée par courriel le 27 mars 2013, la requérante a reçu une copie de la note au dossier accompagnant la proposition de non-renouvellement de son contrat.
- 27 Le chef du service « Ressources humaines » a, le 2 avril 2013, signé la partie du formulaire concernant ce service, en rayant la rubrique « Implications budgétaires de la proposition, cohérence avec la pratique existante au sein de l'organisation et toute autre information jugée nécessaire » et, par conséquent, en ne formulant pas de commentaire sous cette rubrique.
- 28 Le 7 mai 2013, la requérante a, sur le fondement de l'article 90, paragraphe 2, du statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après le « statut »), introduit une réclamation à l'encontre de la décision attaquée. À l'appui de cette réclamation, elle invoquait le non-respect de la procédure par l'AHCC dans la mesure où son chef d'unité « ne [l]'a[vait] pas informé[e] du début du processus de renouvellement, ni de la possibilité d'avoir une discussion » ; l'existence d'une erreur manifeste d'appréciation quant à la nécessité de supprimer le poste de la requérante et quant à l'intérêt général

de l'Agence à ne pas renouveler son contrat ; et l'absence de prise en compte, par la décision attaquée, des intérêts de la requérante, notamment le fait que, en cas de renouvellement de son contrat, celui-ci aurait été transformé en un contrat à durée indéterminée.

### *La décision de rejet de la réclamation*

- 29 Par décision du 5 septembre 2013, l'AHCC a rejeté la réclamation (ci-après la « décision de rejet de la réclamation »).
- 30 À cet égard, l'AHCC a indiqué que, avant d'exposer ses arguments en réponse à la requérante, elle souhaitait lui rappeler le contexte dans lequel était intervenue la décision attaquée. Elle a ainsi souligné que la requérante avait, à sa demande, été transférée avec son emploi avec effet au 16 février 2012 et qu'il avait été décidé, d'un commun accord, de changer ses attributions vers davantage de tâches de communication afin de lui permettre de poursuivre une carrière à l'AFE. Cependant, en raison de la réforme annoncée et des coupes budgétaires, notamment au niveau du personnel, l'AHCC aurait été confrontée à des perspectives négatives et contrainte, à la demande de la Commission européenne, de réduire son personnel en supprimant trois postes du groupe de fonctions AST.
- 31 La décision de rejet de la réclamation indiquait que cette réduction du personnel serait amenée à se poursuivre sous le contrôle et la pression de la Commission qui, dans son avis du 6 mars 2013 sur le plan pluriannuel de politique du personnel de l'AFE pour la période 2014-2016, avait de nouveau exigé de l'Agence qu'elle suive la politique globale de réduction du personnel des institutions de l'Union fixée à 2 % par an. C'est dans ce contexte que la direction aurait décidé de supprimer deux postes du groupe de fonctions AST et de choisir ces deux postes parmi les cinq postes occupés par des agents temporaires du groupe de fonctions AST dont les contrats d'engagement expiraient en 2013. Le critère retenu pour guider ce choix aurait été celui consistant à identifier les postes dont la suppression entraînerait le moins d'impact possible sur le fonctionnement opérationnel de l'Agence et c'est en application de ce critère que le choix de l'AFE se serait porté sur un emploi du groupe de fonctions AST au sein de l'unité « Ressources et support » et sur un emploi au niveau des services de la direction, à savoir celui occupé par la requérante.
- 32 L'AHCC précisait, toujours dans la décision de rejet de la réclamation, qu'il avait été décidé de supprimer le poste qu'occupait la requérante et de ne pas renouveler son contrat d'engagement parce que son chef d'unité était convaincu que le niveau de performance de la requérante dans l'exécution de tâches de base dans le domaine de la communication n'atteindrait pas, dans un avenir prévisible, le niveau des exigences afférant à un tel type de poste. L'AHCC indiquait que ceci avait été expliqué oralement à la requérante lors de son entretien du 14 mars 2013 avec son supérieur hiérarchique.
- 33 L'AHCC ajoutait que c'était pour ces raisons qu'elle avait considéré que le contrat de la requérante ne pourrait pas être renouvelé puisqu'il ne pourrait pas être financé par le budget 2014 de l'Agence, qu'il n'était pas possible de créer de nouveaux postes du groupe de fonctions AST et que, par ailleurs, aucun autre poste de ce groupe de fonctions n'était ou ne serait vacant dans un avenir proche, de sorte qu'il n'était pas possible d'envisager un transfert de la requérante auprès d'une autre unité.
- 34 En réponse aux arguments soulevés par la requérante dans sa réclamation, l'AHCC a soutenu que le non-renouvellement du contrat de la requérante respectait la décision du 2 octobre 2008 puisqu'elle avait été dûment informée en ce sens dans les six mois précédant la fin de son contrat. S'agissant de la remise en cause, par la requérante, de la réalité de la contrainte budgétaire pesant sur l'Agence et de l'opportunité de la suppression de son poste, telles qu'exposées dans la note au dossier relative à la prolongation de son contrat, l'AHCC a fait valoir que la référence à la réduction du nombre de postes du groupe de fonctions AST dans le budget général de l'Union pour l'exercice 2013 et dans ceux

subséquents était suffisante pour les besoins, en termes de motivation, d'une telle note et que des raisons plus détaillées étaient fournies dans les documents auxquels il était fait référence dans cette note.

- 35 S'agissant de la prise en compte des intérêts de la requérante, l'AHCC a rappelé que l'intérêt du service doit primer l'intérêt de l'agent et que, en tout état de cause, l'intérêt de l'agent ne saurait empêcher l'administration de procéder à une rationalisation de ses services si elle l'estime nécessaire. L'AHCC rappelait enfin que, au point 167 de l'arrêt AI/Cour de justice (F-85/10, EU:F:2012:97), le Tribunal avait jugé que « l'administration ne saurait avoir l'obligation de proposer une nouvelle affectation à un agent temporaire dont les prestations professionnelles sont jugées insatisfaisantes ».

### **Conclusions des parties**

- 36 La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de condamner l'AFE aux dépens.
- 37 L'Agence conclut au rejet du recours et à la condamnation de la requérante aux dépens.

### **En droit**

- 38 À l'appui de son recours, la requérante soulève trois moyens, tirés, respectivement, d'une violation des formes substantielles, d'erreurs manifestes d'appréciation et d'une violation du devoir de sollicitude incombant à l'AFE.

### ***Sur le premier moyen, tiré d'une violation des formes substantielles***

#### *Arguments des parties*

- 39 Le premier moyen se décompose en deux branches relatives, la première, à une violation des droits de la défense et, la seconde, à une violation d'une formalité essentielle impliquant une violation du principe d'égalité de traitement.
- 40 À cet égard, s'appuyant sur l'arrêt Lux/Cour des comptes (129/82 et 274/82, EU:C:1984:391, point 20), la requérante soutient que, même si des directives internes, telles que la décision du 2 octobre 2008 et les lignes directrices, ne sauraient être qualifiées de règles de droit à l'observation desquelles l'administration serait tenue en toutes circonstances, cette dernière ne saurait toutefois s'en écarter sans fournir de raisons valables à cet égard. Or, l'AHCC aurait méconnu ce principe en l'espèce puisqu'elle ne s'est pas scrupuleusement tenue à la procédure qu'elle avait elle-même décidé de s'imposer. Ceci constituerait non seulement une violation du principe d'égalité de traitement, mais également une violation des droits de la défense.
- 41 La requérante fait également valoir que le service « Ressources humaines » n'a sollicité l'avis du chef d'unité sur la question du renouvellement de son contrat que le 22 février 2013, soit avec un retard d'une vingtaine de jours par rapport à ce qui est prévu dans les lignes directrices, à savoir que cette procédure de consultation doit être engagée au plus tard huit mois avant la date d'expiration du contrat en cause. La requérante fait également grief à l'AHCC de ne pas l'avoir informée, contrairement à ce que prévoient les lignes directrices, du lancement du processus de renouvellement ni de la possibilité d'avoir une discussion dans les cinq jours ouvrables suivant le lancement dudit processus.

- 42 En n'informant pas la requérante de la possibilité d'avoir un dialogue avec le chef d'unité, impliquant au besoin son évaluateur, lequel, en l'occurrence, se trouvait être ce même chef d'unité, l'AHCC aurait méconnu le droit de la requérante d'être entendue et de faire valoir ses arguments sur la question du non-renouvellement de son contrat.
- 43 Par ailleurs, l'AHCC aurait également commis en l'espèce une « violation substantielle de la procédure » en ce que le service « Ressources humaines », qui a finalisé la note au dossier en le signant le 2 avril 2013, n'aurait pas été consulté avant l'adoption de la décision attaquée, laquelle est intervenue le 22 mars précédent. Ceci constituerait une irrégularité au regard des prescriptions des lignes directrices puisque le directeur exécutif est censé adopter une décision, sur le renouvellement ou non du contrat, au vu notamment des commentaires du service « Ressources humaines », lesquels faisaient précisément défaut. Or, cette violation revêtirait une portée particulière en l'espèce puisque la décision attaquée se fonderait essentiellement sur des raisons budgétaires impliquant la nécessité de supprimer des postes. La requérante soutient également que, si la procédure avait été respectée, la décision attaquée aurait pu être substantiellement différente.
- 44 L'AFE conclut au rejet du moyen en faisant essentiellement valoir, en premier lieu, que, en l'espèce, la requérante a, en tout état de cause, été informée de la décision de non-renouvellement de son contrat six mois avant l'expiration de ce contrat, ce qui serait conforme à la décision du 2 octobre 2008. En second lieu, en ce qui concerne les lignes directrices, elle soutient essentiellement que celles-ci n'auraient vocation à s'appliquer que dans les cas où il y aurait une possibilité de renouveler le contrat en cause, ce qui ne serait pas le cas lorsque, comme dans la présente affaire, le poste concerné est amené à être supprimé pour des raisons budgétaires.

### *Appréciation du Tribunal*

#### *– Considérations générales*

- 45 Dans le cadre de son premier moyen, la requérante reproche, en substance, à l'Agence d'avoir méconnu son droit d'être entendue avant l'adoption de la décision attaquée et de ne pas avoir respecté la procédure qu'elle a elle-même mise en place aux fins de garantir le respect d'un tel droit.
- 46 Sur cet aspect, il convient en premier lieu de constater que le RAA, en particulier l'article 47 de celui-ci, ne prévoit pas de procédure spécifique dont le but serait de permettre qu'un agent temporaire engagé à durée déterminée soit dûment entendu avant que ne soit adoptée à son encontre la décision de ne pas renouveler son contrat, décision qui, de par son contenu, est de nature à affecter défavorablement la situation professionnelle et personnelle de l'intéressé.
- 47 Cependant, devant le silence des textes statutaires, une institution ou une agence peut prévoir des procédures et modalités internes permettant d'entendre l'agent temporaire avant que le sort de son engagement ne soit décidé, notamment par l'adoption de directives internes, pour autant que l'usage d'une telle faculté ne conduise pas à déroger à une règle explicite du statut ou du RAA (voir, en ce sens, arrêts *Schneider/Commission*, T-54/92, EU:T:1994:283, point 19, et *Petrilli/Commission*, F-98/07, EU:F:2009:7, point 55, et la jurisprudence citée).
- 48 À cet égard, de telles directives internes peuvent, dans un domaine dans lequel l'institution ou l'agence dispose d'un large pouvoir d'appréciation conféré par le statut, revêtir la forme d'une décision communiquée à l'ensemble du personnel et visant à garantir aux fonctionnaires et agents concernés un traitement identique. Lorsqu'une institution ou agence adopte une telle décision, celle-ci doit, en tant que telle, être considérée comme une règle de conduite indicative que l'administration s'impose à elle-même et dont elle ne peut s'écarter sans préciser les raisons qui l'y ont amenée, sous peine d'enfreindre le principe d'égalité de traitement (voir, en ce sens, arrêts *Louwage/Commission*, 148/73,

EU:C:1974:7, point 12 ; Lux/Cour des comptes, EU:C:1984:391, point 20, et Monaco/Parlement, T-92/96, EU:T:1997:105, point 46 ; voir, s'agissant de la notation du personnel, arrêt Bernard/Europol, F-99/07 et F-45/08, EU:F:2009:84, point 79, et la jurisprudence citée).

- 49 En l'espèce, les lignes directrices, qui détaillent la procédure devant être suivie en matière de renouvellement des contrats d'agent temporaire au sein de l'AFE, constituent une directive interne au sens de la jurisprudence susmentionnée et il convient ainsi de constater que, en prévoyant que les intéressés seront informés, en principe, dans un délai de six mois avant l'expiration de leur contrat et en détaillant la procédure devant être suivie par les services de l'Agence et qui prévoit la possibilité pour les intéressés de faire valoir leur point de vue, l'AFE a, par l'adoption de la décision du 2 octobre 2008 et des lignes directrices, aménagé en faveur de ses agents le droit d'être entendu sur l'opportunité de renouveler leur contrat d'engagement à durée déterminée.
- 50 En tout état de cause, depuis son entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> décembre 2009, en tant qu'acte ayant, en vertu de l'article 6 TUE, la même valeur juridique que les traités, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne consacre expressément, en son article 41, le droit fondamental pour toute personne « d'être entendue avant qu'une mesure individuelle qui l'affecte défavorablement ne soit prise à son encontre ». Or, en vertu de l'article 51 de la Charte, ledit article 41 s'adresse directement aux institutions, organes et organismes de l'Union, qui sont ainsi tenus de l'appliquer et de le respecter, dans les limites indiquées à l'article 52 de la Charte.
- 51 C'est à l'aune de l'ensemble de ces considérations qu'il convient d'examiner le premier moyen.

– *Sur la première branche, tirée d'une violation des droits de la défense*

- 52 À titre liminaire, il y a lieu de relever que, ainsi qu'elle l'a reconnu notamment lors de l'audience, la requérante avait connaissance du contenu de la décision du 2 octobre 2008 et des lignes directrices, en application desquelles la procédure de renouvellement de son contrat, intervenu le 5 mai 2011, avait précisément été conduite.
- 53 Quant au point de savoir si l'Agence s'est, en l'espèce, pleinement conformée aux lignes directrices régissant notamment le dialogue à intervenir entre l'Agence et l'agent concerné quant aux possibilités de renouvellement de son contrat, il ressort du dossier et des débats au cours de l'audience que la requérante a été informée lors de l'entretien qu'elle a eu le 14 mars 2013 avec son chef d'unité des raisons pour lesquelles celui-ci envisageait de ne pas proposer à l'AHCC de renouveler son contrat d'agent temporaire, à savoir, à tout le moins selon les dires de la requérante, l'inadéquation de ses prestations aux exigences du poste qu'elle occupait (voir, en ce sens, arrêt Bianchi/ETF, F-38/06, EU:F:2007:117, point 66).
- 54 S'agissant des raisons initialement retenues par le chef d'unité à la base de sa proposition soumise à l'AHCC, même si des raisons supplémentaires ont été finalement retenues par cette dernière dans la décision attaquée et dans la décision de rejet de la réclamation, la requérante reconnaît s'être entretenue sur ce sujet avec son chef d'unité le 14 mars 2013 et avoir ainsi eu l'occasion de contester la perception, par ce dernier, de la qualité de ses prestations et de la probabilité que celles-ci puissent évoluer à l'avenir pour répondre aux besoins de l'Agence. Partant, elle a effectivement eu la possibilité de faire valoir son point de vue auprès de son supérieur hiérarchique avant que ne soit adoptée par l'AHCC, sur proposition de ce dernier, la décision attaquée.
- 55 L'Agence doit toutefois veiller à ce que l'agent concerné soit clairement informé, dans le cadre de la mise en œuvre des lignes directrices, de l'objet de l'entretien avec sa hiérarchie, afin qu'il puisse faire connaître utilement son point de vue avant que ne soit adoptée une décision l'affectant défavorablement en ce qui concerne l'expiration de son contrat d'engagement. Ainsi, même si les lignes directrices n'imposent pas la forme écrite pour le dialogue prévu entre le supérieur hiérarchique

et l'agent concerné et que, partant, une information sur l'objet de l'entretien peut être orale et découler du contexte dans lequel celui-ci s'est déroulé, une convocation de l'intéressé par la voie écrite peut s'avérer davantage appropriée.

- 56 Sur cet aspect, la requérante fait valoir que, à l'issue de son entretien du 14 mars 2013, qui n'aurait eu lieu que tard dans la soirée et uniquement à son initiative, elle n'avait pas été informée de ce que la procédure relative au renouvellement de son contrat avait été engagée.
- 57 À cet égard, il convient de rappeler que la requérante a reconnu que, lors de l'entretien susmentionné, elle avait connaissance de la décision du 2 octobre 2008 et des lignes directrices, et ce d'autant qu'elle avait déjà bénéficié d'un renouvellement de son contrat, le 5 mai 2011, en application des mêmes lignes directrices. Dans ces conditions, il est peu plausible qu'elle n'ait pas réalisé, à l'issue de son entretien du 14 mars 2013, que la procédure relative au renouvellement de son contrat avait été engagée. Par ailleurs, la circonstance que l'entretien s'est déroulé tardivement n'est pas de nature à remettre en cause le fait qu'elle a effectivement eu la possibilité de faire valoir utilement ses observations auprès de son chef d'unité, notamment quant au niveau de ses performances professionnelles, ainsi qu'au regard des tâches relevant de son emploi, avant que ce chef d'unité ne communique à l'AHCC sa proposition relative au renouvellement de son contrat.
- 58 La requérante ne pouvait pas non plus ignorer que, si elle le souhaitait, elle avait la possibilité, expressément prévue par les lignes directrices, de demander, après l'entretien du 14 mars 2013, la poursuite du dialogue avec son chef d'unité, en sa qualité d'évaluateur, et le cas échéant avec le supérieur hiérarchique de ce dernier. Même s'il n'est pas contesté que le chef d'unité est parti en congé le 15 mars 2013, rien n'empêchait la requérante, après avoir pris connaissance de la position de ce dernier quant à la suite à donner à son contrat, de défendre à nouveau ses intérêts, en particulier en soumettant au directeur exécutif, en sa qualité d'AHCC qui allait adopter la décision attaquée, des observations, écrites ou orales, en vue de le convaincre de ne pas suivre la proposition du chef d'unité.
- 59 Il convient d'ajouter à cet égard que huit jours séparent la date de l'entretien de la requérante avec son chef d'unité de la date d'adoption de la décision attaquée. Au cours d'une telle période, la requérante avait encore la possibilité de compléter son point de vue par écrit (voir, par analogie, arrêts *Sopropé*, C-349/07, EU:C:2008:746, points 49 à 52, et *Kamino International Logistics*, C-129/13, EU:C:2014:2041, point 33).
- 60 Par ailleurs, le contenu de la réclamation de la requérante confirme sa bonne compréhension de la décision attaquée, malgré le caractère laconique de la motivation de cette dernière sur les raisons ayant justifié son adoption, ce qui confirme qu'elle avait dûment été informée des raisons pour lesquelles son chef d'unité avait décidé de ne pas solliciter le renouvellement de son contrat (voir, en ce sens, arrêt *Solberg/OEDT*, F-124/12, EU:F:2013:157, point 34).
- 61 Il résulte de tout ce qui précède que l'Agence n'a pas méconnu en l'espèce le droit de la requérante d'être entendue avant l'adoption de la décision attaquée, d'autant plus que celle-ci ne porte pas sur la résiliation d'un contrat à durée déterminée, mais sur le renouvellement facultatif d'un tel contrat (voir, s'agissant de la portée du droit d'être entendu en fonction de la nature de l'acte faisant grief, arrêt *Bui Van/Commission*, T-491/08 P, EU:T:2010:191, points 75 à 77).
- 62 En tout état de cause, selon la jurisprudence, même au cas où il y a eu une violation des droits de la défense, il faut en outre, pour que le moyen puisse être retenu, que, en l'absence de cette irrégularité, la procédure ait pu aboutir à un résultat différent (arrêt *Wunenburger/Commission*, T-246/04 et T-71/05, EU:T:2007:34, point 149, et la jurisprudence citée).
- 63 Or, à cet égard, le Tribunal relève à titre surabondant que, dans sa réclamation, la requérante a fait valoir des arguments supplémentaires auxquels l'AHCC a répondu en confirmant la décision attaquée pour des raisons essentiellement liées à des impératifs budgétaires. Partant, même si la requérante

avait effectivement utilisé la faculté qui lui était offerte de demander un dialogue plus étoffé avec sa hiérarchie et avait ainsi eu la possibilité de faire valoir ces mêmes arguments avant l'adoption de la décision attaquée, la procédure n'aurait pas abouti à un résultat différent.

64 Compte tenu de ce qui précède, il convient donc de rejeter la première branche du premier moyen.

*– Sur la seconde branche, tirée d'une violation d'une formalité essentielle impliquant une violation du principe d'égalité de traitement*

65 À titre liminaire, il y a lieu de constater que les délais prévus par les lignes directrices servent surtout l'objectif principal, arrêté dans la décision du 2 octobre 2008, de veiller à ce que l'Agence agisse avec diligence afin que l'agent temporaire dont le contrat arrive à expiration soit informé au moins six mois avant la date d'expiration de ce contrat au sujet du renouvellement ou non de ce dernier et que, partant, une décision à cet égard soit adoptée en temps utile, notamment pour que l'intéressé ne soit pas pris au dépourvu et qu'il puisse, le cas échéant, entreprendre d'éventuelles démarches de recherches d'emploi et organiser un éventuel déménagement de son lieu d'emploi vers un État membre autre que celui du siège de l'Agence.

66 En outre, il ressort de l'intitulé des rubriques devant être complétées par le chef d'unité que la procédure prévue dans les lignes directrices vise avant tout à recueillir l'avis de ce dernier sur le point de savoir si les tâches afférentes au poste en cause sont amenées à évoluer et si, eu égard notamment à la manière dont il s'est acquitté de ses tâches auparavant, ceci faisant l'objet d'un REC, l'agent temporaire occupant ce poste mérite de continuer à être employé sur ce poste par l'AFE, justifiant en cela le renouvellement de son contrat. Ainsi que le souligne à juste titre l'AFE, les renseignements recueillis dans cette procédure visent à déterminer si l'agent dont le contrat d'engagement expire peut ou doit continuer d'être engagé sur cet emploi, ce qui, toutefois, présuppose nécessairement que cet emploi figure budgétairement, pour l'avenir, dans le tableau des effectifs de l'Agence.

67 Il convient également de rappeler que, en application de la jurisprudence, dans l'hypothèse où les délais indicatifs prévus dans les lignes directrices ne sont pas respectés, encore faut-il qu'une telle irrégularité ait pu avoir une conséquence sur le contenu de la décision attaquée (arrêt *Wunenburger/Commission*, EU:T:2007:34, point 149, et la jurisprudence citée).

68 Or, à cet égard, s'agissant en premier lieu de la circonstance que la procédure relative au renouvellement de son contrat n'a été engagée que le 22 février 2013, soit avec un retard d'une vingtaine de jours par rapport à l'échéancier prévu dans les lignes directrices, la requérante ne démontre pas en quoi ce retard aurait eu un impact sur le contenu de la décision attaquée.

69 S'agissant en deuxième lieu du fait que le service « Ressources humaines » n'a été saisi pour avis qu'après l'adoption de la décision attaquée, il ressort des lignes directrices que la consultation de ce service n'a pas pour objet l'évaluation des mérites de l'agent concerné ni celle de l'opportunité, du point de vue de l'intérêt de l'Agence, de renouveler le contrat de l'intéressé. En effet, les lignes directrices se bornent à indiquer que le service « Ressources humaines » « pourra » ajouter tout commentaire à la note au dossier, en particulier sur les impacts budgétaires de la proposition du chef d'unité et la cohérence de cette proposition par rapport aux pratiques existantes en matière de prolongation des contrats au sein de l'Agence. Ainsi, le service « Ressources humaines » pouvait, dans un cas tel que celui de l'espèce, ne formuler aucun commentaire en marge d'une proposition de décision qui, précisément, n'était susceptible de générer aucune conséquence budgétaire dans la section « dépenses » du budget de l'Agence de l'année à venir et correspondait par ailleurs à la suppression d'un poste par l'autorité budgétaire. Par ailleurs, rien n'indique que, si le service « Ressources humaines » avait rempli la partie du formulaire qui lui était réservé avant l'adoption de la décision attaquée, il aurait eu un commentaire à formuler.

- 70 En effet, dans une situation telle que celle de l'espèce, où l'emploi en cause est amené à être supprimé, les impacts budgétaires, envisagés en termes de dépenses pour le budget de fonctionnement de l'Agence, d'une proposition visant à ne pas renouveler le contrat d'agent temporaire de l'agent occupant cet emploi sont effectivement neutres, ainsi que le soutient l'AFE, puisqu'une telle décision ne fait que confirmer l'absence d'utilisation de crédits qui ont été annulés pour le prochain exercice budgétaire. Dès lors, une éventuelle saisine du service « Ressources humaines », même si elle avait été effectuée dans les délais indicatifs figurant dans lesdites lignes directrices, n'était pas susceptible d'avoir des conséquences sur le contenu et, partant, sur la légalité de la décision attaquée.
- 71 En troisième lieu, quant à l'argument tiré d'une méconnaissance par l'AHCC du principe d'égalité de traitement, celui-ci doit être rejeté dès lors que, d'une part, l'AHCC a expliqué les raisons, en l'occurrence budgétaires et liées à une suppression du poste, pour lesquelles elle ne s'est pas tenue scrupuleusement à la procédure et aux délais indicatifs prévus dans les lignes directrices et que, d'autre part, un agent se trouvant dans une situation comparable à celle de la requérante a également vu son contrat d'agent temporaire expirer au terme prévu.
- 72 Il résulte de ce qui précède que la seconde branche et, partant, le premier moyen doivent être rejetés.

### ***Sur le deuxième moyen, tiré d'erreurs manifestes d'appréciation***

#### *Arguments des parties*

- 73 La requérante soutient tout d'abord que, en affirmant que le poste qu'elle occupait n'avait été créé que dans l'objectif de lui permettre d'acquérir de l'expérience en dehors du domaine financier, l'AHCC a commis une erreur manifeste d'appréciation puisque l'objectif du transfert de la requérante, effectué à sa demande, était également et surtout de permettre à l'unité, où elle a été affectée en dernier lieu, de bénéficier des compétences de la requérante en matière financière. La requérante conteste ainsi que la suppression de son poste ait été le choix qui permettait d'avoir le moins d'impact opérationnel sur le fonctionnement de l'Agence.
- 74 La requérante conteste également que l'AFE ait été dans l'obligation de supprimer son poste pour pouvoir répondre aux objectifs fixés dans les perspectives budgétaires et financières. À cet égard, relevant que, dans son budget 2013, l'Agence prévoyait la création de deux postes d'administrateurs, elle critique le fait que l'effort de réduction de trois postes n'a pesé que sur les postes du groupe de fonctions AST. Elle relève ensuite que, dans son avis sur le plan pluriannuel de politique du personnel pour la période 2014-2016, la Commission a certes préconisé une réduction de 2 % du personnel, mais elle a également épinglé une détérioration du taux d'occupation des postes prévus par le plan d'établissement puisque seuls 139 postes sur 144 étaient pourvus au sein de l'Agence. Or, dans la mesure où l'AFE aurait, depuis 2010, entre quatre et six postes non pourvus, le choix de l'AHCC aurait pu se porter sur la suppression de l'un de ces postes plutôt que sur celui de la requérante. Enfin, la requérante soutient que la suppression exigée par les contraintes budgétaires concernait des postes de grade AST 1 et AST 2. Par conséquent, puisqu'elle occupait un poste de grade AST 3, et même AST 4 au 6 septembre 2013, son poste n'aurait pas dû être concerné par cette suppression.
- 75 Par ailleurs, elle soutient que le directeur exécutif ne pouvait pas modifier de sa propre initiative le plan d'établissement de l'Agence, lequel fixe le nombre de postes autorisés par groupe de fonctions et par grade pour chaque année budgétaire. En effet, seul le conseil d'administration de l'Agence disposerait de cette compétence.
- 76 L'Agence conclut au rejet du moyen comme étant non fondé.

*Appréciation du Tribunal*

- 77 Il convient de rappeler que la décision de renouveler ou non un contrat d'agent temporaire conclu pour une durée déterminée relève du large pouvoir d'appréciation dont bénéficie l'AHCC en la matière, de sorte que, dans son contrôle de la légalité d'une telle décision, le contrôle du juge de l'Union doit se limiter, indépendamment du contrôle du respect de l'obligation de motivation, à la vérification de l'absence d'erreur manifeste dans la prise en compte de l'intérêt du service ou de détournement de pouvoir dans le chef de l'AHCC (voir arrêt Bianchi/ETF, EU:F:2007:117, points 92 et 93, et la jurisprudence citée).
- 78 À cet égard, une erreur peut seulement être qualifiée de manifeste lorsqu'elle est aisément perceptible et peut être détectée à l'évidence, à l'aune des critères auxquels le législateur a entendu subordonner l'exercice par l'administration de son pouvoir d'appréciation. Établir que l'administration a commis une erreur manifeste dans l'appréciation des faits de nature à justifier l'annulation de la décision prise sur la base de cette appréciation suppose donc que les éléments de preuve, qu'il incombe au requérant d'apporter, soient suffisants pour priver de plausibilité les appréciations retenues par l'administration. En d'autres termes, le moyen tiré de l'erreur manifeste doit être rejeté si, en dépit des éléments avancés par le requérant, l'appréciation mise en cause peut toujours être admise comme justifiée et cohérente (voir arrêt AI/Cour de justice, EU:F:2012:97, point 153, et la jurisprudence citée).
- 79 En l'espèce, la décision attaquée n'indiquant pas explicitement les motifs pour lesquels l'AHCC a décidé de ne pas renouveler le contrat de la requérante, il convient de rappeler que, compte tenu du caractère évolutif de la procédure précontentieuse, c'est la motivation figurant dans la décision de rejet de la réclamation qui doit être prise en considération pour l'examen de la légalité de l'acte initial faisant grief, cette motivation étant censée coïncider avec ce dernier acte (arrêt Mocová/Commission, F-41/11, EU:F:2012:82, point 21), et que, s'agissant d'une décision de non-renouvellement d'un contrat d'agent temporaire, l'AHCC peut, au stade de la réclamation, modifier ou substituer les motifs d'une telle décision, tel que l'AHCC l'a fait en l'espèce (voir arrêt Mocová/Commission, T-347/12 P, EU:T:2014:268, points 33 à 46).
- 80 Cela étant rappelé, s'agissant tout d'abord des motifs budgétaires invoqués par l'AFE, le Tribunal constate que, ainsi que cela ressort notamment de l'avis du 6 mars 2013 adressé par la Commission à l'Agence, annexé à la requête, l'AFE était tenue de supprimer des emplois pour atteindre l'« objectif des 2 % » et que l'argumentation de la requérante se bornait à mettre en cause la réalité de cet objectif, en contestant la nature et l'étendue des impératifs budgétaires assignés à l'Agence en la matière, ne révèle aucune erreur manifeste d'appréciation de l'AFE dans l'appréciation desdits impératifs de suppression de postes.
- 81 En outre, il convient de rappeler que l'organisation et le fonctionnement du service sont de la seule compétence de l'institution, et c'est l'autorité hiérarchique, telle que, en l'espèce, le directeur exécutif de l'AFE, qui est seule responsable de l'organisation des services. Il incombe à elle seule d'apprécier les besoins du service en affectant, en conséquence, le personnel qui se trouve à sa disposition (arrêts Labeyrie/Commission, 16/67, EU:C:1968:37, p. 445 ; Geist/Commission, 61/76, EU:C:1977:127, point 38 ; Pitrone/Commission, T-46/89, EU:T:1990:62, point 60, et Cesaratto/Parlement, T-108/96, EU:T:1997:115, point 48).
- 82 Les institutions et agences de l'Union ont également la liberté de structurer leurs unités administratives en tenant compte d'un ensemble de facteurs, tels que la nature et l'ampleur des tâches qui leur sont dévolues et les possibilités budgétaires (arrêts Bellardi-Ricci e.a./Commission, 178/80, EU:C:1981:310, point 19 ; Scheuer/Commission, T-108/89, EU:T:1990:45, point 41 ; Sebastiani/Parlement, T-163/89, EU:T:1991:49, point 33, et Lacruz Bassols/Cour de justice, T-109/92, EU:T:1994:16, point 88). Or, cette liberté implique celle de supprimer des emplois et de modifier l'attribution des tâches, dans l'intérêt d'une plus grande efficacité de l'organisation des travaux ou en vue de répondre à des exigences budgétaires de suppression de postes imposées par les instances politiques de l'Union, de

même que le pouvoir de réassigner des tâches précédemment exercées par le titulaire de l'emploi supprimé, sans que cette suppression de l'emploi soit nécessairement soumise à la condition que l'ensemble des tâches imposées soient effectuées par un nombre moins important de personnes qu'avant la réorganisation. D'ailleurs, une suppression d'emploi n'implique pas obligatoirement la caducité des tâches qu'il comportait (arrêt Cesaratto/Parlement, EU:T:1997:115, points 49 à 51).

- 83 Par conséquent, en décidant, pour des raisons d'impératifs budgétaires, la suppression de deux postes d'assistants, plutôt que de postes d'administrateurs, et en identifiant et retenant, parmi les cinq postes d'assistants occupés par des agents temporaires dont les contrats expiraient en cours de l'année 2013, celui occupé par la requérante comme étant l'un de ceux dont la suppression aurait le moins d'impact opérationnel, l'AFE est restée dans les limites de son pouvoir d'appréciation en la matière (voir, en ce sens, arrêt Karatzoglou/AER, T-471/04, EU:T:2008:540, point 59).
- 84 Quant à la prétendue incompétence du directeur exécutif pour modifier le plan d'établissement de l'Agence, laquelle n'avait d'ailleurs pas été soulevée dans la phase précontentieuse, la requérante n'établit pas en quoi, par l'adoption de la décision attaquée, le directeur exécutif de l'AFE aurait commis une erreur manifeste d'appréciation.
- 85 S'agissant enfin de la décision de réaffectation du 16 février 2012, annexée à la requête, il ressort expressément de cette décision qu'elle a été adoptée dans l'intérêt du service. Or, selon une jurisprudence constante, l'intérêt du service implique également la prise en compte des souhaits personnels des intéressés puisque l'intérêt du service et la situation personnelle de l'agent sont inextricablement liés (voir, en ce sens, arrêt Ridolfi/Commission, F-3/09, EU:F:2009:162, point 47). Certes, l'AFE a indiqué, dans la décision de rejet de la réclamation, que cette décision de réaffectation avait été adoptée à la demande de la requérante, vraisemblablement par souci de simplification et dans le but de souligner que c'était en conséquence de cette réaffectation sollicitée par la requérante qu'elle avait été affectée sur un poste qui, désormais, était amené à être supprimé.
- 86 Cependant, la requérante reste en défaut d'expliquer en quoi la mention, dans la décision de rejet de la réclamation, de la circonstance que c'était elle qui avait demandé à être réaffectée sur l'emploi désormais supprimé constitue une erreur manifeste d'appréciation ni en quoi une telle erreur en lien avec la décision de réaffectation du 16 février 2012, dont la légalité n'est pas contestée en l'espèce, aurait pu être susceptible d'entacher la décision attaquée, de même que la décision de rejet de la réclamation, lesquelles avaient un objet différent, à savoir le non-renouvellement de son contrat d'agent temporaire.
- 87 En tout état de cause, il ressort de la décision de rejet de la réclamation que l'AHCC a motivé sa décision de non-renouvellement essentiellement pour des raisons de nature budgétaire et ce n'est qu'accessoirement qu'elle s'est référée à la qualité des prestations de la requérante. Partant, même si la requérante avait, dans le cadre de son emploi au sein du « Bureau du directeur exécutif », exécuté davantage de tâches d'appui financier et administratif dont elle prétend avoir une meilleure maîtrise et qui continuaient à figurer en tant que telles dans sa fiche de poste que son chef d'unité n'avait pas encore actualisée vers davantage de tâches de communication, ceci n'aurait pas eu d'influence sur la possibilité pour l'AHCC de décider, comme elle l'a fait, de supprimer le poste que la requérante occupait au motif que cette suppression impliquait le moins d'impact opérationnel sur le fonctionnement de l'Agence.
- 88 Il résulte des considérations qui précèdent que le second moyen doit être rejeté.

***Sur le troisième moyen, tiré d'une violation du devoir de sollicitude incombant à l'AFE***

*Arguments des parties*

- 89 Pour soutenir l'existence d'une méconnaissance par l'AHCC de son devoir de sollicitude envers elle et tout en reconnaissant que l'intérêt du service prime celui du fonctionnaire, la requérante fait valoir que son intérêt aurait au moins dû être pris en considération au moment de la décision de ne pas renouveler son contrat. Elle fait également part de sa perplexité quant à la référence, dans la décision de rejet de sa réclamation, à l'arrêt AI/Cour de justice (EU:F:2012:97), puisqu'elle n'aurait pas donné de motifs d'insatisfaction à l'AHCC, ce qui serait corroboré par la circonstance qu'elle a été promue en septembre 2013. Elle conclut que, en décidant de ne pas renouveler son contrat uniquement du fait de la disparition de son poste, sans même analyser ses mérites en tant qu'agent temporaire ni examiner la possibilité de la transférer vers un autre poste, l'AHCC a violé son devoir de sollicitude puisqu'elle n'a pas pris en compte les intérêts propres de la requérante.
- 90 L'AFE conclut au rejet du moyen, tout en contestant ne pas avoir examiné la possibilité de transférer la requérante sur un autre poste puisque le directeur exécutif aurait au contraire examiné une telle possibilité, mais avait constaté l'absence de création, dans un avenir proche, de postes du groupe de fonctions AST tout comme l'impossibilité d'une réaffectation de la requérante vers son ancien emploi. Ce faisant, le directeur exécutif serait allé au-delà des obligations résultant de l'arrêt AI/Cour de justice (EU:F:2012:97). En tout état de cause, la requérante resterait en défaut de prouver quelles fonctions auraient été disponibles au sein de l'Agence pour que son contrat puisse être renouvelé, en l'occurrence pour une durée indéterminée.

*Appréciation du Tribunal*

- 91 Il importe de relever que, si l'article 8 du RAA prévoit la possibilité de renouveler un contrat d'agent temporaire, il ne s'agit pas d'un droit, mais d'une simple possibilité laissée à l'appréciation de l'autorité compétente. En effet, selon une jurisprudence constante déjà rappelée précédemment, les institutions de l'Union disposent d'un large pouvoir d'appréciation dans l'organisation de leurs services en fonction des missions qui leur sont confiées et dans l'affectation, en vue de celles-ci, du personnel qui se trouve à leur disposition, à la condition cependant que cette affectation se fasse dans l'intérêt du service (arrêts Nebe/Commission, 176/82, EU:C:1983:214, point 18 ; Lux/Cour des comptes, 69/83, EU:C:1984:225, point 17, et Potamianos/Commission, T-160/04, EU:T:2008:438, point 30).
- 92 Par ailleurs, contrairement à ce qui est prévu pour les fonctionnaires, il n'existe pas de droit de priorité de l'agent temporaire, engagé à durée déterminée et dont le contrat arrive à expiration, qui lui permettrait, à l'échéance de son engagement, d'être réintégré dans tout autre emploi du même groupe de fonctions qui deviendrait vacant ou viendrait à être créé dans l'institution ou l'agence qui l'avait employé (voir, en ce sens, arrêt ETF/Michel, T-108/11 P, EU:T:2013:625, point 88).
- 93 En vertu du devoir de sollicitude, l'autorité compétente est toutefois tenue, lorsqu'elle apprécie l'intérêt du service en vue de l'adoption d'une décision sur le renouvellement ou non d'un contrat d'agent temporaire à durée déterminée, de prendre en considération l'ensemble des éléments qui sont susceptibles de déterminer sa décision, notamment l'intérêt de l'agent concerné. Cela étant, la prise en compte de l'intérêt personnel de ce dernier ne saurait aller jusqu'à interdire à ladite autorité de ne pas renouveler un contrat à durée déterminée malgré l'opposition de cet agent, dès lors que l'intérêt du service l'exige (arrêt Klug/EMEA, F-35/07, EU:F:2008:150, point 79). En outre, dans le cas d'une agence, il convient de tenir compte du contexte particulier dans le cadre duquel les agences de l'Union opèrent généralement, notamment caractérisé par le fait qu'elles disposent d'un nombre limité de personnel et par des contraintes opérationnelles particulières (voir, en ce sens, arrêt ETF/Schuerings, T-107/11 P, EU:T:2013:624, points 97 et 100).

- 94 En l'espèce, la décision attaquée ne révèle pas formellement les motifs sur la base desquels elle a été adoptée. Cependant, il ressort de la décision de rejet de la réclamation que l'AHCC a envisagé l'intérêt de la requérante à voir son contrat renouvelé, en l'occurrence pour une durée indéterminée. Dans cette perspective, elle a expliqué qu'elle n'avait pas la possibilité de réaffecter la requérante sur un autre emploi vacant ou qui deviendrait vacant dans un avenir proche.
- 95 Partant, de surcroît dans un contexte d'exigences politiques globales pesant sur les institutions et agences de l'Union de réduire graduellement et annuellement leur personnel, il ne saurait être reproché à l'AHCC d'avoir méconnu le principe de sollicitude en ne procédant pas, en raison de la suppression de postes dans son budget, dont celui occupé jusque-là par l'intéressée, au renouvellement à durée indéterminée de l'engagement de la requérante.
- 96 Ceci vaut d'autant plus lorsque, en tout état de cause, les états de service de l'agent concerné ne révèlent pas de mérites particuliers dans l'exécution des tâches dernièrement attribuées. En effet, il découle de la jurisprudence, dont s'est prévalu l'AHCC dans la décision de rejet de la réclamation, quoiqu'à titre accessoire, que la prise en compte de l'intérêt personnel d'un agent, dont les prestations professionnelles ont été jugées insatisfaisantes, ne saurait aller jusqu'à interdire à l'autorité compétente de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée malgré l'opposition de cet agent, dès lors que l'intérêt du service l'exige (arrêts Klug/EMEA, EU:F:2008:150, point 79 ; AI/Cour de justice, EU:F:2012:97, points 167 et 168, et Solberg/OEDT, EU:F:2013:157, point 45).
- 97 Or, en l'espèce, même si les appréciations figurant dans le REC de la requérante pour l'année 2012 ne peuvent pas être prises en considération dans la mesure où celui-ci a été établi après l'adoption de la décision attaquée, il ressort des documents fournis par l'Agence que les prestations de la requérante ne révélaient pas de mérites particuliers, voire ne répondaient pas à ce que son supérieur hiérarchique attendait de l'intéressée. Partant, la circonstance que les états de service de la requérante n'étaient pas des plus satisfaisants pouvait constituer, ainsi que l'a fait valoir l'Agence, un motif supplémentaire, par rapport à celui exposé au point 83 du présent arrêt, pour retenir le poste qu'elle occupait comme étant l'un des deux devant être supprimés pour répondre aux exigences budgétaires et, ce faisant, pour justifier le non-renouvellement de son contrat.
- 98 Il résulte de ce qui précède que le troisième moyen doit être rejeté.
- 99 Aucun des trois moyens de la requérante ne pouvant prospérer, il convient de rejeter le recours.

### **Sur les dépens**

- 100 Aux termes de l'article 87, paragraphe 1, du règlement de procédure, sous réserve des autres dispositions du chapitre huitième du titre deuxième dudit règlement, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. Cependant, aux termes de l'article 88 de ce même règlement, une partie, même gagnante, peut être condamnée partiellement voire totalement aux dépens, si cela apparaît justifié en raison de son attitude, y compris avant l'introduction de l'instance, en particulier si elle a fait exposer à l'autre partie des frais qui sont jugés frustratoires ou vexatoires.
- 101 Il résulte des motifs énoncés dans le présent arrêt que la requérante a succombé en son recours. En outre, l'AFE a, dans ses conclusions, expressément demandé qu'elle soit condamnée aux dépens. Cependant, les circonstances de l'espèce justifient l'application des dispositions de l'article 88 du règlement de procédure, étant donné que l'Agence aurait pu conduire la procédure relative au renouvellement du contrat de la requérante de manière plus diligente et transparente. Partant, il y a lieu de décider que l'AFE doit supporter ses propres dépens et être condamnée à supporter la moitié des dépens exposés par la requérante.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE  
(troisième chambre)

déclare et arrête :

- 1) **Le recours est rejeté.**
- 2) **L'Agence ferroviaire européenne supporte ses propres dépens et est condamnée à supporter la moitié des dépens exposés par KE.**
- 3) **KE supporte la moitié de ses dépens.**

Van Raepenbusch

Perillo

Svenningsen

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 10 septembre 2014.

Le greffier  
W. Hakenberg

Le président  
S. Van Raepenbusch

i — Conformément à la réglementation en matière de protection des données à caractère personnel dans le cadre des fonctions juridictionnelles du Tribunal, des données tenant à l'identité des parties ont été occultées dans la version publique de l'arrêt par décision du greffier.