Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DU TRIBUNAL DE LAFONCTION PUBLIQUE DE L'UNION EUROPÉENNE (deuxième chambre)

11 juillet 2012*

« Fonction publique — Agents temporaires — Concours interne — Exclusion du concours suite au résultat obtenu à la première épreuve écrite — Réexamen — Égalité de traitement — Requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée — Non-renouvellement d'un contrat d'agent temporaire à durée déterminée — Recours en annulation — Recours en indemnité »

Dans l'affaire F-85/10,

ayant pour objet un recours introduit au titre de l'article 270 TFUE, applicable au traité CEEA en vertu de son article 106 bis,

AI, ancien agent temporaire de la Cour de justice de l'Union européenne, demeurant à Bertrange (Luxembourg), représenté initialement par M^e^ M. Erniquin, puis par M^es^ M. Erniquin et L. N'Gapou, avocats,

partie requérante,

contre

Cour de justice de l'Union européenne, représentée par M. A. V. Placco, en qualité d'agent,

partie défenderesse,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

(deuxième chambre),

composé de M^me^ M. I. Rofes i Pujol (rapporteur), président, M^me^ I. Boruta et M. K. Bradley, juges,
greffier : M^me^ G. Ruiz Plaza, assistante,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 22 mars 2012,

rend le présent

* Langue de procédure : le français.

Arrêt

1 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 23 septembre 2010, AI demande, principalement, d'une part, l'annulation de la décision par laquelle le jury du concours interne sur épreuves n° CJ 12/09, organisé par la Cour de justice de l'Union européenne, ne lui a pas accordé le minimum de 20 points requis pour la première épreuve écrite obligatoire, et, d'autre part, l'annulation de la décision de la Cour de justice de ne pas renouveler son contrat d'agent temporaire ainsi que sa condamnation à lui verser des dommages et intérêts en réparation des préjudices matériel et moral prétendument subis.

Cadre juridique

Règles statutaires

2 L'article 1er quinquies du statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après le «statut») énonce :

«1. Dans l'application du présent statut est interdite toute discrimination, telle qu'une discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

[…]

5. Dès lors qu'une personne relevant du présent statut, qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement tel que défini ci-dessus, établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à l'institution de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. […]»

3 L'article 11 bis du statut est rédigé comme suit :

«1. Dans l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire ne traite aucune affaire dans laquelle il a, directement ou indirectement, un intérêt personnel, notamment familial ou financier, de nature à compromettre son indépendance, sous réserve du paragraphe 2.

2. Le fonctionnaire auquel échoit, dans l'exercice de ses fonctions, le traitement d'une affaire telle que visée au paragraphe 1 en avise immédiatement l'autorité investie du pouvoir de nomination. Celle-ci prend les mesures qui s'imposent et peut notamment décharger le fonctionnaire de ses responsabilités dans cette affaire.

[…]»

4 L'annexe III du statut régit la procédure de concours. L'article 3, premier alinéa, de cette annexe dispose :

«Le jury est composé d'un président désigné par l'autorité investie du pouvoir de nomination et de membres désignés en nombre égal par l'autorité investie du pouvoir de nomination et par le comité du personnel.»

5 L'article 6 de l'annexe III du statut prévoit que les travaux du jury de concours sont secrets.

6 Aux termes de l'article 2 du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (ci-après le «RAA») :

«Est considéré comme agent temporaire, au sens du présent régime :

a) [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 ;

b) [l]'agent engagé en vue d'occuper, à titre temporaire, un emploi permanent compris dans le tableau des effectifs annexé à la section du budget afférente à chaque institution ;

c) [l]'agent engagé en vue d'exercer des fonctions auprès d'une personne remplissant un mandat prévu par le traité sur l'Union européenne ou le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, ou le président élu de l'une des institutions ou des organes de l'Union ou auprès d'un groupe politique du Parlement européen ou du Comité des régions ou auprès d'un groupe du Comité économique et social européen et qui n'est pas choisi parmi les fonctionnaires de l'Union ;

d) [l]'agent engagé en vue d'occuper, à titre temporaire, un emploi permanent, rémunéré sur les crédits de recherches et d'investissement et compris dans le tableau des effectifs annexé au budget de l'institution intéressée ;

[…]»

7 L'article 8 du RAA prévoit :

«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.

L'engagement d'un agent visé à l'article 2, [sous] b) ou d), ne peut excéder quatre ans, mais il peut être limité à toute durée inférieure. Son contrat ne peut être renouvelé qu'une fois pour une durée de deux ans au plus, à condition que la possibilité de renouvellement ait été prévue dans le contrat initial, dans les limites fixées dans ce contrat. [À] l'issue de cette période, il est obligatoirement mis fin aux fonctions de l'agent en qualité d'agent temporaire au sens des présentes dispositions. À l'expiration de son contrat, l'agent ne peut occuper un emploi permanent de l'institution que s'il fait l'objet d'une nomination en qualité de fonctionnaire dans les conditions fixées par le statut.

L'engagement d'un agent visé à l'article 2, [sous] c), ne peut être que de durée indéterminée.»

Accord-cadre sur le travail à durée déterminée

8 Il ressort, en substance, des deuxième et troisième alinéas du préambule ainsi que des points 6 à 8 des considérations générales de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'«accord-cadre»), qui figure en annexe à la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175, p. 43), que :

— les parties à l'accord-cadre reconnaissent, d'une part, que les contrats à durée indéterminée sont et resteront la forme générale des relations d'emploi, dès lors qu'ils contribuent à la qualité de vie des travailleurs concernés et à l'amélioration de leurs performances, mais, d'autre part, que les contrats de travail à durée déterminée répondent, dans certaines circonstances, aux besoins tant des employeurs que des travailleurs ;

— l'accord-cadre énonce les principes généraux et les prescriptions minimales relatifs au travail à durée déterminée, en établissant, notamment, un cadre général destiné à assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs à durée déterminée en les protégeant contre toute discrimination ainsi qu'à prévenir les abus découlant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, tout en renvoyant aux États membres et aux partenaires sociaux pour la définition des modalités détaillées d'application desdits principes et prescriptions, aux fins de prendre en compte les réalités des situations spécifiques nationales, sectorielles et saisonnières ;

— selon les parties signataires de l'accord-cadre, l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée fondée sur des raisons objectives constitue un moyen de prévenir les abus au détriment des travailleurs.

9 Aux termes de la clause 1 de l'accord-cadre, celui-ci «a pour objet :

a) d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination ;

b) d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs».

10 La clause 5 de l'accord-cadre énonce :

«1. Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas des mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ;

b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ;

c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, lorsque c'est approprié, déterminent sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée :

a) sont considérés comme 'successifs' ;

b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée.»

Directive 2006/54/CE

11 L'article 24 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (JO L 204, p. 23), intitulé «Protection contre les rétorsions», prévoit :

«Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires prévues par la législation et/ou les pratiques nationales, pour protéger les travailleurs, y compris leurs représentants, contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.»

Avis de concours

12 Le titre I, intitulé «N[ature des fonctions]», de l'avis, publié le 13 mai 2009, du concours interne sur épreuves n° CJ 12/09, organisé par la Cour de justice pour le recrutement de juristes linguistes (grade AD 7) de langue bulgare à la direction générale de la traduction (ci-après le «concours»), était rédigé comme suit :

«Traduction en bulgare de textes juridiques à partir d'au moins deux des langues officielles des Communautés européennes suivantes : [espagnol, allemand, anglais, français ou italien].»

13 Le titre V de l'avis de concours prévoyait :

«Dans un délai de dix jours à compter de la date de la communication lui annonçant que sa candidature n'a pas été retenue, tout candidat peut demander un réexamen de sa candidature s'il estime qu'une erreur a été commise.

[…]»

Faits à l'origine du litige

14 La requérante a été initialement recrutée par la Cour de justice en tant qu'agent contractuel auxiliaire, en qualité de juriste linguiste à l'unité de traduction de langue bulgare de la direction générale de la traduction (ci-après l'«unité de traduction bulgare»), pour la période allant du 1er octobre 2008 au 16 janvier 2009.

15 Le 7 janvier 2009, l'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement (ci-après l'«AHCC») a accordé un deuxième contrat à la requérante, par lequel cette dernière a été engagée, toujours pour exercer les fonctions de juriste linguiste, mais en tant qu'agent temporaire, sur la base de l'article 2, sous b), du RAA. Ce contrat était conclu, conformément à l'article 8, deuxième alinéa, du RAA, pour une durée déterminée, allant du 17 janvier 2009 au 15 mai 2009, et prévoyait qu'il pouvait être renouvelé.

16 Trois avenants successifs au contrat d'agent temporaire initial ont été signés, prolongeant l'engagement de la requérante jusqu'au 31 août, puis jusqu'au 31 octobre et enfin jusqu'au 31 décembre 2009.

17 Parallèlement, la requérante s'est portée candidate au concours, dont l'avis avait été publié le 13 mai 2009. Parmi les candidats au concours, figuraient également plusieurs autres juristes linguistes de l'unité de traduction bulgare. L'avis de concours prévoyait deux épreuves écrites obligatoires, qui consistaient, chacune, en une traduction en bulgare d'un texte juridique rédigé en langue espagnole, allemande, anglaise, française, ou italienne, au choix du candidat, le français étant la langue source obligatoire d'une des épreuves. La première épreuve écrite obligatoire était notée sur 40 points et toute note inférieure à 20 points était éliminatoire.

18 Avec effet au 1er août 2009, Mme X a été nommée chef de l'unité de traduction bulgare, poste auquel la requérante avait également postulé.

19 Le 7 octobre 2009, le jury du concours (ci-après le «jury») s'est réuni pour examiner les candidatures et a établi une liste de quinze candidats qui ont été admis à participer aux épreuves écrites. Le jury était composé, conformément à l'article 3, premier alinéa, de l'annexe III du statut, d'une présidente désignée par l'autorité investie du pouvoir de nomination, Mme X, chef de l'unité de traduction bulgare, et de deux personnes désignées par, respectivement, l'autorité investie du pouvoir de nomination et le comité du personnel de la Cour de justice, également membres de l'unité de traduction bulgare.

20 Le 27 octobre 2009, les épreuves écrites obligatoires du concours ont eu lieu. Les candidats pouvaient écrire leurs épreuves à la main ou à l'ordinateur. Pour la première épreuve écrite, que la requérante a effectuée à l'ordinateur, elle a choisi comme langue source le français.

21 Par mémorandum du 17 novembre 2009, que la requérante affirme avoir reçu le lendemain, le chef de l'unité «Ressources humaines» de la direction des ressources humaines et de l'administration du personnel, relevant de la direction générale du personnel et des finances de la Cour de justice, a communiqué à la requérante qu'elle n'avait pas obtenu le minimum de 20 points requis pour la première épreuve écrite. Par mémorandums de ce même 17 novembre 2009, quatre autres candidats, dont trois étaient juristes linguistes à l'unité de traduction bulgare, ont également été informés qu'ils n'avaient pas obtenu le minimum de 20 points requis pour la première épreuve écrite.

22 Le 18 novembre 2009, la requérante a eu un entretien avec le chef de l'unité de traduction bulgare, Mme X, au cours duquel celle-ci lui a annoncé son intention de ne pas demander auprès de la direction générale de la traduction le renouvellement de son contrat d'agent temporaire lorsque celui-ci viendrait à échéance le 31 décembre 2009.

23 Par courrier électronique du même jour, 18 novembre 2009, adressé à l'unité «Ressources humaines», la requérante a demandé à connaître le nombre exact de points qu'elle avait obtenus pour sa première épreuve écrite. Par courrier électronique du 24 novembre 2009, elle a réitéré cette demande auprès du chef d'unité signataire du mémorandum du 17 novembre 2009, et a sollicité un réexamen de cette épreuve.

24 Par mémorandum du 26 novembre 2009, reçu par la requérante le 30 novembre suivant, le directeur des ressources humaines et de l'administration du personnel a informé cette dernière que, suite au réexamen de sa première épreuve écrite, le jury avait décidé de maintenir sa notation. Ce mémorandum faisait également part à la requérante des observations que le jury avait formulées à l'égard de ladite épreuve.

25 Par courrier électronique du 30 novembre 2009, la requérante a été informée par le chef de l'unité «Ressources humaines» que la direction générale de la traduction n'avait pas l'intention de demander à l'AHCC le renouvellement de son contrat d'agent temporaire au-delà de son terme, à savoir le 31 décembre 2009.

26 Le 1er décembre 2009, les dix candidats ayant été admis à l'issue des épreuves écrites du concours ont passé l'épreuve orale.

27 Par mémorandum du 1er décembre 2009, envoyé le lendemain par courrier électronique au chef de l'unité «Ressources humaines», avec copie au directeur de la direction des ressources humaines et de l'administration du personnel, la requérante, tout en soulignant que le mémorandum du directeur des ressources humaines et de l'administration du personnel du 26 novembre 2009 ne contenait pas, malgré sa demande en ce sens, d'information sur les points qu'elle avait obtenus à la première épreuve écrite, a formulé des remarques sur les observations du jury qui lui avaient été communiquées dans ce mémorandum et a demandé qu'une copie certifiée conforme de son épreuve écrite ainsi que le texte soumis pour traduction lui soient fournis ou, à titre subsidiaire, que ces documents lui soient rendus accessibles pour consultation.

28 Le 3 décembre 2009, la liste de réserve du concours a été établie.

29 Par mémorandum du chef de l'unité «Ressources humaines» du 8 décembre 2009, adressé à la requérante en réponse à son courrier électronique du 18 novembre 2009, celle-ci a été informée qu'elle avait obtenu 13 points sur 40 à la première épreuve écrite du concours.

30 Par mémorandum du 10 décembre 2009, la présidente du jury, Mme X, a informé le chef de l'unité «Ressources humaines» que, suite au mémorandum de la requérante du 1er décembre 2009 dont il avait pris connaissance, le jury avait décidé de maintenir son évaluation de la première épreuve écrite et considérait que les remarques formulées par la requérante n'affectaient nullement la notation de cette épreuve. La requérante a été informée de cette réponse du jury par mémorandum du 14 décembre 2009.

31 Par courrier électronique du 15 décembre 2009 adressé au directeur général du personnel et des finances, la requérante a réitéré sa demande visant à ce qu'une copie certifiée conforme de sa première épreuve écrite lui soit remise, ainsi que le texte soumis pour traduction. Cette demande est restée sans suite.

32 Le 17 février 2010, la requérante a introduit une réclamation au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut visant «en premier lieu, l'annulation des délibérations du [j]ury concernant les résultats de l'épreuve de français du concours, en [deuxième] lieu, l'annulation de la décision de non[-]renouvellement de son contrat d'agent temporaire […], ainsi que la reconnaissance du droit à une indemnité correspondant à la différence entre la rémunération qu'elle aurait perçue si ledit contrat s'était poursuivi le 1er janvier 2010 et les émoluments qu'elle a effectivement perçus à compter de cette date jusqu'à la date du jugement, en troisième lieu, le versement en tout état de cause d'une indemnité en réparation du préjudice moral subi».

33 Dans le cadre du traitement de cette réclamation, le comité chargé des réclamations, exerçant les pouvoirs de l'AHCC au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut conformément à la décision de la Cour de Justice du 24 avril 2007, relative au comité chargé des réclamations, a décidé de transmettre à la requérante une copie non corrigée de sa première épreuve écrite ainsi que le texte lui ayant été soumis pour traduction et de lui impartir un délai de huit jours calendrier à compter de la réception de ces documents pour présenter d'éventuelles observations complémentaires à la lumière de ceux-ci. La requérante a fait parvenir ses observations dans le délai imparti.

34 Par décision du 21 juin 2010, notifiée le 25 juin suivant, le comité chargé des réclamations a rejeté la réclamation.

Conclusions des parties et procédure

35 La requérante conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— annuler «les délibérations du [j]ury concernant l'épreuve de français du concours» ;

— pour autant que de besoin, annuler les nominations des huit candidats reçus à cette épreuve ;

— principalement, requalifier son contrat d'agent temporaire à durée déterminée, prorogé à plusieurs reprises, en contrat à durée indéterminée et annuler la décision de résilier ce dernier contrat ; à titre subsidiaire, annuler la décision de ne pas renouveler son contrat d'agent temporaire à durée déterminée et, par voie de conséquence, ordonner sa réintégration en tant qu'agent temporaire ;

— condamner la Cour de justice à lui verser une indemnité correspondant à la différence entre la rémunération qu'elle aurait perçue si ledit contrat s'était poursuivi le 1er janvier 2010 et les émoluments qu'elle a effectivement perçus à compter de cette date jusqu'à la date de sa réintégration effective ;

— condamner la Cour de justice à lui verser, à titre de réparation du préjudice moral subi, notamment à cause de la résiliation de son contrat d'agent temporaire ou, à titre subsidiaire, du non-renouvellement de ce contrat, la somme de 100 000 euros dans le cas où sa réintégration serait ordonnée, et la somme de 500 000 euros si cette réintégration s'avérait impossible ;

— condamner la Cour de justice aux dépens.

36 La Cour de justice conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— rejeter le recours ;

— condamner la requérante aux dépens.

37 Concomitamment à la requête, par lettre du 23 septembre 2010, la requérante a présenté une demande d'anonymat à laquelle le Tribunal a décidé de faire droit. Cette décision a été notifiée à la requérante par lettre du greffe du 11 novembre 2010.

38 Par lettre du greffe du 13 juillet 2011, le Tribunal a invité la Cour de justice à répondre par écrit à des mesures d'organisation de la procédure. La Cour de justice a déféré à la demande du Tribunal, dans le délai imparti, par mémoire du 14 septembre 2011. La requérante a été invitée à déposer ses observations sur les réponses apportées par la Cour de justice, mais n'a pas donné suite à cette invitation.

39 Dans le cadre du rapport préparatoire d'audience envoyé aux parties par lettre du greffe du 26 janvier 2012, le Tribunal a invité les parties à répondre par écrit à des mesures complémentaires d'organisation de la procédure. La Cour de justice a dûment déféré à cette invitation par mémoire du 17 février 2012. La requérante s'est abstenue d'y donner suite, mais a abordé lors de l'audience les questions qui avaient été posées dans le rapport préparatoire d'audience.

40 À l'audience, la Cour de justice a déposé trois nouvelles pièces, en l'espèce trois mémorandums de la direction générale de la traduction, datés du 3 juillet 2008, du 23 mars 2009 et du 7 juillet 2009, lesquels, en l'absence d'opposition de la requérante, ont été versés au dossier.

Sur les chefs de conclusions aux fins d'annulation relatives au concours

41 La requérante demande, à titre principal, l'annulation «des délibérations du [j]ury concernant l'épreuve de français du concours». Il convient, de prime abord, d'identifier l'acte faisant grief visé par ce premier chef de conclusions. À cet égard, il ressort des écrits de la requérante que sa demande d'annuler les «délibérations du [j]ury concernant l'épreuve de français du concours» doit être regardée comme la demande d'annuler la décision du jury, et les décisions postérieures confirmant ladite décision, de ne pas lui attribuer le minimum de 20 points requis pour la première épreuve écrite obligatoire, qu'elle avait choisi de passer à partir d'un texte rédigé en langue française, décision qui lui a été communiquée par le mémorandum du 17 novembre 2009 du chef d'unité «Ressources humaines» (voir point 21 du présent arrêt).

42 À la suite du courrier électronique du 24 novembre 2009 que la requérante a adressé au chef d'unité «Ressources humaines» pour lui demander le réexamen de sa première épreuve écrite, et pour connaître le nombre exact de points qu'elle avait obtenus à cette épreuve, la décision initiale du jury a fait l'objet d'un réexamen par celui-ci, conformément au titre V de l'avis de concours, intitulé «[R]éexamen des candidatures».

43 Il ressort de la jurisprudence que, lorsqu'un candidat à un concours sollicite le réexamen d'une décision prise par un jury, c'est la décision prise par ce dernier après réexamen de la situation du candidat qui constitue l'acte lui faisant grief (arrêts du Tribunal de première instance du 31 janvier 2006, Giulietti/Commission, T-293/03, point 27, et du 13 décembre 2006, Heus/Commission, T-173/05, point 19).

44 En l'espèce, suite à la demande de la requérante, le jury a procédé au réexamen de sa première épreuve écrite et décidé de maintenir la notation qu'il lui avait attribuée, avec pour conséquence d'éliminer la requérante du concours. Cette décision, telle qu'elle ressort du mémorandum du 26 novembre 2009 adressé par le directeur des ressources humaines et de l'administration du personnel à la requérante, s'est donc substituée à la décision initiale du jury, telle qu'elle ressortait du mémorandum du 17 novembre 2009, et constitue donc l'acte faisant grief (ci-après la «décision d'exclusion»). La décision d'exclusion a été confirmée une nouvelle fois par le jury après un second examen facultatif, ce dont la requérante a été informée par mémorandum du 14 décembre 2009 (voir point 30 du présent arrêt).

45 Au soutien de sa demande d'annulation de la décision d'exclusion, la requérante invoque cinq moyens, tirés, respectivement, de la violation du principe d'égalité de traitement, d'une erreur manifeste d'appréciation, de la violation du principe d'impartialité du jury, de la violation de l'obligation de motivation et de la violation du principe de protection de la confiance légitime.

46 Dans le cadre du moyen tiré de la violation du principe d'égalité de traitement, la requérante affirme que «[l]e principe d'égalité de traitement est également battu en brèche [au vu] des différences dans les modalités de déroulement des épreuves», différences qui auraient été «accompagnées de difficultés dommageables pour un certain nombre de candidats». Or, ce grief, qui semble tiré du désavantage causé à certains candidats en raison de difficultés qu'ils auraient rencontrées, est uniquement énoncé dans les écrits de la requérante et n'est étayé par aucune argumentation, contrairement à la règle prévue à l'article 35, paragraphe 1, sous e), du règlement de procédure. Il y a donc lieu de déclarer ce grief irrecevable.

47 Dans le cadre du moyen tiré de la violation du principe d'égalité de traitement, la requérante soulève un autre grief, tiré de la partialité du jury, alors qu'elle invoque aussi un moyen tiré, spécifiquement, de la violation du principe d'impartialité du jury, à l'appui duquel elle soulève plusieurs griefs. Pour des raisons de clarté et dans la mesure où le principe de l'impartialité du jury constitue une expression du principe d'égalité de traitement (voir, par exemple, arrêt du Tribunal du 30 avril 2008,

Dragoman/Commission, F-16/07, point 41), les griefs soulevés dans le cadre du moyen tiré, spécifiquement, de la violation du principe d'impartialité du jury, seront examinés dans le cadre du moyen tiré de la violation du principe d'égalité de traitement.

48 S'agissant du moyen pris de la violation du principe de protection de la confiance légitime, la requérante fait valoir que, ayant été recrutée en tant qu'agent contractuel auxiliaire de la Cour de justice après avoir passé avec succès un examen et ayant travaillé pendant de nombreux mois au sein de l'unité de traduction bulgare de la Cour de justice, elle pouvait légitimement s'attendre à voir sa candidature au concours traitée avec respect et impartialité par l'institution. Or, tel n'aurait pas été le cas, comme en témoigneraient «les griefs développés» dans la requête. Il s'ensuivrait, selon la requérante, que la Cour de justice aurait violé le principe de protection de la confiance légitime.

49 Le Tribunal constate toutefois que, dans ses écrits, la requérante n'indique pas de quelle manière la Cour de justice aurait violé le principe de protection de la confiance légitime. La violation de ce principe étant uniquement énoncée dans les écrits de la requérante, sans être étayée par une quelconque argumentation, contrairement à la règle prévue à l'article 35, paragraphe 1, sous e), du règlement de procédure, il y a lieu de déclarer ce moyen irrecevable.

50 Au terme des considérations qui précèdent le Tribunal doit examiner trois moyens ; il examinera d'abord le moyen tiré de la violation du principe d'égalité de traitement, puis celui pris de la violation de l'obligation de motivation et, enfin, celui tiré de l'erreur manifeste d'appréciation.

Sur le moyen tiré de la violation du principe d'égalité de traitement

Arguments des parties

51 La requérante divise le moyen tiré de la violation du principe d'égalité de traitement en trois branches. La première branche est tirée du défaut de stabilité dans la composition du jury. À cet égard, la requérante fait valoir que, dans la mesure où les épreuves écrites ont eu lieu le 27 octobre 2009, que la présidente du jury, M^{me} X, a été absente du 2 au 9 novembre 2009 et que les résultats des épreuves ont été communiqués le 17 novembre 2009, il existerait une forte présomption que M^{me} X n'ait pas assisté à toutes les délibérations du jury. La requérante soutient également que le président suppléant du jury a été absent du 13 au 30 novembre 2009, à savoir durant toute la procédure de réexamen de sa première épreuve écrite. Par conséquent, le président suppléant du jury n'aurait pas pu remplir ses obligations en tant que membre du jury lors du réexamen. La stabilité de la composition du jury n'ayant pas été respectée, il y aurait lieu d'annuler la décision d'exclusion.

52 La deuxième branche du moyen tire argument de ce que différentes modalités avaient été offertes aux candidats pour passer les épreuves écrites. Le fait que ces épreuves pouvaient être effectuées à l'ordinateur ou de façon manuscrite, au choix des candidats, aurait donné lieu à un traitement inégal. D'une part, le clavier mis à la disposition des candidats qui avaient choisi de passer l'épreuve écrite à l'ordinateur ne comportait que des lettres cyrilliques et ne correspondait pas à celui utilisé habituellement dans l'unité de traduction bulgare, de sorte que les candidats qui avaient déjà eu l'opportunité de passer un examen avec ce type de clavier auraient été favorisés. D'autre part, au moins un candidat qui, comme la requérante, n'avait pas obtenu le minimum de points requis pour la première épreuve écrite mais qui, à la différence d'elle, l'avait réalisée de manière manuscrite, aurait pu consulter sa copie avant que celle-ci ne soit réexaminée, alors qu'elle-même se serait vu refuser ce droit d'accès. La communication d'informations à certains candidats et non à d'autres constituerait une violation du principe d'égalité de traitement.

53 La troisième branche du moyen est tirée du manque d'impartialité du jury. D'abord, la requérante, après avoir rappelé que le comité du personnel avait à plusieurs reprises mis en garde l'administration contre la partialité des jurys de concours internes, notamment en raison du manque de transparence quant à leur composition, se plaint de ce que le nom du président du jury soit resté inconnu jusqu'à la date des épreuves orales.

54 La requérante fait ensuite valoir que des rapports privilégiés au sens de l'article 11 bis, paragraphe 1, du statut existaient entre la présidente du jury, M[me] X, et certains candidats. Ainsi, M. Y, lauréat du concours, et la présidente du jury seraient tous les deux dirigeants de la même association bulgare pour le droit européen. M. Y aurait été favorisé, au détriment des autres candidats qui n'étaient pas membres de cette association, telle la requérante. Une preuve supplémentaire de ce traitement de faveur serait le fait que le «sujet du concours» aurait été choisi en fonction de la spécialisation et des connaissances de M. Y, lequel travaillerait en étroite collaboration avec son père, spécialiste reconnu en matière de procédure. Le jury aurait ainsi favorisé les candidats spécialisés dans le domaine du droit procédural.

55 De plus, le jury aurait été composé exclusivement de membres de l'unité de traduction bulgare. Étant donné que presque tous les candidats au concours travaillaient dans cette unité, la partialité du jury serait évidente. À cet égard, la requérante fait référence à un mémorandum du comité du personnel, du 11 novembre 2009, adressé au directeur général du personnel et de l'administration dans lequel le comité du personnel a exprimé sa préoccupation quant aux risques de partialité de la part de membres des jurys de concours, ainsi que son souhait que soient évités des jurys composés de membres ayant la même langue ou la même nationalité.

56 Enfin, la requérante soutient que le jury ne pouvait être impartial à son égard dans la mesure où sa présidente, M[me] X, chef de l'unité de traduction bulgare, avait «de toute évidence» un certain ressentiment envers elle.

57 La Cour de justice conclut au rejet du moyen tiré de la violation du principe d'égalité de traitement.

Appréciation du Tribunal

– Sur le défaut de stabilité dans la composition du jury

58 En l'espèce, le jury était composé de trois membres titulaires, dont la présidente, à laquelle un suppléant avait été désigné. Il est constant que la présidente du jury, M[me] X, a été absente du 30 octobre au 9 novembre 2009 et que le président suppléant du jury l'a été du 16 au 30 novembre 2009, tous deux pour des raisons de congé annuel.

59 À cet égard, le Tribunal rappelle que la nomination d'un membre suppléant de jury vise le remplacement d'un membre titulaire en cas d'absence de celui-ci. Ainsi, la jurisprudence admet qu'un membre titulaire de jury peut être remplacé par un suppléant, le cas échéant sous certaines conditions, lors du déroulement des épreuves orales (voir arrêt du Tribunal de première instance du 7 février 2002, Felix/Commission, T-193/00, point 37). Par conséquent, la présence du membre suppléant ne doit pas être prise en compte pour apprécier la stabilité dans la composition d'un jury si le jury titulaire a siégé au complet pour chaque épreuve. La stabilité de la composition d'un jury de concours est donc assurée lorsque les travaux de correction des épreuves écrites et le déroulement des épreuves orales, ainsi que les délibérations se rapportant à ces épreuves, ont été effectués par l'ensemble des membres titulaires du jury. S'agissant, plus particulièrement, de la correction des épreuves écrites, le Tribunal observe que, en tout état de cause, une fois les épreuves écrites effectuées par les candidats, l'absence pour congé annuel d'un membre titulaire du jury n'implique pas que celui-ci n'a pas été en mesure de participer à la correction des épreuves.

60 En ce qui concerne l'établissement de la liste des candidats qui ont obtenu au moins 20 points à la première épreuve écrite, il ressort du mémoire de la Cour de justice du 14 septembre 2011, déposé en réponse aux premières mesures d'organisation de la procédure, que les trois membres titulaires du jury se sont réunis le 11 septembre 2009 afin, notamment, de délibérer sur la correction de la première épreuve écrite du concours et de dresser la liste des candidats reçus à l'issue de cette épreuve. Les trois membres titulaires du jury ayant participé à cette délibération, il convient de conclure que le jury s'est acquitté de son obligation d'assurer la stabilité de sa composition lorsqu'il a sélectionné les candidats au concours à l'issue de la première épreuve écrite.

61 S'agissant du réexamen de la première épreuve écrite de la requérante, demandé par cette dernière au chef de l'unité «Ressources humaines» par courrier électronique du 24 novembre 2009 et dont le résultat, à savoir la décision d'exclusion, lui a été communiqué par le mémorandum du directeur des ressources humaines et de l'administration du personnel du 26 novembre 2009, il est constant que le président suppléant du jury n'y a pas participé. Toutefois, il ressort du mémoire de la Cour de justice, du 14 septembre 2011, que, pendant la période allant du 24 au 26 novembre 2009, aucun des trois membres titulaires du jury n'était en congé. Selon la Cour de justice, les trois membres titulaires du jury auraient procédé au réexamen de l'épreuve de la requérante, sans cependant établir de procès-verbal de leur délibération. Dans la mesure où la requérante ne conteste pas la participation des trois membres titulaires du jury au réexamen de sa première épreuve écrite et ne conteste pas non plus qu'aucun de ceux-ci n'était absent pendant la période susmentionnée, le grief tiré de l'instabilité de la composition du jury, causée par l'absence du président suppléant du jury, pendant les travaux de réexamen de cette épreuve ne saurait être retenu.

62 Au vu des considérations qui précèdent, il y a lieu de rejeter la première branche du moyen, tirée du défaut de stabilité dans la composition du jury, comme non fondée.

– Sur les différentes modalités offertes aux candidats pour réaliser les épreuves écrites

63 S'agissant du grief tiré du type de clavier mis à la disposition des candidats au concours, le Tribunal observe que, selon les dires de la requérante, les candidats avaient le choix de passer les épreuves écrites à l'ordinateur ou de façon manuscrite. C'est donc la requérante elle-même qui a choisi la voie de l'ordinateur. Le Tribunal observe également que la requérante a elle-même reconnu dans sa réclamation que, lors de la procédure de sélection à l'issue de laquelle elle avait été recrutée en tant qu'agent contractuel auxiliaire, elle avait passé un examen sur ordinateur avec le même type de clavier que celui mis à la disposition des candidats au concours. Si l'argumentation de la requérante devait être suivie, à savoir que les candidats qui avaient eu l'opportunité auparavant de passer un examen sur ordinateur avec ce type de clavier avaient été favorisés, elle-même appartiendrait à cette catégorie de candidats favorisés. Dès lors, ainsi que le fait valoir à juste titre la Cour de justice, la requérante ne saurait se prévaloir d'une discrimination dont elle n'a pas été victime.

64 En ce qui concerne le grief tiré du refus du jury d'accorder à la requérante la possibilité de consulter la copie de sa première épreuve écrite avant que celle-ci ne soit réexaminée, alors que cette possibilité avait été accordée à au moins un autre candidat, la requérante semble soutenir que ce refus violerait le principe d'égalité de traitement dans la mesure où, le candidat en question ayant choisi de passer l'épreuve de manière manuscrite, cela démontrerait que des informations auraient été communiquées à certains candidats et refusées à d'autres, selon qu'ils avaient réalisé les épreuves écrites à l'ordinateur ou de manière manuscrite. Toutefois, le Tribunal constate que, contrairement à ce que soutient la requérante, le jury ne lui a pas «refusé» l'accès à sa copie avant le réexamen. En effet, il ressort de l'avis de concours que le jury n'était pas tenu de communiquer d'office aux candidats ayant été éliminés à l'issue des épreuves écrites une copie des épreuves qu'ils avaient réalisées. La requérante ne pouvait donc prétendre à un droit d'accès à sa première épreuve écrite que si elle avait présenté une demande préalable en ce sens. Or, elle n'a formulé une telle demande pour la première fois qu'à une date postérieure à sa demande de réexamen du 24 novembre 2009. Concrètement, ce n'est que dans

son mémorandum du 1er décembre 2009 que la requérante a demandé pour la première fois que lui soit fournie, notamment, une copie certifiée conforme de sa première épreuve écrite. Dans ces circonstances, le grief tiré d'un prétendu refus du droit d'accès à la copie de la première épreuve écrite ne saurait être retenu.

65 Partant, la deuxième branche du moyen, tirée des différentes modalités offertes aux candidats pour réaliser les épreuves écrites doit être rejeté comme non fondée.

– Sur le manque d'impartialité du jury

66 Quatre griefs sont soulevés par la requérante à l'appui de la troisième branche du premier moyen, à savoir le grief tiré du manque de transparence de la composition du jury, le grief tiré de la faveur du jury envers certains candidats, spécialisés en droit procédural, le grief tiré de l'existence de rapports privilégiés entre les membres du jury et certains candidats, d'une part, du fait que la présidente du jury connaissait personnellement l'un des candidats qui a réussi le concours, et, d'autre part, du fait que tous les membres du jury appartenaient à l'unité de traduction bulgare à l'instar de la presque totalité des candidats, et enfin le grief tiré de l'existence d'un certain ressentiment de la présidente du jury à l'égard de la requérante.

67 En ce qui concerne le premier grief, relatif au manque de transparence de la composition du jury, s'il est vrai que le comité du personnel de la Cour de justice, dans ses mémorandums du 23 septembre 2008, du 26 mars 2009 et du 28 octobre 2009, a demandé au directeur général du personnel et des finances de bien vouloir publier les noms des membres des jurys des concours internes avant le déroulement des épreuves et qu'il a été fait droit à cette demande, il demeure que, au moment où les épreuves écrites du concours se sont déroulées, aucune obligation à cet effet n'incombait à l'AHCC en vertu de la réglementation. En tout état de cause, le Tribunal constate que la requérante n'indique pas en quoi l'impartialité du jury aurait pu se voir affectée par le défaut de publication, avant le déroulement des épreuves écrites, des noms des membres du jury. Il s'ensuit que ce grief ne peut être retenu.

68 En ce qui concerne le deuxième grief, selon lequel le jury aurait favorisé les candidats spécialisés dans le domaine du droit de la procédure, et notamment un des lauréats, M. Y, par le choix du texte soumis pour traduction pour la première épreuve écrite obligatoire aux candidats qui, comme la requérante, avaient choisi le français comme langue source pour cette épreuve, il convient de rappeler que le principe d'égalité de traitement constitue un principe fondamental du droit de l'Union, de sorte qu'il incombe au jury de veiller strictement à son respect entre les candidats lors du déroulement d'un concours (arrêt du Tribunal de première instance du 12 mars 2008, Giannini/Commission, T-100/04, point 132). Le rôle essentiel de l'avis de concours consiste à informer les intéressés d'une façon aussi exacte que possible de la nature des conditions requises pour occuper les postes dont il s'agit, afin de les mettre en mesure d'apprécier s'il y a lieu pour eux de faire acte de candidature. Les institutions disposent d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer les critères de capacité exigés par les emplois à pourvoir et pour décider, en fonction de ces critères et dans l'intérêt du service, les conditions et modalités d'organisation d'un concours. Le jury, qui dispose d'un large pouvoir d'appréciation quant aux modalités et au contenu détaillé des épreuves prévues dans le cadre d'un concours, est néanmoins lié par le libellé de cet avis (arrêt du Tribunal de première instance du 5 avril 2005, Christensen/Commission, T-336/02, point 83, et la jurisprudence citée). Il appartient au juge de l'Union d'exercer son contrôle dans la mesure nécessaire pour assurer un traitement égal des candidats et l'objectivité du choix entre ceux-ci opéré par le jury (arrêt Giannini/Commission, précité, point 132, et la jurisprudence citée). Il ne lui appartient de censurer le contenu des épreuves prévues que si celui-ci sort du cadre indiqué dans l'avis de concours ou n'a pas de commune mesure avec les finalités de l'épreuve ou du concours (arrêt Christensen/Commission, précité, point 92, et la jurisprudence citée).

69 En l'espèce, il y a lieu d'observer, d'une part, que l'avis de concours prévoyait que les fonctions des lauréats recrutés en tant que juristes linguistes à la suite du concours consisteraient en la traduction en bulgare de «textes juridiques» à partir d'au moins deux langues officielles de l'Union européenne parmi l'espagnol, l'allemand, l'anglais, le français et l'italien. D'autre part, il ressort du dossier que la première épreuve écrite de la requérante a consisté en la traduction d'un texte en français portant notamment sur la procédure civile en droit français. Au vu de la nature des fonctions visées dans l'avis de concours et du contenu de la première épreuve écrite, le texte en cause constituait un document qu'un candidat aspirant à exercer des fonctions telles que celles décrites dans l'avis de concours devait être à même de traduire.

70 Partant, rien n'indique que, en choisissant le texte en français à traduire pour la première épreuve écrite, le jury soit sorti du cadre indiqué dans l'avis de concours et ait prévu une épreuve dont le contenu aurait été sans commune mesure avec les finalités du concours.

71 Il y a lieu d'examiner ensuite la prétendue discrimination soufferte par la requérante du fait que le texte choisi par le jury aurait favorisé des candidats spécialisés dans le domaine du droit de la procédure, et notamment un des lauréats, M. Y.

72 À cet égard, le Tribunal observe que la requérante n'a pas précisé si le lauréat prétendument favorisé, M. Y, avait choisi le français comme langue source pour sa première épreuve écrite obligatoire et donc s'il s'était vu soumettre pour traduction le même texte qu'elle. En effet, dans la mesure où les candidats pouvaient choisir le français comme langue source de la première ou de la deuxième épreuve écrite obligatoire, il n'est pas exclu que M. Y ait opté pour le choix du français pour sa deuxième épreuve écrite obligatoire.

73 Toutefois, même dans l'hypothèse où M. Y aurait choisi le français pour sa première épreuve écrite et ait donc eu à traduire le même texte que la requérante, le Tribunal considère que toute épreuve de traduction comporte, en général et de façon inhérente, un risque d'inégalité de traitement eu égard au sujet nécessairement limité sur lequel porte le texte à traduire. Il a été admis qu'une violation du principe d'égalité de traitement ne peut être constatée que lorsque le jury n'a pas limité, lors du choix des épreuves, le risque d'inégalité des chances à celui inhérent, en règle générale, à tout examen (arrêt Giannini/Commission, précité, point 133).

74 Or, le Tribunal estime que les connaissances plus avancées dans le domaine procédural que certains candidats au concours avaient pu acquérir par leurs études ou par leur activité professionnelle ne leur conféraient pas un avantage de nature à justifier l'adoption par le jury de mesures particulières. Par ailleurs, le Tribunal constate que la requérante n'a pas indiqué combien de candidats au concours étaient spécialisés en droit de la procédure et qu'elle n'a pas non plus apporté d'indices de nature à démontrer que ces candidats spécialisés en droit de la procédure auraient été favorisés par le choix du texte en français de la première épreuve écrite dans la mesure où ce texte portait notamment sur des questions de la procédure civile en droit français.

75 Enfin, il ressort du curriculum vitæ de M. Y, tel que produit par la requérante et non contesté par la Cour de justice, que celui-ci est spécialisé en droit de l'Union et plus particulièrement en droit de la procédure de l'Union. À cet égard, le Tribunal rappelle (voir point 33 du présent arrêt) que la requérante est en possession du texte en français lui ayant été soumis pour traduction. Or, elle ne prétend pas que ce texte portait également, en plus de la procédure civile en droit français, sur des questions de droit de la procédure de l'Union. Dès lors, la requérante ne démontre pas ni même n'apporte un début de démonstration de ce que M. Y, toujours dans l'hypothèse où il aurait choisi de passer la première épreuve écrite en français, aurait été favorisé par le choix du texte en français soumis pour traduction.

76 Au vu des considérations qui précèdent, il y a lieu de rejeter le grief tiré de la violation du principe d'impartialité du jury dans le choix du texte en français à traduire pour la première épreuve écrite du concours.

77 En ce qui concerne le troisième grief, selon lequel le jury n'aurait pas été impartial du fait de l'existence de rapports privilégiés, au sens de l'article 11 bis, paragraphe 1, du statut, entre la présidente du jury et certains candidats au concours, notamment, M. Y, et du fait que tous les membres du jury appartenaient à l'unité de traduction bulgare à l'instar de la presque totalité des candidats, il ressort effectivement du dossier que la présidente du jury et M. Y sont tous les deux membres du conseil de direction de la Bulgarian Association for European Law («Association bulgare pour le droit de l'Union»). De même, la Cour de justice n'a pas contesté que nombre de candidats travaillaient à l'unité de traduction bulgare.

78 Le Tribunal rappelle toutefois que la décision d'exclusion a été adoptée à l'issue de la correction de la première épreuve écrite obligatoire et que, dès lors, il doit se limiter à examiner si le jury a rempli son devoir d'impartialité lors de la correction de cette seule épreuve du concours.

79 Il ressort du dossier, et il n'est pas contesté par la requérante, que les copies des épreuves écrites ont été numérotées afin d'assurer l'anonymat des candidats et d'éviter tout traitement de faveur à l'égard d'un quelconque candidat. Dès lors, à supposer même que d'éventuels rapports privilégiés entre les membres du jury et certains candidats soient avérés, ces rapports n'ont pas été de nature à porter atteinte à l'impartialité du jury au stade de la correction des épreuves écrites du concours.

80 Par ailleurs, en ce qui concerne le fait que la présidente du jury et M. Y se connaissaient, il a été jugé qu'une telle relation entre un membre d'un jury de concours et un candidat ne suffit pas, à elle seule, à démontrer que ledit membre du jury a un «intérêt personnel, notamment familial ou financier», au sens de l'article 11 bis du statut, qui serait susceptible en tant que tel de remettre en cause son impartialité. En effet, le fait qu'un membre d'un jury de concours connaisse personnellement un des candidats n'implique pas nécessairement que ce membre du jury aura un préjugé favorable à l'égard de la prestation dudit candidat. En outre, exiger qu'un membre d'un jury de concours ne possède aucun lien avec l'un des candidats aurait pour conséquence de rendre extrêmement difficile, voire quasi impossible, dans certains domaines spécialisés, de trouver des personnes à même de siéger dans un jury de concours (arrêt Dragoman/Commission, précité, point 44).

81 En ce qui concerne le fait que les membres du jury et un nombre élevé de candidats au concours travaillaient dans la même unité de traduction à la Cour de justice, il a été jugé que la participation d'un membre d'un jury de concours à l'évaluation d'un candidat travaillant ou ayant travaillé au sein de la même unité ou de la même direction que lui n'amène pas, en soi, ce membre à compromettre son indépendance et, dès lors, son impartialité (voir, en ce sens, arrêt Giannini/Commission, précité, point 223).

82 Lors de l'appréciation de l'existence d'un conflit d'intérêts, le juge de l'Union a d'ailleurs eu l'occasion de juger que l'existence de relations professionnelles entre un fonctionnaire et un tiers ne saurait, en principe, impliquer que l'indépendance du fonctionnaire est compromise ou apparaît comme telle, lorsque ce fonctionnaire est appelé à se prononcer sur une affaire dans laquelle ce tiers intervient (voir, en ce sens, arrêt Giannini/Commission, précité, point 224, et la jurisprudence citée).

83 Ainsi, le fait que les membres du jury travaillaient avec certains candidats au concours ne suffit pas, à lui seul, à établir l'existence d'une situation de conflit d'intérêts.

84 En outre, en l'espèce, la requérante n'a pas précisé quel était, à son avis, l'intérêt personnel de nature à compromettre leur impartialité que les membres du jury auraient eu vis-à-vis des candidats au concours qui travaillaient dans l'unité de traduction bulgare et, s'agissant de la présidente du jury, à l'égard de M. Y.

85 Partant, dans ces circonstances, le Tribunal estime que la requérante n'a pas démontré que les relations de connaissance qui existaient entre les membres du jury et plusieurs candidats au concours ont affecté l'impartialité du jury.

86 En ce qui concerne le quatrième grief, selon lequel la présidente du jury n'aurait pas été impartiale vis-à-vis de la requérante puisqu'elle aurait eu un certain ressentiment à son égard, le Tribunal observe, ainsi que l'a fait valoir à juste titre la Cour de justice, que ce grief n'est énoncé que d'une manière générale et non circonstanciée et n'est pas étayé par des éléments de preuve. Dès lors, ce grief ne peut être retenu.

87 En conséquence, la troisième branche du moyen, tirée du manque d'impartialité du jury, doit être rejetée comme non fondée.

88 Les trois branches du moyen tiré de la violation du principe d'égalité de traitement ayant été rejetées, il convient de rejeter ledit moyen dans son entier comme non fondé.

Sur le moyen tiré de la violation de l'obligation de motivation

Arguments des parties

89 La requérante fait valoir que, en ne lui ayant communiqué ni sa copie de la première épreuve écrite ni d'explications «sérieuses, précises et vérifiables» motivant la note éliminatoire attribuée à cette épreuve, le jury a violé l'obligation de motivation contenue à l'article 25, deuxième alinéa, du statut, qui s'impose à ses décisions. Elle ajoute que le jury ne saurait invoquer le caractère secret de ses délibérations pour justifier la légalité de la décision d'exclusion.

90 La Cour de justice conclut au rejet de ce moyen.

Appréciation du Tribunal

91 Selon une jurisprudence constante, l'obligation de motivation d'une décision faisant grief a pour but, d'une part, de fournir à l'intéressé les indications nécessaires pour savoir si la décision est ou non fondée et, d'autre part, d'en rendre possible le contrôle juridictionnel. En ce qui concerne les décisions prises par un jury de concours, cette obligation doit néanmoins être conciliée avec le respect du secret qui entoure les travaux du jury en vertu de l'article 6 de l'annexe III du statut. Ce secret a été institué en vue de garantir l'indépendance des jurys de concours et l'objectivité de leurs travaux, en les mettant à l'abri de toutes ingérences et pressions extérieures, qu'elles proviennent de l'administration de l'Union elle-même, des candidats intéressés ou de tiers. Le respect de ce secret s'oppose dès lors tant à la divulgation des attitudes prises par les membres individuels des jurys qu'à la révélation de tout élément ayant trait à des appréciations à caractère personnel ou comparatif concernant les candidats. L'exigence de motivation des décisions d'un jury de concours doit, dans ces conditions, tenir compte de la nature des travaux en cause qui comportent, en général, au moins deux stades distincts, à savoir, en premier lieu, l'examen des candidatures pour sélectionner les candidats admis à participer au concours et, en second lieu, l'examen des aptitudes des candidats pour l'emploi à pourvoir, afin de dresser une liste d'aptitude. Le second stade des travaux du jury de concours est avant tout de nature comparative et, de ce fait, couvert par le secret inhérent à ces travaux. Les critères de correction adoptés par le jury préalablement aux épreuves font partie intégrante des appréciations de nature comparative auxquelles se livre le jury sur les mérites respectifs des candidats. Ces critères sont donc couverts par le secret des délibérations au même titre que les appréciations du jury. Les appréciations de nature comparative auxquelles se livre le jury sont reflétées par les notes que ce dernier attribue aux candidats. Celles-ci sont l'expression des jugements de valeur portés sur chacun d'eux. Compte tenu du

secret qui doit entourer les travaux du jury, la communication des notes obtenues aux différentes épreuves constitue une motivation suffisante des décisions du jury (voir, en ce sens, arrêt Dragoman/Commission, précité, point 63, et la jurisprudence citée).

92 Il a été jugé qu'une telle motivation ne lèse pas les droits des candidats. Elle leur permet de connaître le jugement de valeur qui a été porté sur leurs prestations et leur permet de vérifier, le cas échéant, qu'ils n'ont effectivement pas obtenu le nombre de points requis par l'avis de concours pour être admis à certaines épreuves ou à l'ensemble des épreuves (arrêt du Tribunal de première instance du 19 février 2004, Konstantopoulou/Cour de justice, T-19/03, point 33).

93 Le juge de l'Union a également jugé que, par ailleurs, au vu du large pouvoir d'appréciation dont dispose un jury de concours pour évaluer les résultats des épreuves d'un concours, le jury ne saurait être tenu, en motivant l'échec d'un candidat à une épreuve, de préciser les réponses des candidats qui ont été jugées insuffisantes ou d'expliquer pourquoi ces réponses ont été jugées insuffisantes. Le juge de l'Union a estimé qu'un tel degré de motivation n'est pas nécessaire pour lui permettre d'exercer son contrôle juridictionnel et, par conséquent, pour permettre au candidat d'apprécier l'opportunité de l'introduction d'une réclamation ou, le cas échéant, d'un recours (voir, en ce sens, arrêts du Tribunal de première instance du 14 juillet 1995, Pimley-Smith/Commission, T-291/94, points 63 et 64, et Konstantopoulou/Cour de justice, précité, point 34).

94 En l'espèce, il est vrai que la décision d'exclusion ne fait pas état de la note exacte attribuée à la requérante pour la première épreuve écrite. Toutefois, ladite décision contient les appréciations sur la base desquelles le jury, suite à la demande de réexamen du 24 novembre 2009, a estimé que la note éliminatoire, à savoir moins de 20 points sur 40, qu'il avait initialement attribuée à la requérante pour cette épreuve devait être maintenue. En particulier, la décision d'exclusion comprend des appréciations se rapportant, en premier lieu, à la compréhension générale du texte en français à traduire et au vocabulaire employé dans la traduction bulgare, en deuxième lieu, à la compréhension des notions juridiques et à l'exactitude de la traduction et, en troisième lieu, à la qualité de la traduction.

95 En ce qui concerne le premier volet des appréciations du jury, se référant à la compréhension générale du texte français à traduire, il est précisé, dans la décision d'exclusion, que la qualité de la compréhension générale n'était pas satisfaisante «vu les nombreuses erreurs juridiques et linguistiques et les fautes substantielles de compréhension, y compris la traduction de certaines phrases dans un sens […] déviant et même contraire à l'original». Du point de vue linguistique, le jury a identifié «près de 20 mots et phrases traduits erronément». En outre, le jury a considéré que la requérante avait employé quelques mots qui ne faisaient pas partie d'un langage soutenu.

96 S'agissant du deuxième volet des appréciations du jury, se rapportant à la compréhension des notions juridiques, il ressort de la décision d'exclusion que le jury a considéré que la requérante avait une «connaissance faible de la correspondance des termes juridiques français dans le langage juridique bulgare» et qu'il a identifié «[quatorze] termes juridiques erronés».

97 Pour ce qui est du troisième volet des appréciations du jury, axé sur la qualité de la traduction, il est précisé, dans la décision d'exclusion, que la requérante a une «capacité de reformulation non satisfaisante» étant donné que «le sens d'un grand nombre de phrases [avait] été dénaturé», qu'elle avait commis «certaines erreurs» grammaticales et d'orthographe et qu'elle avait un «style juridique faible».

98 Au vu de ce qui précède, le Tribunal constate que la décision d'exclusion contient des explications détaillées des raisons ayant amené le jury à attribuer à la requérante une note éliminatoire à la première épreuve écrite. Étant donné que cette note est le résultat d'appréciations de nature comparative portées par le jury sur les mérites respectifs des candidats, d'après les épreuves effectuées par ces derniers, et que, contrairement à ce que semble soutenir la requérante, ces appréciations sont couvertes par le secret inhérent aux travaux du jury, le jury n'était pas tenu d'expliquer de manière

encore plus détaillée pour quelles raisons son appréciation de la première épreuve écrite de la requérante se traduisait par une note éliminatoire. Il s'ensuit que le jury n'a pas violé l'obligation de motivation dans la décision d'exclusion.

99 Il résulte de ce qui précède que le moyen tiré de la violation de l'obligation de motivation doit être rejeté comme non fondé.

Sur le moyen tiré d'une erreur manifeste d'appréciation du jury

Arguments des parties

100 En premier lieu, la requérante fait grief au jury de lui avoir reproché d'avoir traduit, dans sa première épreuve écrite, le terme français «insérer» par un terme bulgare ne faisant pas partie du langage soutenu. Toutefois, il ressortirait d'un dictionnaire français-bulgare qu'elle aurait correctement traduit ce terme.

101 En deuxième lieu, la requérante conteste les appréciations du jury, selon lesquelles elle aurait considéré erronément que le texte de la première épreuve écrite concernait la procédure gracieuse et, par conséquent, aurait traduit de façon incorrecte «tous les termes juridiques de base se rapportant à la procédure du référé». La requérante estime qu'il est difficile de considérer que le champ lexical du référé soit plus particulièrement pertinent. Elle fait valoir que l'auteur du texte soumis pour traduction s'était attaché à exposer la notion juridique de l'ordonnance sur requête, par opposition à celle de l'ordonnance de référé, et que le texte contenait des références à la procédure de référé exclusivement pour en démontrer les différences avec celle des ordonnances sur requête. Ainsi que le démontreraient les articles 493 et 496 du nouveau code de procédure civile français, la requérante avait eu raison de situer linguistiquement le texte à traduire dans le champ de la procédure gracieuse. Elle ajoute que l'expression bulgare qu'elle a utilisée serait particulièrement pertinente pour signifier la différence entre la procédure des ordonnances sur requête et la procédure de référé et qu'elle serait employée dans le règlement (CE) nº 44/2001 du Conseil, du 22 décembre 2000, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (JO 2001, L 12, p. 1), ce qui démontrerait que si le texte soumis pour traduction a été dénaturé, l'auteur de cette dénaturation en est le jury et non elle-même.

102 En troisième lieu, la requérante fait valoir qu'une étude plus approfondie de sa copie de la première épreuve écrite lui aurait permis d'établir plusieurs listes, la première comportant les erreurs dans les termes juridiques, la deuxième les erreurs purement linguistiques, et la troisième les termes juridiques traduits conformément à un dictionnaire de vocabulaire juridique de référence. Ainsi, alors que le jury lui reprocherait l'utilisation de quatorze termes juridiques erronés, la requérante n'en aurait identifié que cinq. Par ailleurs, elle précise que, parmi les cinq erreurs qu'elle a identifiées, un seul mot était erroné au sein d'une expression entière. En tout état de cause, il ne s'agirait pas de véritables erreurs, car le sens qu'elle avait proposé était proche de l'expression originale et la traduction qu'elle avait donnée ne faisait pas obstacle à la compréhension du texte. En outre, la requérante fait valoir que les erreurs identifiées en tant que telles par le jury avaient une occurrence très modérée, car elles concernaient des mots n'apparaissant chacun qu'une seule fois dans le texte.

103 En quatrième lieu, la requérante soutient que le texte soumis pour traduction était particulièrement long. Elle fait valoir que de très nombreux candidats n'auraient pas réussi à terminer la première épreuve écrite dans le délai imparti. Si le nombre d'erreurs de traduction semble avoir été un élément primordial dans l'évaluation des épreuves écrites par le jury, les candidats qui, comme la requérante, avaient traduit une plus grande partie du texte que les autres, auraient statistiquement commis plus d'erreurs et se seraient donc vus pénalisés indûment. Il en serait d'autant plus ainsi que ces candidats auraient été tenus de faire des sacrifices en matière de relecture. Ainsi, deux «étourderies» de la requérante s'expliqueraient par le temps réduit dont elle avait disposé.

104 En cinquième lieu, la requérante affirme qu'il est difficile de comprendre les observations formulées par le jury à l'égard de sa première épreuve à la lumière des circonstances suivantes : avant d'être engagée en tant qu'agent contractuel auxiliaire, elle avait passé un examen ; son contrat d'agent temporaire avait été prorogé à plusieurs reprises, car son travail avait toujours donné entière satisfaction ; elle avait traduit un nombre de pages très élevé par rapport à la moyenne ; elle est un docteur en droit réputé et dispose également d'une formation universitaire dans le domaine linguistique ; elle possédait une longue expérience comme juriste linguiste et elle venait de conclure, le 1er juillet 2010, deux contrats avec la Cour de justice pour la prestation, en tant que traductrice indépendante, de services de traduction juridique de l'anglais et du français vers le bulgare.

105 Enfin, la requérante demande au Tribunal d'inviter la Cour de justice, au titre de mesures d'organisation de la procédure, à communiquer les «critères d'appréciation» qui étaient à la base des travaux de correction de la première épreuve écrite du concours ayant le français comme langue source. Afin de vérifier que le jury n'a pas manifestement dépassé les limites de son pouvoir d'appréciation, la requérante demande également communication des «statistiques concernant le nombre de textes rejetés en fonction de leur avancé [e] dans la traduction» et «le nombre de personnes ayant effectué la traduction intégrale du texte» soumis pour traduction.

106 La Cour de justice estime que le moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation du jury ne saurait être accueilli.

Appréciation du Tribunal

107 Il y a lieu de rappeler, à titre liminaire, l'étendue du contrôle exercé par le Tribunal sur les appréciations par le jury de concours de la valeur des prestations d'un candidat.

108 Il est de jurisprudence constante que, lorsqu'il est saisi de la légalité d'une décision de refus d'inscription d'un candidat sur la liste de réserve, le Tribunal vérifie le respect des règles de droit applicables, c'est-à-dire les règles, notamment de procédure, définies par le statut et l'avis de concours, et celles qui président aux travaux du jury, en particulier le devoir d'impartialité du jury et le respect par ce dernier de l'égalité de traitement des candidats, ainsi que l'absence de détournement de pouvoir (ordonnance du Tribunal du 25 mai 2011, Meierhofer/Commission, F-74/07 RENV, point 62, et la jurisprudence citée). Comme il a été rappelé au point 68 du présent arrêt, le Tribunal vérifie également si le contenu d'une épreuve sort du cadre indiqué dans l'avis de concours ou n'a pas de commune mesure avec les finalités de cette épreuve. Dans certaines hypothèses, dans lesquelles le jury ne dispose pas de marge d'appréciation, le contrôle du juge peut porter en outre sur l'exactitude des faits sur lesquels le jury s'est fondé pour prendre sa décision (arrêt Giannini/Commission, précité, points 277 et 278 ; ordonnance Meierhofer/Commission, précitée, point 62).

109 En revanche, les appréciations auxquelles se livre un jury de concours lorsqu'il évalue les connaissances et les aptitudes des candidats constituent l'expression d'un jugement de valeur quant à la prestation de chaque candidat lors de l'épreuve et s'insèrent dans le large pouvoir d'appréciation du jury. Elles ne sauraient être soumises au contrôle du juge qu'en cas de violation évidente des règles qui président aux travaux du jury. En effet, il n'appartient pas au Tribunal de substituer sa propre appréciation à celle du jury de concours (arrêt Giannini/Commission, précité, point 275).

110 Il n'en va pas de même en ce qui concerne le contrôle de la concordance entre la note chiffrée et les appréciations littérales du jury. En effet, cette concordance, garante de l'égalité de traitement des candidats, est l'une des règles qui président aux travaux du jury et dont il appartient au juge, en vertu de la jurisprudence susmentionnée, de vérifier le respect. La concordance entre la note chiffrée attribuée au candidat et l'appréciation littérale du jury peut faire l'objet de la part du Tribunal d'un contrôle de l'appréciation des prestations du candidat par le jury. C'est pourquoi, dans son arrêt du 13 décembre 2007, Van Neyghem/Commission (F-73/06), le Tribunal a examiné si, compte tenu de

l'appréciation littérale portée sur la fiche d'évaluation d'une copie, le jury n'avait pas commis une erreur manifeste d'appréciation en arrêtant la note de cette copie (arrêt Van Neyghem/Commission, précité, point 87 ; ordonnance Meierhofer/Commission, précitée, point 64).

111 En l'espèce, la requérante fait effectivement grief au jury d'avoir violé les règles qui président à ses travaux, notamment celle de l'égalité de traitement entre les candidats et celle de l'impartialité ainsi que celle de la motivation de ses décisions. Concernant l'appréciation portée par le jury sur son épreuve écrite, elle fait valoir, en substance, qu'elle a effectué une bonne traduction du texte soumis pour la première épreuve écrite, que c'est le jury, et non elle, qui n'a pas bien compris ce texte et que les erreurs relevées par le jury ne sont pas nombreuses et, en tout état de cause, peu importantes pour la compréhension de la traduction du texte.

112 S'agissant des griefs tirés de la violation des règles présidant aux travaux du jury, en ce que le jury n'aurait pas respecté le principe d'égalité de traitement ni, en particulier, le principe d'impartialité, et en ce qu'il aurait violé son obligation de motivation, ceux-ci ont été examinés aux points 58 à 88 et 91 à 99 du présent arrêt et ont été rejetés comme non fondés.

113 Dans ces circonstances, et en l'absence dans le dossier d'autres éléments susceptibles de conduire le Tribunal à conclure à la violation d'autres règles présidant aux travaux du jury, le moyen tiré d'une erreur manifeste d'appréciation ne saurait être accueilli. En effet, si la requérante tente d'établir qu'elle aurait traduit correctement le texte de la première épreuve écrite et que ses erreurs étaient moins nombreuses et moins importantes que le jury ne l'a estimé, elle ne fait ainsi que remettre en cause l'appréciation portée par le jury de la valeur de sa traduction, laquelle est soustraite au contrôle du Tribunal.

114 En outre, le fait d'avoir passé avec succès un examen pour être engagée en tant qu'agent contractuel auxiliaire, la prorogation à plusieurs reprises de son contrat d'agent temporaire justifiée par l'entière satisfaction que son travail donnait, l'exercice de la fonction de juriste linguiste pendant plus de treize mois avant l'adoption de la décision d'exclusion, le nombre élevé de pages traduites à l'unité de traduction bulgare, le doctorat obtenu ainsi que sa formation universitaire en linguistique ou encore les deux contrats signés récemment avec la Cour de justice pour des travaux de traduction en langue bulgare, en tant que traductrice indépendante, de textes juridiques en anglais et en français ne sauraient constituer des preuves irréfutables d'une erreur manifeste d'appréciation du jury. De tels arguments ne sauraient lier le jury d'un concours dans ses appréciations des connaissances et aptitudes dont font preuve les candidats à une épreuve écrite de traduction (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal de première instance du 23 janvier 2003, Angioli/Commission, T-53/00, point 94).

115 S'agissant de la demande de la requérante visant à obtenir la communication des «critères d'appréciation» qui étaient à la base des travaux de correction de la première épreuve écrite du concours avec le français comme langue source, il ressort du dossier que la requérante entend par «critères d'appréciation» les «critères de correction» adoptés par le jury, lesquels, comme il a été rappelé au point 91 du présent arrêt, font partie intégrante des appréciations de nature comparative auxquelles se livre le jury sur les mérites respectifs des candidats. Il est de jurisprudence constante que ces critères tendent à assurer, dans l'intérêt des candidats, une certaine homogénéité des appréciations du jury (arrêt de la Cour du 4 juillet 1996, Parlement/Innamorati, C-254/95 P, point 29 ; arrêt du Tribunal de première instance du 27 mars 2003, Martínez Páramo e.a./Commission, T-33/00, point 48). Il s'ensuit que les critères de correction sont couverts par le secret des délibérations, au même titre que les appréciations du jury, et qu'il n'y a donc pas lieu de faire droit à la demande de communication les concernant.

116 En ce qui concerne la demande de la requérante visant à obtenir communication des «statistiques concernant le nombre de textes rejetés en fonction de leur avancé[e] dans la traduction» et du nombre de candidats ayant effectué la traduction intégrale du texte lors de la première épreuve écrite ayant le français comme langue source, le Tribunal, au vu des considérations précédentes, n'estime

pas utile pour la solution du présent litige de faire droit à cette demande. Si, s'agissant de la demande de «statistiques» susmentionnées, la requérante vise à connaître les critères qu'aurait éventuellement adoptés le jury de nature à pénaliser les candidats au concours en fonction de la longueur du texte traduit, il y a lieu de considérer qu'en fait, sous le couvert de cette demande, la requérante demande la communication des critères de correction qui étaient à la base de la sélection opérée, couverts, comme il vient d'être rappelé, par le secret des délibérations du jury.

117 Il résulte des considérations qui précèdent que, sans qu'il soit besoin d'ordonner les mesures d'organisation de la procédure sollicitées par la requérante, le moyen tiré d'une erreur manifeste d'appréciation du jury doit être rejeté comme non fondé.

118 Tous les moyens soulevés à l'appui des conclusions en annulation de la décision d'exclusion ayant été rejetés comme non fondés, il convient par conséquent de rejeter le premier chef de conclusions tendant à l'annulation de cette décision. Il s'ensuit qu'il y a également lieu de rejeter le deuxième chef de conclusions, visant à l'annulation des nominations des huit candidats reçus à la première épreuve écrite du concours avec le français comme langue source, dans la mesure où ce chef de conclusions n'est présenté qu'«en tant que de besoin» et sans moyen à l'appui.

Sur les conclusions relatives au contrat d'agent temporaire

119 À titre liminaire, en ce qui concerne la demande de la requérante d'ordonner sa réintégration en qualité d'agent temporaire, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, il n'appartient pas au juge de l'Union, dans le cadre du contrôle de légalité, d'adresser des injonctions aux institutions de l'Union ou de se substituer à ces dernières (arrêts du Tribunal de première instance du 10 juin 2004, Alvarez Moreno/Parlement, T-275/01, point 78, et Christensen/Commission, précité, point 17).

120 La demande visant à la réintégration, comme agent temporaire, de la requérante doit donc être rejetée comme irrecevable.

121 Il ressort des écrits de la requérante que par son troisième chef de conclusion, celle-ci demande, à titre principal, que son contrat d'agent temporaire, à durée déterminée et prorogé à plusieurs reprises, soit considéré comme étant devenu à durée indéterminée, et non, comme le libellé de la requête pourrait erronément le laisser penser, à la requalification juridique de son contrat initial d'agent temporaire en engagement à durée indéterminée. À titre subsidiaire, au cas où le Tribunal n'estimerait pas que son contrat d'agent temporaire à durée déterminée est devenu à durée indéterminée, la requérante conteste la décision de ne pas renouveler ledit contrat.

122 La requérante invoque six moyens au soutien de son troisième chef de conclusions, sans pour autant préciser lesquels de ces moyens sont invoqués à l'appui de ses conclusions principales et lesquels le sont au soutien de ses conclusions subsidiaires. Il ressort toutefois des écrits de la requérante que le premier moyen est invoqué uniquement à l'appui des conclusions principales, alors que les cinq autres le sont au soutien des conclusions subsidiaires.

123 Dès lors, dans un souci de clarté, il y a lieu d'examiner séparément les deux volets, principal et subsidiaire, du troisième chef de conclusions.

Sur le volet principal du troisième chef de conclusions

124 À l'appui du volet principal du troisième chef de conclusions, la requérante invoque un moyen unique, tiré de la violation de l'article 8, deuxième alinéa, du RAA et, à titre subsidiaire, de l'exception d'illégalité de cette disposition dans la mesure où elle violerait les dispositions contenues dans l'accord-cadre prévenant les abus liés aux contrats de travail à durée déterminée successifs.

Arguments des parties

125 La requérante fait valoir que, conformément à l'article 8, deuxième alinéa, du RAA, son contrat d'agent temporaire, à durée déterminée, de l'article 2, sous b), du RAA n'aurait dû être renouvelé qu'une seule fois. Or, celui-ci aurait été prorogé à plusieurs reprises, sans solution de continuité entre les différentes prorogations. La requérante aurait ainsi bénéficié de plusieurs contrats à durée déterminée, lesquels devraient être regardés comme ayant un caractère «successif», au sens de la clause 5 de l'accord-cadre.

126 À cet égard, la requérante affirme que, selon l'arrêt de la Cour de justice du 4 juillet 2006, Adeneler e.a. (C-212/04), les dispositions d'une réglementation portant interdiction de transformer une succession de contrats à durée déterminée qui, en fait, ont eu pour objet de couvrir des «besoins permanents et durables» de l'employeur en un contrat de travail à durée indéterminée doivent être considérés comme abusives et contraires à l'accord-cadre. Elle en conclut qu'il doit toujours être permis de requalifier une succession de contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, même s'il existe une disposition contraire, afin de préserver notamment l'effet utile de l'accord-cadre. La requérante demande dès lors que son contrat d'agent temporaire à durée déterminée, prorogé à plusieurs reprises, soit considéré comme étant devenu à durée indéterminée.

127 Selon la requérante, la décision de la Cour de justice, qui lui a été notifiée par courrier électronique du 30 novembre 2009, de ne pas renouveler son contrat d'agent temporaire venant à terme le 31 décembre 2009 ne pourrait donc être regardée que comme une décision de résiliation, à partir du 1er janvier 2010, de son contrat à durée indéterminée. Or, étant donné que cette décision lui aurait été notifiée sans que le préavis de trois mois, prévu au contrat, n'ait été observé et sans qu'une quelconque motivation lui soit fournie, cette décision de résiliation devrait être annulée.

128 La Cour de justice conclut au rejet du moyen unique.

Appréciation du Tribunal

129 La requérante estime que son contrat d'agent temporaire, conclu le 7 janvier 2009, avec effet du 17 janvier 2009 au 15 mai suivant, n'aurait pu être prorogé qu'une seule fois, à savoir du 16 mai 2009 jusqu'au 31 août 2009, et que les prorogations postérieures successives de ce contrat, d'abord pour deux mois, du 1er septembre 2009 jusqu'au 31 octobre 2009, puis pour deux autres mois, du 1er novembre 2009 jusqu'au 31 décembre 2009, se seraient produites en violation de l'article 8, deuxième alinéa, du RAA. Or, le Tribunal se doit de constater que par l'effet des trois prorogations successives du contrat signé le 7 janvier 2009, la requérante a bénéficié d'un engagement par la Cour de justice jusqu'au 31 décembre 2009, et non pas jusqu'au 31 août 2009, date d'expiration de la première prorogation du contrat. Par conséquent, il y a lieu de rejeter pour défaut d'intérêt le grief, tiré de la violation de l'article 8, deuxième alinéa, du RAA, soulevé à l'encontre des deuxième et troisième prorogations du contrat d'agent temporaire signé le 7 janvier 2009.

130 En tout état de cause, même à supposer que les deuxième et troisième prorogations du contrat d'agent temporaire de la requérante seraient intervenues en violation de l'article 8, deuxième alinéa, du RAA, une telle violation n'entraînerait pas la transformation de ce contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. En effet, alors que l'article 8 du RAA dispose clairement dans son premier alinéa que l'engagement d'un agent temporaire visé à l'article 2, sous a), du RAA peut être conclu pour une

durée déterminée ou indéterminée et dans son troisième alinéa que l'engagement d'un agent visé à l'article 2, sous c), du RAA ne peut être que de durée indéterminée, il prévoit dans son deuxième alinéa que l'engagement d'un agent visé à l'article 2, sous b) ou d), du RAA ne peut être que d'une durée déterminée, au terme de laquelle il est obligatoirement mis fin aux fonctions de l'agent concerné en qualité d'agent temporaire. La même disposition prend soin de préciser que cet agent ne pourra, par la suite, occuper un emploi permanent de l'institution qui l'avait engagé que s'il fait l'objet d'une nomination en tant que fonctionnaire conformément aux conditions fixées par le statut. Il ressort ainsi clairement du libellé de l'article 8, deuxième alinéa, du RAA que le contrat d'engagement en qualité d'agent temporaire, au sens de l'article 2, sous b), du RAA, ne peut être que temporaire et que la transformation de ce contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée n'est pas prévue.

131 À cet égard, la requérante fait valoir que l'article 8, deuxième alinéa, du RAA méconnaîtrait l'accord-cadre. En effet, il ressort des écritures de la requérante qu'elle soulève, à titre subsidiaire, une exception d'illégalité à l'encontre de l'article 8, deuxième alinéa, du RAA. La requérante estime que ladite disposition, dans la mesure où elle vaut «interdiction de transformer en un contrat de travail à durée indéterminée une succession de contrats à durée déterminée qui, en fait, ont eu pour objet de couvrir des 'besoins permanents et durables' de l'employeur» doit être considérée comme abusive et contraire à l'accord-cadre. Dès lors, à son avis, il conviendrait d'écarter l'application de l'article 8, deuxième alinéa, du RAA et de considérer, conformément à l'accord-cadre, que son contrat d'agent temporaire à durée déterminée plusieurs fois prorogé s'est transformé en un contrat à durée indéterminée.

132 Cet argument ne saurait prospérer.

133 En effet, il y a lieu de rappeler, de prime abord, qu'il a été jugé que la directive 1999/70 est adressée aux États membres et non aux institutions de l'Union. Par conséquent, les dispositions de cette directive ne peuvent être considérées comme imposant, en tant que telles, des obligations aux institutions, dans l'exercice de leurs pouvoirs législatifs ou décisionnels. Il s'ensuit que les dispositions de la directive 1999/70, qui mettent en œuvre l'accord-cadre, ne peuvent pas être, en tant que telles, source d'obligations pour la Cour de justice dans ses rapports avec son personnel. Elles ne peuvent pas davantage, en tant que telles, fonder une exception d'illégalité de l'article 8, deuxième alinéa, du RAA (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal de l'Union européenne du 21 septembre 2011, Adjemian e.a./Commission, T-325/09 P, points 51 et 52).

134 Cependant, il a également été jugé que les règles ou principes édictés ou dégagés dans la directive 1999/70 peuvent être invoqués à l'encontre des institutions de l'Union lorsqu'ils n'apparaissent, eux-mêmes, que comme l'expression spécifique de règles fondamentales du traité CE – devenu traité TFUE – et de principes généraux qui s'imposent directement auxdites institutions. En effet, dans une communauté de droit, l'application uniforme du droit est une exigence fondamentale et tout sujet de droit est soumis au principe du respect de la légalité. Ainsi, les institutions sont tenues de respecter les règles du traité CE – devenu traité TFUE – et les principes généraux du droit qui leur sont applicables, de la même manière que tout autre sujet de droit (arrêt Adjemian e.a./Commission, précité, point 56, et la jurisprudence citée).

135 Il résulte de la jurisprudence susmentionnée que le RAA ne devrait être interprété, dans la mesure du possible, dans le sens de l'application uniforme du droit et de sa conformité avec les finalités et les prescriptions de l'accord-cadre, mises en œuvre par la directive 1999/70, que pour autant que lesdites finalités et prescriptions apparaîtraient, elles-mêmes, comme l'expression spécifique de règles fondamentales du traité CE – devenu traité TFUE – et de principes généraux du droit s'imposant directement aux institutions (arrêt Adjemian e.a./Commission, précité, point 57).

136 Dans ce contexte, après avoir rappelé que l'accord-cadre vise à circonscrire le recours à la catégorie de relations de travail à durée déterminée, considéré comme une source potentielle d'abus au détriment des travailleurs, en prévoyant un certain nombre de dispositions protectrices minimales destinées à éviter la précarisation de la situation des salariés et que la clause 5, point 1, de l'accord-cadre tend spécifiquement à prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, le Tribunal de l'Union européenne a jugé que le législateur de l'Union, dans l'exercice de son pouvoir législatif pour établir le RAA, et l'AHCC, dans l'exercice du large pouvoir d'appréciation dont elle dispose, dans le cadre fixé par les dispositions du RAA, sont tenus, lors de l'adoption ou de la mise en œuvre des règles qui régissent les relations entre l'Union et ses agents, de prévenir les abus de droit pouvant résulter de l'utilisation de contrats d'engagement à durée déterminée successifs (arrêt Adjemian e.a./Commission, précité, points 58 et 61).

137 Or, comme l'a souligné le Tribunal de l'Union européenne, si le législateur est tenu de prévenir de manière efficace l'utilisation abusive par l'AHCC de contrats d'engagement à durée déterminée successifs, il n'en reste pas moins que celui-ci dispose, en vertu de l'article 288, deuxième alinéa, TFUE (anciennement article 249, deuxième alinéa, CE), d'une pleine liberté pour choisir les formes et les moyens les plus appropriés à cet égard. Il ressort ainsi des dispositions de la directive 1999/70, telles que précisées par la jurisprudence, que l'obligation de prévenir les abus de droit résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs peut être remplie de différentes manières et, notamment, en adoptant des mesures qui soit prévoient que le renouvellement de tels contrats ou de telles relations de travail doit être justifié par des raisons objectives, soit limitent la durée maximale totale des contrats ou des relations de travail à durée déterminée successifs, soit encore limitent le nombre de renouvellements de tels contrats ou de telles relations de travail. En revanche, il a été constaté que le respect de cette même obligation n'imposait pas de prévoir la transformation des contrats de travail à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, du moins lorsque la réglementation en cause contient des mesures destinées à prévenir de manière efficace l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs ainsi que des mesures permettant de sanctionner dûment un tel abus, tout en effaçant les conséquences dommageables subies par l'intéressé (arrêt Adjemian e.a./Commission, précité, point 66).

138 En l'espèce, il doit être relevé que l'article 8, deuxième alinéa, du RAA prévoit que l'engagement d'un agent visé à l'article 2, sous b), du RAA, tel la requérante, ne peut excéder quatre ans et que son contrat ne peut être renouvelé qu'une fois pour une durée de deux ans au plus. L'article 8, deuxième alinéa, du RAA, en fixant la durée maximale totale de la relation de travail d'un agent temporaire engagé au titre de l'article 2, sous b), du RAA contient donc une des mesures énumérées à la clause 5 de l'accord-cadre visant à prévenir l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs, en l'occurrence celle qui est prévue au paragraphe 1, sous b), de ladite clause.

139 S'il est vrai que l'article 8, deuxième alinéa, du RAA ne prévoit aucune mesure permettant de sanctionner une utilisation abusive éventuelle de contrats successifs à durée déterminée, il demeure que, en pratique, la sanction d'un tel abus reste possible. En effet, la jurisprudence considère que le juge de l'Union peut toujours rechercher, même en l'absence de conclusions indemnitaires du requérant, si l'institution défenderesse ne doit pas être condamnée à indemniser celui-ci pour le préjudice matériel ou moral causé par l'illégalité qu'elle aurait commise et, le cas échéant, faire usage de sa compétence de pleine juridiction dans les litiges à caractère pécuniaire.

140 Par conséquent, il y a lieu de considérer que l'article 8, deuxième alinéa, du RAA ne porte pas atteinte aux finalités et aux prescriptions minimales de l'accord-cadre. L'exception d'illégalité soulevée par la requérante à l'encontre de l'article 8, deuxième alinéa, du RAA ne saurait donc être accueillie.

141 Par conséquent, il y a lieu de rejeter le moyen unique, tiré de la violation de l'article 8, deuxième alinéa, du RAA et de l'exception d'illégalité de cette disposition dans la mesure où elle violerait les dispositions contenues dans l'accord-cadre prévenant les abus liés aux contrats de travail à durée déterminée successifs, soulevé à l'appui du volet principal du troisième chef des conclusions de la requête comme non fondé.

142 Partant, le volet principal du troisième chef des conclusions de la requête, à savoir la demande de requalification du contrat d'agent temporaire à durée déterminée et prorogé à plusieurs reprises en contrat à durée indéterminée et la demande d'annulation de la décision qui ne pouvait être qu'une décision de résilier ledit contrat de la requérante à compter du 1er janvier 2010, doit être rejeté.

Sur le volet subsidiaire du troisième chef de conclusions

143 Au soutien de ses conclusions tendant à l'annulation de la décision de ne pas renouveler son contrat d'agent temporaire, présentées à titre subsidiaire dans l'hypothèse où le Tribunal n'aurait pas estimé devoir considérer que ledit contrat était devenu à durée indéterminée, la requérante invoque cinq moyens, tirés, respectivement, de la violation du principe d'égalité de traitement, de la violation du principe de protection contre la rétorsion, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation du devoir de sollicitude et du principe de bonne administration et, en dernier lieu, de la violation du principe de protection de la confiance légitime.

144 Le Tribunal estime nécessaire d'examiner d'abord, et de façon conjointe, les moyens tirés de l'erreur manifeste d'appréciation et de la violation du devoir de sollicitude et du principe de bonne administration. Par la suite, il examinera, successivement et dans cet ordre, le moyen tiré de la violation du principe d'égalité de traitement, celui fondé sur la violation du principe de protection contre la rétorsion et, enfin, celui pris de la violation du principe de protection de la confiance légitime.

Sur les moyens tirés de l'erreur manifeste d'appréciation et de la violation du devoir de sollicitude et du principe de bonne administration

– Arguments des parties

145 En ce qui concerne le premier moyen, la requérante fait valoir que la décision de ne pas renouveler son contrat d'agent temporaire est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation étant donné qu'elle donnait entière satisfaction dans le cadre de son travail, comme cela ressortirait de deux mémorandums de la direction générale de la traduction, du 18 novembre 2008 et du 22 juillet 2009, produits en annexe au recours. Preuve de cette entière satisfaction donnée à son employeur constituerait également le fait qu'elle avait passé avec succès un examen afin d'être recrutée initialement en tant qu'agent contractuel auxiliaire, que son contrat d'agent temporaire avait été prorogé à de nombreuses reprises et qu'elle avait traduit un nombre important de pages.

146 La requérante conteste les arguments développés par l'AHCC dans la décision de rejet de la réclamation selon laquelle la qualité de son travail aurait été insuffisante. Elle souligne que, pendant les quinze mois durant lesquels elle a travaillé à l'unité de traduction bulgare, s'il est vrai que pendant un certain temps cette unité a été transitoirement gérée par un chef d'unité qui ne maîtrisait pas le bulgare, la qualité de ses traductions était à tout moment contrôlée, car celles-ci étaient révisées par des collègues juristes linguistes de cette unité. À cet égard, elle fait valoir que plusieurs fonctionnaires entrés en service en 2007 et promus en 2009 au grade AD 8 effectuaient des tâches de révision. Ainsi, contrairement à ce que soutient l'AHCC dans la décision de rejet de la réclamation, son travail aurait été consciencieusement révisé, aurait donné entière satisfaction et n'aurait jamais donné lieu à des

critiques ni à des avertissements. La Cour de justice ne saurait donc valablement soutenir que la qualité de ses traductions n'avait pas été contrôlée pendant une certaine période au motif que le chef de l'unité de traduction bulgare n'était pas en mesure de juger de cette qualité.

147 En ce qui concerne la violation du devoir de sollicitude et du principe de bonne administration, la requérante soutient que le non-renouvellement de son contrat d'agent temporaire n'a satisfait ni son intérêt personnel ni l'intérêt de l'administration. D'une part, au moment des faits, elle avait deux enfants en bas âge à charge, scolarisés au sein de l'École européenne de Luxembourg (Luxembourg), et elle n'avait pas l'intention de quitter l'unité de traduction bulgare dont elle connaissait parfaitement le fonctionnement et dans laquelle elle ne s'ennuyait pas. Elle souhaitait, tout comme ses collègues dont le contrat avait été renouvelé jusqu'au 31 mars 2010, continuer à travailler au moins trois mois de plus. La requérante évoque à cet égard, en les contestant, les propos tenus, le 18 novembre 2009, par son chef d'unité, M^me^ X, au cours d'un entretien pendant lequel M^me^ X lui avait annoncé son intention de ne pas demander le renouvellement de son contrat, propos selon lesquels cette décision aurait été justifiée notamment parce que le travail dont elle était chargée «était ennuyeux» et qu'une reconduction de son contrat pour une période de trois mois «ne changerait rien à sa situation».

148 D'autre part, la requérante fait valoir que l'administration aurait eu intérêt à renouveler son contrat puisque ses supérieurs étaient satisfaits de ses prestations, que son rendement était beaucoup plus élevé que la moyenne, qu'elle connaissait parfaitement les particularités inhérentes à son travail et que la période des mois de décembre et janvier est toujours particulièrement chargée. La requérante ajoute que le poste qu'elle occupait était «à nouveau à pourvoir».

149 En agissant de la sorte, la Cour de justice aurait violé tant son devoir de sollicitude dû aux agents que le principe de bonne administration exprimés, respectivement, à l'article 24 du statut, applicable aux agents temporaires en vertu de l'article 11 du RAA, et à l'article 41 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

150 La Cour de justice estime que les deux moyens susmentionnés ne peuvent pas être accueillis.

– Appréciation du Tribunal

151 S'agissant du moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation, il convient de rappeler, en premier lieu, que, selon une jurisprudence constante, un agent temporaire, titulaire d'un contrat à durée déterminée, n'a, en principe, aucun droit au renouvellement de son contrat, ceci n'étant qu'une simple possibilité, subordonnée à la condition que ce renouvellement soit conforme à l'intérêt du service (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal de première instance du 6 février 2003, Pyres/Commission, T-7/01, point 64 ; arrêt du Tribunal du 27 novembre 2008, Klug/EMEA, F-35/07, point 66).

152 Il convient de rappeler, en second lieu, qu'une jurisprudence également constante reconnaît à l'administration un large pouvoir d'appréciation en matière de renouvellement de contrat, ainsi que dans l'organisation de ses services en fonction des missions qui lui sont confiées et, en vue de celles-ci, dans l'affectation du personnel qui se trouve à sa disposition, à condition cependant que cette affectation se fasse dans l'intérêt du service et dans le respect de l'équivalence des emplois. Aussi le contrôle du juge doit-il se limiter à la question de savoir si, eu égard aux voies et moyens qui ont pu conduire l'administration à son appréciation, celle-ci s'est tenue dans des limites non critiquables et n'a pas usé de son pouvoir de manière manifestement erronée (arrêt du Tribunal du 13 juin 2012, Davids/Commission, F-105/11, point 38, et la jurisprudence citée).

153 Or, 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 (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal du 24 mars 2011, Canga Fano/Conseil, F-104/09, point 35, faisant l'objet d'un pourvoi pendant devant le Tribunal de

l'Union européenne, affaire T-281/11 P). 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 à la requérante d'apporter, soient suffisants pour priver de plausibilité les appréciations retenues par l'administration (voir, en ce sens, arrêts du Tribunal de première instance du 12 décembre 1996, AIUFFASS et AKT/Commission, T-380/94, point 59, et du 12 février 2008, BUPA e.a./Commission, T-289/03, point 221). En d'autres termes, le moyen tiré de l'erreur manifeste doit être rejeté si, en dépit des éléments avancés par la requérante, l'appréciation mise en cause peut toujours être admise comme justifiée et cohérente.

154 En l'espèce, il ressort de la décision de rejet de la réclamation que l'AHCC a décidé de ne pas renouveler le contrat d'agent temporaire de la requérante en raison de la qualité insuffisante du travail de celle-ci, conformément à l'avis exprimé en ce sens par le chef de l'unité de traduction bulgare, M^me^ X.

155 Afin d'établir que l'AHCC a commis une erreur manifeste d'appréciation de sa performance, la requérante met en avant le fait que son contrat d'agent temporaire avait été prorogé à plusieurs reprises, suite à des mémorandums de la direction générale de la traduction selon lesquels son travail donnait entière satisfaction, la circonstance qu'elle n'avait jamais reçu de critiques sur ses traductions, révisées par d'autres juristes linguistes de l'unité de traduction bulgare, le fait qu'elle avait passé avec succès un examen pour être engagée comme agent contractuel auxiliaire et le fait que son rendement était très élevé.

156 Cependant, aucun de ces éléments ne permet d'établir, à suffisance de droit, que l'AHCC, en adoptant la décision de ne pas renouveler le contrat d'agent temporaire de la requérante venu à échéance le 31 décembre 2009, aurait violé de manière manifeste les limites qui s'imposaient à son pouvoir d'appréciation dans l'évaluation de l'intérêt du service.

157 En effet, en premier lieu, s'agissant des prorogations successives du contrat d'agent temporaire de la requérante suite à des mémorandums de la direction générale de la traduction selon lesquels le travail de la requérante donnait entière satisfaction, il ressort du dossier que, le 1^er^ août 2009, M^me^ X a été nommée chef de l'unité de traduction bulgare et qu'elle est entrée effectivement en fonction le 1^er^ septembre 2009. Pendant pratiquement toute l'année qui a précédé la nomination de M^me^ X, l'unité de traduction bulgare n'avait pas de réviseurs attitrés et était transitoirement dirigée par un chef d'unité qui ne maîtrisait pas la langue bulgare (ci-après le «chef d'unité transitoire»). Ce chef d'unité transitoire ne s'occupait donc que des aspects administratifs et fonctionnels de l'unité de traduction bulgare et n'était pas en mesure d'exprimer des jugements de valeur sur la qualité des traductions effectuées vers le bulgare par le personnel de l'unité. Il s'ensuit que les propositions que le chef d'unité transitoire a formulées quant au renouvellement ou à la prorogation des contrats des agents temporaires engagés à l'unité de traduction bulgare n'ont pas pu être fondées sur une appréciation portant sur la qualité du travail de ces agents mais seulement sur l'appréciation de leur productivité, sur leur respect des délais et sur leur conduite dans le service.

158 Tel a été le cas pour la requérante. Il ressort du dossier, et notamment des mémorandums du 18 novembre 2008, du 23 mars 2009, du 7 juillet 2009 et du 22 juillet 2009, adoptés suivant l'avis du chef d'unité transitoire, que la direction générale de la traduction a indiqué que le travail de la requérante donnait «entière satisfaction» et qu'elle a proposé, dans le premier mémorandum susmentionné, de lui offrir un contrat d'agent temporaire, puis de proroger ledit contrat jusqu'au 31 août 2009, puis jusqu'au 31 octobre 2009 et enfin jusqu'au 31 décembre 2009 sur propositions figurant dans les trois autres mémorandums cités, respectivement. Toutefois, au vu des considérations qui précèdent, il y a lieu de comprendre que les propositions, formulées dans les trois derniers mémorandums, de proroger le contrat d'agent temporaire de la requérante, au motif que son travail donnait «entière satisfaction», n'ont pas été basées sur la qualité des traductions de la requérante, puisque le chef d'unité transitoire n'avait pas pu porter de jugement à cet égard.

159 En deuxième lieu, en ce qui concerne l'argument selon lequel la qualité des traductions de la requérante était bel et bien contrôlée dans la mesure où ses traductions étaient révisées par des collègues juristes linguistes de l'unité de traduction bulgare, et que la requérante n'avait jamais reçu de critiques sur ses traductions, il y a lieu d'observer que ce n'est qu'à partir du mois de septembre 2009, lors de son entrée en fonctions effective, que M[me] X a pu entreprendre un examen systématique et sur une base individuelle de la qualité des traductions de l'ensemble des juristes linguistes de l'unité de traduction bulgare. Il n'est pas contesté, toutefois, que, avant son entrée en fonctions, les traductions effectuées par les juristes linguistes de l'unité de traduction bulgare étaient révisées par d'autres juristes linguistes de la même unité. Ces derniers introduisaient leurs modifications et commentaires dans chaque traduction soumise pour révision à l'aide d'un logiciel informatique dit «logiciel de suivi des modifications» et la traduction ainsi révisée était par la suite transmise au juriste linguiste ayant effectué la traduction.

160 Il n'est pas davantage contesté que toutes les traductions effectuées par la requérante pendant la période allant du 17 janvier 2009 au 31 décembre 2009 ont été révisées par des collègues juristes linguistes de l'unité de traduction bulgare et que, après révision, toutes ses traductions lui ont été rendues avec les révisions marquées à l'aide du logiciel de suivi des modifications.

161 En réponse aux mesures d'organisation de la procédure, la Cour de justice a produit une note, rédigée par M[me] X, portant sur l'analyse de la qualité du travail de la requérante, analyse basée sur seize traductions effectuées par cette dernière, le premier document traduit datant du 27 janvier 2009 et le dernier du 23 novembre 2009. Selon cette note, M[me] X avait constaté chez la requérante «une non[-]maîtrise des concepts de base du langage juridique français, la non[-]compréhension de la terminologie de la procédure judiciaire, donc, l'impossibilité de reconstruire le raisonnement juridique en langue bulgare», un «manque persistant de précision et de respect des règles et de la terminologie adoptées au sein de l'unité [de traduction] bulgare», le fait qu'elle «ne [prenait] pas en compte les versions bulgares des règlements de procédure des trois juridictions ni les autres actes publiés dans l'[é]dition [s]péciale du *Journal [o]fficiel [de l'Union européenne*]», la «méconnaissance de la terminologie juridique bulgare», «l'absence d'évolution et d'apprentissage et la persistance dans les erreurs» et le manque de maîtrise de la grammaire bulgare.

162 La Cour de justice a également produit les versions révisées des seize traductions analysées dans la note de M[me] X mentionnée au point précédent, dans lesquelles figurent plusieurs modifications et des commentaires divers.

163 Dans ces circonstances, la requérante était en mesure de connaître les erreurs identifiées en tant que telles par les juristes linguistes de l'unité de traduction bulgare chargés de réviser les traductions, d'apprécier la pertinence des modifications apportées à ses traductions ainsi que celle des commentaires introduits et, dès lors, d'évaluer elle-même la qualité de ses traductions. La requérante aurait donc dû se rendre compte que la qualité de celles-ci était jugée insatisfaisante par les réviseurs concernés.

164 En troisième lieu, s'agissant de l'argument selon lequel la requérante avait passé avec succès un examen dans le cadre de la procédure ayant abouti à son engagement initial en tant qu'agent contractuel auxiliaire, force est de constater que ce fait est dépourvu de pertinence, car la réussite de cet examen ne pouvait pas préjuger de la qualité du travail que la requérante fournirait par la suite dans l'exercice de ses fonctions. Il en va de même du nombre de pages traduites, qui n'est susceptible de renseigner que sur la quantité, et non sur la qualité, du travail effectué.

165 Compte tenu de ce qui précède, il n'a pas été établi par la requérante que l'AHCC, au regard du large pouvoir d'appréciation dont elle jouit en matière de renouvellement des contrats d'agent temporaire, a commis une erreur manifeste d'appréciation en considérant, au vu de la qualité du travail de la

requérante, jugée insuffisante par le chef de l'unité de traduction bulgare, M^me^ X, qu'il n'était pas dans l'intérêt du service de renouveler le contrat d'agent temporaire de la requérante à l'échéance de celui-ci le 31 décembre 2009.

166 S'agissant du moyen tiré de la violation du devoir de sollicitude et du principe de bonne administration, il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante, le devoir de sollicitude de l'administration à l'égard de ses agents reflète l'équilibre des droits et obligations réciproques que le statut et, par analogie, le RAA, ont créé dans les relations entre l'autorité publique et les agents du service public. Ce devoir, ainsi que le principe de bonne administration, implique notamment que, lorsqu'elle statue à propos de la situation d'un fonctionnaire ou d'un agent, l'autorité compétente prenne en considération l'ensemble des éléments qui sont susceptibles de déterminer sa décision et que, ce faisant, elle tienne compte non seulement de l'intérêt du service, mais aussi de celui du fonctionnaire ou de l'agent concerné (arrêt Pyres/Commission, précité, points 51 et 87 ; arrêt Klug/EMEA, précité, point 67, et la jurisprudence citée). Compte tenu toutefois du large pouvoir d'appréciation dont disposent les institutions dans l'évaluation de l'intérêt du service, le contrôle du juge de l'Union doit se limiter à la question de savoir si l'institution concernée s'est tenue dans des limites raisonnables et n'a pas usé de son pouvoir d'appréciation de manière manifestement erronée (voir, par exemple, ordonnance du Tribunal du 4 février 2011, Verheyden/Commission, F-54/10, point 37).

167 À cet égard, le Tribunal rappelle qu'il a été 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. Si le devoir de sollicitude devait avoir pour effet de transformer la faculté d'affecter l'intéressé à un autre poste en une telle obligation, l'équilibre des droits et des obligations créé par le statut dans les relations entre l'autorité publique et les agents du service public en serait modifié, alors que le statut a pour objet, comme en atteste la jurisprudence, de refléter cet équilibre (voir en ce sens arrêt du Tribunal du 7 juillet 2010, Tomas/Parlement, F-116/07, F-13/08 et F-31/08, point 166). Il en va de même, et à plus forte raison, dans le cas d'une demande de renouvellement de son contrat présentée par un agent temporaire, engagé comme juriste linguiste, dont les traductions ont été jugées insatisfaisantes et qui souhaite continuer à occuper le même poste : dans un tel cas, l'administration ne saurait avoir pour obligation de renouveler le contrat de cet agent temporaire dont les prestations professionnelles ont été jugées insatisfaisantes.

168 En effet, si le devoir de sollicitude implique que l'autorité compétente est tenue, lorsqu'elle apprécie l'intérêt du service, de prendre en considération l'ensemble des éléments qui sont susceptibles de déterminer sa décision, notamment l'intérêt de l'agent concerné, il est de jurisprudence constante que 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, précité, point 79).

169 Il a été jugé au point 165 du présent arrêt qu'il n'a pas été établi que l'AHCC a commis une erreur manifeste d'appréciation en estimant que le renouvellement, à partir du 1^er^ janvier 2010, du contrat d'agent temporaire de la requérante n'était pas dans l'intérêt du service. Par conséquent, il n'a pas non plus été établi que ladite AHCC a méconnu, en violation de l'article 24 du statut et de l'article 41 de la Charte, son devoir de sollicitude envers la requérante et la requérante ne saurait pas non plus soutenir que la décision de ne pas renouveler son contrat a été arrêtée en violation du principe de bonne administration.

170 Au vu de tout ce qui précède, il y a lieu de rejeter les moyens tirés de l'erreur manifeste d'appréciation et de la violation du devoir de sollicitude et du principe de bonne administration comme non fondés.

Sur le moyen tiré de la violation du principe d'égalité de traitement

– Arguments des parties

171 La requérante fait grief à l'AHCC d'avoir renouvelé jusqu'au 31 mars 2010, «au motif que le 'concours n'était pas fini' », les contrats d'agents temporaires conclus avec tous les candidats au concours qui travaillaient en tant que juristes linguistes à l'unité de traduction bulgare, à l'exception d'une candidate, qui ne sera pas retenue à l'issue du concours, M[me] Z, et d'elle-même. Or, parmi les candidats dont les contrats avaient été renouvelés, quelques-uns ont, comme elles, échoué au concours. Ceci démontrerait que l'AHCC avait décidé de renouveler les contrats des intéressés sans prendre en considération leur compétence. Ainsi, en ne renouvelant pas les contrats de M[me] Z et de la requérante, l'AHCC aurait violé de façon flagrante le principe d'égalité de traitement énoncé à l'article 1[er] quinquies du statut.

172 La Cour de justice conclut au rejet du moyen tiré de l'égalité de traitement.

– Appréciation du Tribunal

173 Il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante, il y a violation du principe d'égalité de traitement lorsque des situations différentes sont traitées de manière identique ou lorsque deux catégories de personnes, dont les situations factuelles et juridiques ne présentent pas de différences essentielles, se voient appliquer un traitement différent (voir, notamment, arrêt du Tribunal de première instance du 25 octobre 2005, De Bustamante Tello/Conseil, T-368/03, point 69).

174 Afin de déterminer si la requérante peut se prévaloir utilement du principe d'égalité de traitement, il convient de déterminer si celle-ci se trouvait dans une situation factuelle et juridique ne présentant pas de différences essentielles avec celle des candidats au concours qui, comme elle, étaient agents temporaires engagés en tant que juristes linguistes à l'unité de traduction bulgare, mais qui ont vu leur contrat reconduit jusqu'au 31 mars 2010, indépendamment de leurs résultats au concours.

175 À cet égard, d'une part, le Tribunal rappelle que l'insuffisance de la qualité du travail de la requérante a été la raison pour laquelle l'AHCC a décidé de ne pas renouveler son contrat d'agent temporaire au-delà de sa date d'échéance, le 31 décembre 2009. Or, comme il a été jugé au point 165 du présent arrêt, la requérante n'a pas établi que l'AHCC aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en considérant que, au vu de sa performance, il n'était pas dans l'intérêt du service de renouveler son contrat d'agent temporaire.

176 D'autre part, la requérante n'a pas apporté d'éléments de preuve, ni d'indices pertinents et concordants relatifs à la qualité du travail des autres agents temporaires engagés en tant que juristes linguistes à l'unité de traduction bulgare et candidats au concours.

177 Il s'ensuit que la requérante n'a pas apporté la preuve qu'elle se trouvait dans la même situation que ses collègues agents temporaires de l'unité de traduction bulgare et candidats au concours dont le contrat a été prolongé.

178 À titre surabondant, si la requérante semble soutenir que le traitement discriminatoire qu'elle prétend avoir subi peut être constaté, à plus forte raison, par comparaison avec ceux qui, comme elle, ont échoué au concours et dont pourtant le contrat a été renouvelé, il y a lieu d'observer que le fait pour certains agents temporaires, juristes linguistes à l'unité de traduction bulgare, de ne pas avoir réussi le concours ne préjugeait en rien de la qualité de leur travail au sein de ladite unité.

179 Au vu de tout ce qui précède, il y a lieu de rejeter le moyen tiré de la violation du principe d'égalité de traitement comme non fondé.

Sur le moyen tiré de la violation du principe de protection contre la rétorsion

– Arguments des parties

180 La requérante affirme que les deux seuls juristes linguistes de l'unité de traduction bulgare qui ont été exclus du concours et qui n'ont pas vu leur contrat renouvelé à son terme le 31 décembre 2009, à savoir M[me] Z et elle-même, étaient également les deux seules personnes qui avaient «clairement annoncé leur intention de contester leur éviction du concours». Or, M[me] Z n'aurait pas introduit de recours juridictionnel contre son éviction et aurait été réintégrée dans l'unité de traduction bulgare à partir du 16 mars 2010. La requérante, en revanche, qui avait poursuivi dans son intention de contester son éviction du concours en introduisant le présent recours, s'était vu refuser à quatre reprises un nouvel engagement par la Cour de justice. La Cour de justice aurait, dès lors, violé le principe de protection contre la rétorsion, interdite, notamment, par l'article 24 de la directive 2006/54.

181 La Cour de justice conclut au rejet de ce moyen.

– Appréciation du Tribunal

182 Le Tribunal observe que la requérante ne précise pas à quel moment, M[me] Z et elle-même, auraient annoncé leur intention de contester leur éviction du concours et qu'elle n'apporte aucun élément de preuve, ni d'indice, au soutien de son argumentation selon laquelle elle serait victime de rétorsion à cause d'une telle annonce. Dans ces circonstances, le moyen ne saurait prospérer.

183 L'argument de la requérante selon lequel elle se serait vu refuser à quatre reprises un engagement par la Cour de justice manque de pertinence. En effet, ce refus réitéré de nouvel engagement prétendument subi par la requérante constituerait, le cas échéant, un exemple supplémentaire de la rétorsion supposément vécue par cette dernière, mais ne permet pas au Tribunal d'apprécier si la décision de l'AHCC de ne pas renouveler son contrat d'agent temporaire a été prise en violation du principe de protection contre la rétorsion.

184 En tout état de cause, ainsi que l'observe à juste titre la Cour de justice, indépendamment de la question de savoir si, et dans quelle mesure, la directive 2006/54 peut être invoquée à l'égard d'une institution de l'Union, la requérante ne saurait utilement se prévaloir de l'article 24 de cette directive. En effet, cet article doit être interprété à la lumière de l'objet de la directive, lequel, selon son article 1[er], vise à garantir la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. Dès lors, il y a lieu d'interpréter l'article 24 de la directive 2006/54 en ce sens qu'il vise une protection contre les mesures de rétorsion mises en œuvre par l'employeur en réaction à des plaintes ou des actions en justice visant à faire respecter le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. Or, il ne ressort pas du dossier et il n'est d'ailleurs pas soutenu par la requérante que le non-renouvellement de son contrat serait la conséquence d'une plainte de sa part visant à faire respecter l'égalité de traitement entre les sexes en matière d'emploi.

185 Il résulte de ce qui précède qu'aucun des éléments mis en avant par la requérante ne permet de démontrer qu'elle aurait fait l'objet d'une mesure de rétorsion au sens de la directive 2006/54. Partant, le moyen doit être rejeté comme non fondé.

Sur le moyen tiré de la violation du principe de protection de la confiance légitime

– Arguments des parties

186 La requérante fait valoir que, lors d'une réunion qui s'est tenue le 15 septembre 2009 dans l'unité de traduction bulgare, le chef d'unité, M[me] X, a affirmé que les contrats des agents temporaires seraient reconduits jusqu'à la fin du mois de mars 2010 dans l'attente des résultats du concours. Dans la mesure où la requérante était également visée par cette affirmation, le non-renouvellement de son contrat d'agent temporaire aurait violé le principe de protection de la confiance légitime.

187 La Cour de justice conclut au rejet de ce moyen.

– Appréciation du Tribunal

188 Selon la jurisprudence, le droit de réclamer la protection de la confiance légitime s'étend à toute personne qui se trouve dans une situation de laquelle il ressort que l'institution de l'Union a fait naître dans son chef des espérances fondées. Aucun fonctionnaire ne peut invoquer une violation du principe de protection de la confiance légitime en l'absence d'assurances précises fournies par l'administration (ordonnance Verheyden/Commission, précitée, point 39, et la jurisprudence citée).

189 En l'espèce, la requérante n'établit pas que des assurances de telle nature lui ont été fournies concernant le renouvellement de son contrat jusqu'à la fin du mois de mars 2010.

190 En effet, il ressort du compte-rendu de la réunion de l'unité de traduction bulgare du 15 septembre 2009, produit par la requérante dans une traduction en français et non contesté par la Cour de justice, que M[me] X a déclaré que «malgré le fait qu'il soit probable [que le] concours ne puisse se dérouler avant la fin du mois de mars, tous les contrats des agents temporaires seront prorogés». Ainsi, contrairement à ce que prétend la requérante, M[me] X n'a pas affirmé que tous les contrats des agents temporaires seraient prorogés jusqu'à la fin du mois de mars 2010.

191 Ainsi que le fait valoir la Cour de justice, l'indication par M[me] X, selon laquelle il était probable que le concours ne puisse se dérouler avant la fin du mois de mars 2010, se borne à exprimer une incertitude quant aux délais de déroulement du concours et ne saurait être interprétée comme une précision relative à la période couverte par la prorogation annoncée des contrats.

192 En outre, le concours étant organisé par la Cour de justice en son sein, la requérante était au courant que seul un nombre réduit de candidats avait été sélectionné pour y participer, à savoir quinze personnes. Par conséquent, lorsque les épreuves écrites se sont déroulées, le 27 octobre 2009, soit six semaines après la réunion du 15 septembre 2009 susmentionnée, la requérante pouvait raisonnablement s'attendre à ce que le concours se termine dans un délai relativement bref après les épreuves écrites. Dans ces conditions, la requérante pouvait s'attendre à ce que l'AHCC n'aurait pas besoin de reconduire les contrats des agents temporaires concernés jusqu'à la fin du mois de mars 2010.

193 Il s'ensuit que le moyen tiré de la violation du principe de protection de la confiance légitime doit être rejeté comme non fondé.

194 Tous les moyens soulevés à l'appui des conclusions tendant à l'annulation de la décision de l'AHCC de ne pas renouveler le contrat d'agent temporaire de la requérante ayant été écartés comme non fondés, il y a lieu de rejeter le volet subsidiaire du troisième chef de conclusions.

195 Par conséquent, le troisième chef de conclusions doit être rejeté dans sa totalité comme étant, en partie, irrecevable et, en partie, non fondé.

Sur les conclusions indemnitaires

Arguments des parties

196 La requérante demande réparation tant du préjudice matériel que du préjudice moral qu'elle prétend avoir subis.

197 En ce qui concerne le préjudice matériel que lui aurait causé la décision illégale, soit de résiliation, avec effet au 1er janvier 2010, de son contrat d'agent temporaire à durée déterminée devenu à durée indéterminée, soit de non-renouvellement de son contrat d'agent temporaire à durée déterminée à son échéance, le 31 décembre 2009, la requérante estime qu'elle a droit à une indemnité correspondant à la différence entre la rémunération qu'elle aurait perçue si son contrat d'agent temporaire s'était poursuivi le 1er janvier 2010 et les émoluments qu'elle a effectivement perçus à compter de cette date jusqu'à la date de sa réintégration effective à la Cour de justice. Au cas où son contrat serait requalifié de contrat à durée indéterminée et sa réintégration refusée, cette indemnité devrait être majorée du montant correspondant au préavis de trois mois prévu dans le contrat, puisque celui-ci aurait été résilié sans que ce préavis n'ait été respecté.

198 S'agissant du préjudice moral, la requérante estime que plusieurs fautes commises par la Cour de justice sont à l'origine de ce préjudice. Ces fautes consisteraient, en premier lieu, dans les illégalités entachant la décision d'exclusion et celle de résilier son contrat d'agent temporaire avec effet au 1er janvier 2010 ou, le cas échéant, celle de ne pas renouveler ce contrat après le 31 décembre 2009. À cause de ces décisions, la requérante aurait perdu son emploi stable en Bulgarie, emploi qu'elle avait quitté afin d'intégrer la Cour de justice. Après avoir déménagé de Bulgarie vers le Luxembourg et avoir fait des efforts importants pour s'adapter à la culture de ce nouveau pays, elle se serait vue obligée de rentrer en Bulgarie. En outre, après avoir éprouvé beaucoup de difficultés causées par son emploi précaire à la Cour de justice pour scolariser ses enfants à l'École européenne de Luxembourg, elle aurait été forcée de les retirer de cette école, ce qui aurait entraîné le redoublement d'un de ses enfants lors de leur retour en Bulgarie.

199 En deuxième lieu, la requérante affirme avoir été harcelée moralement par Mme X, laquelle, à partir de la date de son exclusion du concours, aurait cessé de lui confier des tâches, ce qui lui aurait causé une forte dévalorisation psychologique vis-à-vis d'elle-même.

200 En troisième lieu, la requérante fait valoir que le sentiment d'injustice provoqué par la réintégration de Mme Z, suite à l'abandon des poursuites que cette dernière avait initialement annoncées contre la décision du jury de l'exclure du concours, constitue un préjudice moral particulièrement important.

201 La requérante, sans quantifier séparément chacun des chefs de préjudice moral susmentionnés, estime que son préjudice moral doit être évalué globalement à la somme de 100 000 euros dans le cas où sa réintégration serait ordonnée et à 500 000 euros si sa réintégration s'avérait impossible.

202 La Cour de justice estime que les conclusions indemnitaires doivent être rejetées.

Appréciation du Tribunal

203 En premier lieu, s'agissant des conclusions indemnitaires en réparation des préjudices, matériel et moral prétendument causés par la décision d'exclusion et par la décision de mettre fin à la relation de travail avec la Cour de justice, par résiliation ou non-renouvellement du contrat d'agent temporaire de la requérante, le Tribunal rappelle que, selon une jurisprudence constante dans le contentieux de la fonction publique, les conclusions tendant à la réparation d'un préjudice doivent être rejetées dans la

mesure où elles présentent un lien étroit avec les conclusions en annulation qui ont elles-mêmes été rejetées comme non fondées ou comme irrecevables (ordonnance du Tribunal du 26 juin 2008, Nijs/Cour des comptes, F-1/08, point 51, et la jurisprudence citée).

204 En l'espèce, d'une part, il existe un lien étroit entre les conclusions indemnitaires et les conclusions en annulation des décisions mentionnées au point précédent.

205 D'autre part, l'examen des moyens invoqués à l'appui des conclusions en annulation de la décision d'exclusion et des conclusions en annulation de la décision de résilier ou de ne pas renouveler le contrat d'agent temporaire de la requérante n'ont révélé aucune illégalité de l'une ou l'autre de ces décisions et ces conclusions ont été rejetées comme étant non fondées. Dans ces conditions, les conclusions indemnitaires se rattachant auxdites conclusions en annulation doivent également être rejetées.

206 En second lieu, s'agissant des conclusions indemnitaires en réparation des préjudices moraux liés au harcèlement moral prétendument subi de la part de M^me^ X et au sentiment d'injustice causé par la réintégration, dans l'unité de traduction bulgare, de M^me^ Z, le 16 mars 2010, le Tribunal observe que ces conclusions indemnitaires ne sont pas étroitement liées aux conclusions en annulation de la décision d'exclusion ni aux conclusions en annulation de la décision mettant fin à sa relation de travail avec la Cour de justice, par résiliation ou non-renouvellement de son contrat d'agent temporaire, mais trouvent leur origine dans un acte ou un comportement distinct de l'administration.

207 Il ressort de la jurisprudence que lorsqu'un tel lien étroit entre le recours en annulation et le recours en indemnité fait défaut, la recevabilité des conclusions en indemnité doit être appréciée indépendamment de celle des conclusions en annulation. Dans ce cas, la recevabilité des conclusions en indemnité est subordonnée au déroulement régulier de la procédure administrative préalable, prévue par les articles 90 et 91 du statut, applicables par analogie aux agents temporaires en vertu de l'article 46 du RAA (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal de première instance du 6 juin 1996, Baiwir/Commission, T-391/94, point 46).

208 À cet égard, il importe de rappeler que, dans le système des voies de recours instauré par les articles 90 et 91 du statut, la procédure administrative préalable diffère selon que le dommage dont la réparation est demandée résulte d'un acte faisant grief, au sens de l'article 90, paragraphe 2, du statut, ou d'un comportement de l'administration dépourvu de caractère décisionnel. Dans le premier cas, il appartient à l'intéressé de saisir, dans les délais impartis, l'administration d'une réclamation dirigée contre l'acte en cause. Dans le second cas, en revanche, la procédure administrative doit débuter par l'introduction d'une demande au sens de l'article 90, paragraphe 1, du statut, visant à obtenir le dédommagement et se poursuivre, le cas échéant, par une réclamation dirigée contre la décision de rejet de la demande (ordonnance du Tribunal du 15 avril 2011, Daake/OHMI, F-72/09, point 47).

209 Le Tribunal relève que – sans qu'il y ait lieu d'examiner si le harcèlement moral reproché à M^me^ X et la réintégration de M^me^ Z constituent des actes faisant grief, au sens de l'article 90, paragraphe 2, du statut, ou des comportements de l'administration dépourvus de caractère décisionnel, mais susceptibles d'engager la responsabilité de l'administration – les conclusions indemnitaires liées au harcèlement moral et à la réintégration de M^me^ Z n'ont pas été précédées d'une procédure administrative préalable régulière.

210 En effet, il ressort du dossier que la requérante n'a pas saisi l'AHCC d'une demande au titre de l'article 90, paragraphe 1, du statut, visant à obtenir, conformément à l'article 24 du statut, assistance contre le harcèlement prétendument subi de la part de M^me^ X. S'agissant de la réintégration de M^me^ Z, la requérante n'a non plus saisi l'AHCC d'une réclamation dirigée contre la décision par laquelle, à supposer qu'elle se soit portée candidate à l'emploi d'agent temporaire offert à M^me^ Z, cette candidature a été rejetée, ni d'une demande indemnitaire visant à obtenir le dédommagement d'un tel préjudice.

211 Il s'ensuit que les conclusions indemnitaires liées au harcèlement moral prétendument subi et à la réintégration de M[me] Z dans l'unité de traduction bulgare, le 16 mars 2010, sont manifestement irrecevables.

212 Par conséquent, il y a lieu de rejeter les conclusions indemnitaires dans leur totalité.

213 Au vu de tout ce qui précède, le recours doit être rejeté dans son ensemble.

Sur les dépens

214 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. En vertu du paragraphe 2 du même article, le Tribunal peut décider, lorsque l'équité l'exige, qu'une partie qui succombe n'est condamnée que partiellement aux dépens, voire qu'elle ne doit pas être condamnée à ce titre.

215 Il résulte des motifs énoncés ci-dessus que la requérante a succombé en son recours. En outre, la Cour de justice a, dans ses conclusions, expressément demandé que la requérante soit condamné aux dépens. Les circonstances de l'espèce ne justifiant pas l'application des dispositions de l'article 87, paragraphe 2, du règlement de procédure, la requérante doit supporter ses propres dépens et est condamnée à supporter les dépens exposés par la Cour de justice.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (deuxième chambre)

déclare et arrête :

1) Le recours est rejeté.

2) AI supporte ses propres dépens et est condamnée à supporter les dépens exposés par la Cour de justice de l'Union européenne.

Rofes i Pujol Boruta Bradley

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 11 juillet 2012.

Le greffier
W. Hakenberg

Le président
M. I. Rofes i Pujol

Table des matières

Cadre juridique 2

Règles statutaires 2

Accord-cadre sur le travail à durée déterminée 4

Directive 2006/54/CE 5

Avis de concours 5

Faits à l'origine du litige 5

Conclusions des parties et procédure 8

Sur les chefs de conclusions aux fins d'annulation relatives au concours 9

Sur le moyen tiré de la violation du principe d'égalité de traitement 10

Arguments des parties 10

Appréciation du Tribunal 11

– Sur le défaut de stabilité dans la composition du jury 11

– Sur les différentes modalités offertes aux candidats pour réaliser les épreuves écrites 12

– Sur le manque d'impartialité du jury 13

Sur le moyen tiré de la violation de l'obligation de motivation 16

Arguments des parties 16

Appréciation du Tribunal 16

Sur le moyen tiré d'une erreur manifeste d'appréciation du jury 18

Arguments des parties 18

Appréciation du Tribunal 19

Sur les conclusions relatives au contrat d'agent temporaire 21

Sur le volet principal du troisième chef de conclusions 22

Arguments des parties 22

Appréciation du Tribunal 22

Sur le volet subsidiaire du troisième chef de conclusions 25

Sur les moyens tirés de l'erreur manifeste d'appréciation et de la violation du devoir de sollicitude et du principe de bonne administration 25

– Arguments des parties . . . 25

– Appréciation du Tribunal . . . 26

Sur le moyen tiré de la violation du principe d'égalité de traitement . . . 30

– Arguments des parties . . . 30

– Appréciation du Tribunal . . . 30

Sur le moyen tiré de la violation du principe de protection contre la rétorsion . . . 31

– Arguments des parties . . . 31

– Appréciation du Tribunal . . . 31

Sur le moyen tiré de la violation du principe de protection de la confiance légitime . . . 32

– Arguments des parties . . . 32

– Appréciation du Tribunal . . . 32

Sur les conclusions indemnitaires . . . 33

Arguments des parties . . . 33

Appréciation du Tribunal . . . 33

Sur les dépens . . . 35