

112^e session

Jugement n° 3068

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Centre technique de coopération agricole et rurale (CTA), formée par M. P. K. le 13 janvier 2010 et régularisée le 17 février, la réponse du Centre du 14 mai, régularisée le 2 septembre, la réplique du requérant du 12 octobre et la duplique du CTA du 9 décembre 2010;

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

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

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

A. Le requérant, ressortissant camerounais né en 1972, est entré au service du CTA le 15 avril 2009 en qualité de coordinateur de programme et des systèmes informatiques. Son engagement de durée indéterminée était subordonné à l'accomplissement satisfaisant d'une période d'essai initiale de six mois.

Le 15 juillet 2009 se tinrent trois réunions. La première, à laquelle le requérant participa, était une réunion de présentation de la nouvelle version d'un logiciel informatique. La deuxième, convoquée à la demande du Directeur du Centre, se tint hors la présence de l'intéressé. Elle avait pour objet de faire le point sur ses prestations professionnelles et de préparer la troisième réunion. Au cours de cette dernière, le

requérant fut avisé que, suite à un incident technique survenu le 13 juillet, le Directeur avait exprimé des doutes quant à ses capacités professionnelles. Par ailleurs, il lui fut demandé de fournir son rapport d'activité pour la période d'avril à juin 2009, ce qu'il fit le 17 juillet pour la période d'avril à mi-juillet 2009 et le 4 août pour la deuxième quinzaine de juillet. Le 6 août, le requérant eut un entretien avec le chef du Département de l'administration et des ressources humaines au cours duquel fut évoqué son comportement professionnel. Ce dernier consigna leurs échanges dans une «note de dossier» qui faisait état d'«[i]nsuffisance professionnelle» et d'«incapacité à communiquer». Le lendemain, le Directeur du Centre informa oralement l'intéressé qu'il avait décidé de résilier son contrat avec effet immédiat en raison des insuffisances constatées dans l'exercice de ses fonctions depuis le début de son engagement.

Le 7 septembre 2009, se fondant sur l'article 66 du Régime applicable au personnel du CTA, le requérant adressa au Directeur un «recours en annulation» contre la décision de le licencier, qu'il jugeait «dénuée de tout fondement», et lui demanda de lui transmettre un exemplaire de ladite décision, qu'il n'avait toujours pas reçue. Par lettre du 14 septembre, le chef du Département de l'administration et des ressources humaines lui répondit que le Centre avait pris bonne note de sa lettre du 7 septembre et lui rappela qu'il avait signé le 13 août une attestation pour solde de tout compte. Il joignait à sa lettre la décision en question, datée du 7 août 2009, par laquelle le Directeur informait l'intéressé qu'il était mis fin à sa période d'essai «avec départ immédiat». Il était indiqué que cette décision se fondait notamment sur le Régime applicable au personnel du CTA, les entretiens que le requérant avait eus avec le chef du département susmentionné, en particulier celui du 6 août, et la constatation de son insuffisance professionnelle.

Le 29 septembre, le requérant écrivit au Comité des Ambassadeurs ACP-CE pour solliciter une «tentative préalable de conciliation» dans le litige qui l'opposait au Centre au sujet de la rupture de son contrat de travail. Cette demande étant restée sans réponse, il adressa, le 20 novembre 2009, un courrier au président du Conseil d'administration du

Centre, intitulé «Recours en annulation de la décision du CTA». Dans ce courrier, tout en indiquant qu'il recherchait la conciliation, il demandait l'annulation de la décision du 7 août, ainsi que sa réintégration.

Par lettre du 8 février 2010, le Directeur informa l'intéressé qu'il n'y avait pas lieu de donner suite à son recours en annulation du 20 novembre 2009 aux motifs que le Conseil d'administration n'était pas une instance juridictionnelle et que, même si le courrier du 20 novembre devait être considéré comme une demande de nomination d'un conciliateur, celle-ci serait «irrecevable» car le requérant n'avait pas, au préalable, présenté une réclamation au sens du paragraphe 2 de l'article 66.

Dans sa formule de requête, le requérant indique qu'il conteste la décision implicite de rejet de sa demande du 20 novembre 2009.

B. Le requérant soutient en premier lieu que le Centre n'a pas respecté les deuxième et troisième paragraphes de l'article 24 du Régime applicable au personnel, étant donné qu'il ne lui a pas notifié, par écrit et sans délai, la décision de le licencier et que celle-ci ne repose sur aucun motif réel et suffisant. Il prétend qu'il n'a jamais été informé des objectifs à atteindre et, partant, des critères d'évaluation de ses prestations et qu'il n'a reçu, au cours de sa période d'essai, ni avertissement relatif à l'insuffisance de ses services ou au fait qu'il risquait de perdre son emploi ni rapport d'évaluation de son travail. Il se plaint également du fait que son droit d'être entendu n'a pas été respecté et que, en violation de la jurisprudence du Tribunal et des principes généraux du droit, le Centre ne lui a pas offert la possibilité de s'améliorer. En outre, son licenciement est abusif en ce que le Directeur — selon les explications qu'il lui a données le 7 août 2009 — a fondé sa décision sur des éléments fournis par des personnes qui, à ses yeux, n'étaient pas en position de juger son travail.

En second lieu, le requérant affirme que la décision qui lui a été envoyée le 14 septembre 2009 était antidatée au 7 août 2009 et que les motifs sur lesquels elle se fonde sont différents de ceux que le Directeur lui avait exposés lors de la réunion du 7 août 2009. Ceci

trahit, selon lui, la mauvaise foi du Centre. Il affirme également que ladite décision s'appuie sur des actes et des faits erronés ou inventés dans le but de justifier la décision de résilier son contrat. Enfin, il prétend que son licenciement a porté atteinte à sa dignité et à sa réputation professionnelle.

Il demande l'annulation de la décision attaquée et sa réintégration, celle-ci devant être assortie du paiement des salaires et allocations qu'il estime lui être dus depuis son licenciement. À défaut, il réclame, à titre de dommages-intérêts pour préjudice matériel, une somme équivalant à cinq ans de traitements, indemnités et allocations. Il réclame également diverses indemnités, dont la somme de 40 000 euros en réparation du préjudice moral qu'il estime avoir subi et 5 000 euros à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, le Centre fait valoir que la requête est irrecevable. En effet, le requérant n'aurait pas introduit de réclamation contre la décision de licenciement du 7 août 2009, comme le lui imposait le paragraphe 2 de l'article 66 du Régime applicable au personnel. Sa lettre du 7 septembre 2009, bien que qualifiée de «recours en annulation», ne constituait pas une réclamation au sens dudit article. En présentant directement une demande de conciliation, le requérant a «sauté» une étape précontentieuse, omettant ainsi de se conformer aux exigences posées par l'article 67 du Régime applicable au personnel.

Sur le fond et à titre subsidiaire, le Centre soutient que la décision de licenciement est conforme à l'article 24 du Régime applicable au personnel. En effet, bien qu'il y ait eu un retard dû à la période des vacances estivales, une version écrite de cette décision, qui exposait de manière synthétique les motifs de licenciement expliqués de façon détaillée au cours de la réunion du 7 août 2009, a été envoyée à l'intéressé le 14 septembre 2009. Le défendeur ajoute que la décision en question, fondée sur l'alinéa a) de l'article 35 du Régime applicable au personnel, est régulière. D'après lui, le requérant n'a pas prouvé qu'il avait les qualifications requises pour son poste. Par ailleurs, plusieurs avertissements relatifs à la qualité de ses services lui ont été adressés. De plus, ses objectifs étaient bien définis : ses fonctions

étaient décrites dans l'avis de vacance de son poste et deux listes détaillées de tâches lui ont été communiquées les 27 mai et 10 juin 2009. Enfin, le Centre affirme que le droit du requérant d'être entendu n'a pas été violé, ce dernier ayant eu l'occasion, au cours des réunions des 6 et 7 août 2009, de faire valoir son point de vue au sujet des «lacunes professionnelles et relationnelles» qui lui étaient reprochées. Il nie en outre avoir porté atteinte à sa dignité.

Le Centre demande que l'intéressé soit condamné à lui verser des dépens.

D. Dans sa réplique, le requérant affirme que sa requête est recevable étant donné que sa lettre du 7 septembre 2009 était une réclamation au sens de l'article 66 du Régime applicable au personnel. Le CTA n'y ayant pas répondu dans le délai de deux mois prescrit au paragraphe 2 de cet article, il pouvait considérer ce silence comme un rejet implicite et introduire un recours conformément à l'article 67.

Sur le fond, il prétend que ses compétences n'avaient jamais été remises en cause avant l'incident technique du 13 juillet 2009 et qu'il n'a eu «ni les moyens, ni l'opportunité» d'améliorer ses prestations. En décidant de résilier son contrat au cours de sa période d'essai, le Directeur a violé l'article 29 du Régime applicable au personnel, en vertu duquel cette possibilité ne lui était offerte, selon lui, qu'au terme de ladite période.

E. Dans sa duplique, le Centre maintient que la requête est irrecevable et soutient que l'alinéa a) de l'article 35 du Régime applicable au personnel autorise, dans le respect des conditions prévues au paragraphe 2 de l'article 29 dudit régime, le licenciement au cours de la période d'essai.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant fut recruté par le CTA à compter du 15 avril 2009 en qualité de coordinateur de programme et des systèmes informatiques.

Son engagement, conclu pour une durée indéterminée, était assorti d'une période d'essai initiale de six mois.

2. Dès ses premières semaines d'activité au service du Centre, ses supérieurs hiérarchiques estimèrent que le niveau de ses prestations professionnelles ne correspondait pas aux exigences de son poste.

3. Les efforts entrepris pour remédier à cette situation s'étant, selon le Centre, avérés infructueux, le chef du Département de l'administration et des ressources humaines souligna, dans une «note de dossier» rédigée le 6 août 2009 en vue d'évaluer les mérites du requérant à l'issue de la première moitié de sa période d'essai, que ce dernier faisait preuve d'«[i]nsuffisance professionnelle» et d'«incapacité à communiquer».

4. Le 7 août, l'intéressé fut convoqué à une réunion avec le Directeur du Centre, au cours de laquelle celui-ci lui annonça qu'il avait décidé de mettre fin de façon anticipée à sa période d'essai et, en conséquence, de résilier son engagement à compter du jour même.

5. Le requérant entreprit alors de contester cette décision en usant des voies de recours interne prévues par les articles 66 et 67 du Régime applicable au personnel du CTA. Les dispositions en cause instituent, à cet égard, deux procédures qu'il appartient à l'agent concerné de mettre successivement en œuvre avant toute saisine du Tribunal de céans. En vertu du paragraphe 2 de l'article 66, l'agent qui entend contester une décision lui faisant grief doit saisir le Directeur du Centre, dans un délai de deux mois, d'une «réclamation», qui est définie comme «un document écrit demandant qu'une solution amiable soit trouvée au litige en question». En cas de rejet de cette réclamation, lequel est réputé être implicitement prononcé si le Directeur n'a pas notifié sa décision dans un délai de deux mois, le litige doit faire l'objet, en application de l'article 67, d'une procédure de conciliation, dont les modalités sont déterminées par l'annexe IV au Régime applicable au personnel. En vertu du paragraphe 3 de l'article 4 de cette annexe, l'agent doit alors adresser au Conseil d'administration

une demande tendant à la nomination d'un conciliateur, que ce conseil est tenu de désigner dans un délai de quarante-cinq jours. Le conciliateur ainsi nommé a pour mission de proposer les modalités d'un «règlement juste et objectif du litige» à l'issue d'une procédure écrite contradictoire, menée dans des conditions définies par les dispositions de l'article 4 précité, et après une «audition équitable de chaque partie[, qui] peut se faire représenter ou assister par un mandataire de son choix».

6. Le 7 septembre 2009, le requérant adressa au Directeur du Centre une lettre ayant pour objet de former un «[r]ecours en annulation de la décision [prononçant s]on licenciement» du 7 août 2009, présenté «conformément à l'article 66 du document relatif au régime applicable au personnel du CTA», au motif que cette décision «[lui] sembl[ait] dénuée de tout fondement». La version écrite de cette dernière ne lui ayant alors pas encore été notifiée, il demandait par ailleurs à en obtenir communication.

7. Le 14 septembre, le chef du Département de l'administration et des ressources humaines répondit à l'intéressé — sans se prononcer expressément sur la pertinence de ce recours mais en laissant entendre qu'il le considérait comme infondé — que le Centre avait «pr[is] bonne note du contenu de [sa] lettre du 7 septembre». Il joignait à sa réponse une copie de la version écrite de la décision du 7 août.

8. Le 20 novembre 2009, soit après l'expiration du délai de deux mois suivant le dépôt d'une réclamation prévu au paragraphe 2 de l'article 66 du Régime applicable au personnel, le requérant adressa au Conseil d'administration, conformément aux dispositions de l'article 67 et de l'annexe IV précités, un courrier tendant à ce que le litige l'opposant au Centre soit réglé par voie de conciliation. Bien qu'il n'eût pas été expressément présenté comme tel, ce courrier s'analysait, à l'évidence, comme une demande de nomination d'un conciliateur formulée sur le fondement du paragraphe 3 de l'article 4 de ladite annexe. Il convient d'ailleurs de noter que cette démarche avait été précédée de l'envoi, le 29 septembre 2009, d'une lettre visant aux

mêmes fins adressée, à tort, au Comité des Ambassadeurs ACP-CE, lequel n'était pas compétent pour connaître d'une telle demande. Alors même que cette lettre était, pour sa part, prématurée au regard de l'écoulement du délai ci-dessus mentionné, il appartenait, en principe, au Centre de la considérer comme un courrier de saisine du Conseil d'administration et de la transmettre, par suite, à cette instance. Dans la mesure où cette question est sans incidence sur l'issue du litige, le Tribunal admettra toutefois, par souci de simplicité, que la demande du requérant à laquelle il y a lieu ici de se référer est bien celle présentée le 20 novembre 2009.

9. La nomination d'un conciliateur n'étant pas intervenue dans le délai de quarante-cinq jours imparti au Conseil d'administration par le paragraphe 3 de l'article 4 de l'annexe IV, l'intéressé attaqua alors devant le Tribunal de céans, le 13 janvier 2010, la décision ayant implicitement rejeté sa demande d'ouverture d'une procédure de conciliation.

10. Par courrier du 8 février 2010, le Directeur du CTA informa le requérant qu'il «estim[ait] qu'il n'y [avait] pas lieu de donner suite à [sa] demande de conciliation». Selon lui, celle-ci était en effet «irrecevable», dès lors que l'intéressé «n'av[ait] pas [préalablement] introduit de réclamation au sens de l'article 66, paragraphe 2,» du Régime applicable au personnel du CTA. Compte tenu de l'intervention, en cours d'instance, de ce rejet explicite, qui s'est ainsi substitué à la décision implicite initialement attaquée devant le Tribunal, il y a lieu de regarder la requête comme dirigée contre cette nouvelle décision.

11. Outre l'annulation de la décision en cause, le requérant demande notamment au Tribunal d'ordonner sa réintégration dans son emploi ou, à défaut, de condamner le Centre à lui verser une somme équivalant à cinq ans de rémunération à titre de dommages-intérêts pour préjudice matériel. Il sollicite également l'octroi de diverses indemnités, dont une somme de 40 000 euros pour tort moral.

12. Le Centre oppose à la requête une fin de non-recevoir. Prolongeant le raisonnement exposé dans son courrier du 8 février 2010, il soutient en effet que, l'intéressé n'ayant pas, à son avis, présenté de réclamation contre la décision du 7 août 2009 et n'ayant pas été recevable, par suite, à solliciter l'ouverture d'une procédure de conciliation, il n'aurait pas épuisé les voies de recours interne offertes au personnel du CTA. Le Centre en déduit que la requête serait irrecevable par application de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

13. Le Tribunal ne saurait cependant suivre le Centre dans cette argumentation.

14. Pour soutenir que la lettre du 7 septembre 2009 ne constituerait pas une réclamation au sens du paragraphe 2 de l'article 66 du Régime applicable au personnel, le Centre fait valoir que le requérant, qui, dans cette lettre, qualifiait sa démarche de «recours en annulation», n'y mentionnait aucun argument de droit ou de fait à l'appui de la contestation de la décision litigieuse.

15. Mais, d'une part, ni la circonstance que le requérant ait ainsi fait usage du mot «recours» au lieu du terme exact de «réclamation» figurant à l'article 66, ni le fait qu'il ait précisé que ce recours tendait à l'«annulation» de ladite décision, alors que le texte de cet article vise, plus largement, la recherche d'une «solution amiable» au litige, ne sauraient permettre de dénier à la lettre en question le caractère d'une telle réclamation. Cette conclusion s'impose d'autant plus que l'intéressé avait pris soin de préciser expressément, dans cette lettre, qu'il entendait fonder sa démarche sur les dispositions dudit article 66 et avait adressé celle-ci au Directeur du Centre, qui était bien l'autorité compétente pour statuer sur cette réclamation.

16. D'autre part, le fait que la réclamation en cause n'ait été que très succinctement motivée n'était pas de nature à permettre à l'autorité qui en était saisie de refuser de la qualifier comme telle, ni même, d'ailleurs, à la rendre irrecevable. Contrairement à ce que soutient le

CTA, il ne résulte d'aucune règle générale de procédure que les recours internes présentés par les fonctionnaires des organisations internationales doivent être assortis, sur le plan formel, d'une motivation explicite en droit ou en fait. Selon la jurisprudence du Tribunal, il suffit en effet, pour qu'un courrier adressé à une organisation constitue une réclamation, que l'intéressé y manifeste clairement son intention de contester la décision qui lui fait grief, que la demande ainsi formulée ait un sens et que celle-ci soit susceptible d'être accueillie (voir les jugements 461, au considérant 3, 1172, au considérant 7, et 2572, au considérant 9). L'exigence de motivation de tels recours n'est donc requise que lorsque les dispositions des textes statutaires ou réglementaires qui les régissent la prévoient expressément. Or le paragraphe 2 de l'article 66 du Régime applicable au personnel, qui se borne à mentionner que la réclamation présentée par un agent doit revêtir la forme d'un «document écrit», sans prescrire que l'intéressé doive y préciser les motifs de droit ou de fait qu'il entend invoquer, n'impose pas cette exigence. Au surplus, l'indication figurant en l'espèce dans le courrier du requérant, selon laquelle celui-ci estimait «dénuée de tout fondement» la décision de résiliation de son engagement, suffisait en vérité, eu égard à la nature et aux motifs de cette décision, à mettre le Centre à même d'appréhender la substance de sa réclamation. Il était clair, en effet, que l'intéressé entendait ainsi essentiellement remettre en cause l'appréciation portée sur ses mérites professionnels au cours de sa période d'essai. Du reste, si le Centre estimait que cette réclamation ne comportait pas les précisions suffisantes pour lui permettre de l'examiner et, comme il l'expose dans ses écritures, de faire valoir utilement, le cas échéant, les motifs pour lesquels il entendait la rejeter, il lui appartenait de demander au requérant de lui fournir des indications complémentaires.

17. Le défendeur n'est pas davantage fondé à soutenir, comme il s'y essaie par ailleurs, que le requérant aurait dû déposer une nouvelle réclamation après que la version écrite de la décision du 7 août 2009 lui eut été notifiée. L'intéressé, qui, faute d'avoir reçu notification de ladite décision au 7 septembre, avait dès lors contesté celle-ci sur la seule base de la communication verbale qui lui en avait été donnée,

n'était nullement astreint à introduire une seconde réclamation contre celle-ci au vu de sa version écrite. Le Centre est au demeurant particulièrement malvenu à invoquer cet argument, dès lors qu'il lui appartient, en vertu du paragraphe 2 de l'article 24 du Régime applicable au personnel, de communiquer par écrit toute décision individuelle «sans délai» et qu'il a, en l'occurrence, méconnu cette obligation. Le Tribunal relève du reste que le motif invoqué en défense pour expliquer ce manquement, à savoir l'activité réduite des services du Centre pendant les congés d'été, ne saurait être tenu pour valable eu égard à l'importance que revêt, pour un fonctionnaire, la résiliation de son engagement et au fait que rien n'imposait en l'espèce au CTA de prendre cette décision — intervenue avant même la fin de la période d'essai de l'intéressé — pendant ces congés.

18. Il résulte de ce qui précède que le requérant avait bien présenté une réclamation contre la décision du 7 août 2009 et que cette réclamation était, de surcroît, incontestablement recevable. Si le courrier du 14 septembre 2009 — qui n'émanait d'ailleurs pas du Directeur lui-même, seul compétent pour statuer sur une telle réclamation — n'y a pas formellement répondu, celle-ci n'en a pas moins été, en tout état de cause, implicitement rejetée à l'expiration du délai de deux mois prévu au paragraphe 2 de l'article 66 du Régime applicable au personnel. Dès lors, c'est à tort que, par la décision attaquée du 8 février 2010, la demande du requérant tendant à la nomination d'un conciliateur a été rejetée comme «irrecevable». Du reste, il y a lieu d'observer que cette conclusion s'imposerait même si la réclamation du 7 septembre 2009 avait été elle-même irrecevable, dès lors que le rejet d'une réclamation formée dans le délai requis, quel qu'en soit le motif, ouvre droit, en vertu de l'article 67 du Régime applicable au personnel et de l'annexe IV à ce Régime, à l'engagement d'une procédure de conciliation. Au surplus, le Tribunal relève que la décision du 8 février 2010 est entachée d'incompétence, étant donné qu'en vertu du paragraphe 3 de l'article 4 de l'annexe précitée, il appartenait au seul Conseil d'administration, et non au Directeur du Centre, de statuer sur la demande de nomination d'un conciliateur.

19. Les considérations qui précèdent conduisent le Tribunal non seulement à écarter la fin de non-recevoir soulevée par le défendeur et à constater l'illégalité de la décision attaquée, mais aussi à observer que le requérant a été, en l'espèce, indûment privé du bénéfice de la procédure de conciliation prévue par le Régime applicable au personnel du CTA.

20. Or il convient de rappeler que, comme l'a souligné de longue date la jurisprudence du Tribunal, le droit d'exercer un recours interne constitue une garantie reconnue aux fonctionnaires des organisations internationales, qui s'ajoute à celle offerte par le droit à un recours juridictionnel. En dehors des hypothèses où l'agent concerné renonce de lui-même à former un tel recours interne, un fonctionnaire ne saurait donc, en principe, être privé de la possibilité de voir la décision qu'il conteste effectivement réexaminée par l'organe de recours compétent (voir, par exemple, sur ce point le jugement 2781, au considérant 15).

21. Il est, en conséquence, courant en jurisprudence, lorsqu'il apparaît qu'un requérant a été illégalement privé du bénéfice effectif de son droit à un recours interne, que le Tribunal décide — le cas échéant, d'office — de renvoyer l'affaire devant l'organisation plutôt que de l'examiner lui-même au fond. Cette solution se justifie d'ailleurs aussi par la considération selon laquelle il ne saurait bien entendu être exclu, a priori, que le réexamen de la décision attaquée par les instances de recours interne suffise à régler définitivement le litige. Le Tribunal a déjà été amené à procéder à un tel renvoi, en vue d'une saisine de l'organe de recours compétent, dans diverses hypothèses voisines de la présente espèce, telles que celle où le chef exécutif d'une organisation s'était abstenu de transmettre à cet organe un recours sur l'interprétation duquel il s'était mépris (voir le jugement 1007) ou encore celle où le recours exercé devant l'instance appelée à en connaître avait été à tort rejeté comme tardif (voir le jugement 2781 précité). Il est, du reste, souvent procédé ainsi dans des cas où, alors même que le recours interne d'un requérant a bien été examiné par l'organe compétent, le Tribunal constate qu'il ne l'a pas été dans des conditions satisfaisantes, du fait, par exemple, d'une prise en

considération incomplète des éléments du dossier ou d'un vice de procédure, et qu'une nouvelle saisine de cet organe s'avère donc souhaitable (voir, par exemple, les jugements 999, 2341, 2370, 2424 ou 2530).

22. Un tel renvoi s'impose ici avec d'autant plus d'évidence que, compte tenu tout à la fois de la nature de la contestation soulevée par le requérant et des caractéristiques de la procédure de recours interne qui lui était normalement ouverte, une requête devant le Tribunal de céans n'offre pas à l'intéressé des possibilités de réexamen de la décision critiquée aussi étendues que celles dont il peut bénéficier dans le cadre de cette procédure.

23. D'une part, en effet, l'essentiel du présent litige réside dans la contestation de l'appréciation portée sur le comportement professionnel du requérant au cours de sa période d'essai, qui a conduit à mettre fin à son engagement. Or, en vertu d'une jurisprudence constante, le Tribunal n'exerce sur une telle décision qu'un contrôle limité. Ainsi, cette décision sera certes annulée si, notamment, elle viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit ou procède d'un détournement de pouvoir (voir, par exemple, les jugements 987, au considérant 2, 1817, au considérant 5, ou 2715, au considérant 5). Mais, en ce qui concerne l'évaluation des mérites du fonctionnaire intéressé, le Tribunal se refuse, en dehors de l'hypothèse où il constaterait qu'ont été tirées du dossier des conclusions manifestement erronées, à substituer sa propre appréciation à celle du chef exécutif de l'organisation. Toutefois, dans le cadre d'une procédure de recours interne, et tout particulièrement d'une procédure de conciliation telle que celle prévue en l'espèce, rien n'interdit au contraire que l'appréciation ainsi portée sur les prestations de l'intéressé soit utilement contestée par ce dernier et, le cas échéant, effectivement remise en cause.

24. D'autre part, il découle de l'objet même d'une procédure de conciliation, qui est de tenter d'apporter au litige opposant les parties une solution d'ordre amiable, que le conciliateur peut être notamment

amené à tenir compte, en tant que de besoin, de considérations d'équité ou d'opportunité. Une telle procédure se distingue fondamentalement, à cet égard, d'une instance portée devant le Tribunal de céans, lequel n'a évidemment pas pour mission de rechercher d'éventuels compromis entre les parties et se prononce essentiellement en droit. Il en résulte que la voie de recours interne ouverte au requérant lui offre potentiellement, pour le même motif, des avantages supérieurs à ceux dont il peut escompter bénéficier dans le cadre d'une procédure juridictionnelle.

25. Il ressort de ce qui précède que la décision du Directeur du CTA du 8 février 2010 doit être annulée et qu'il y a lieu, pour le Tribunal, de renvoyer l'affaire devant le Centre en vue de l'engagement de la procédure de conciliation prévue par les dispositions de l'article 67 du Régime applicable au personnel et de l'annexe IV à ce Régime. Pour l'application de l'article 4 de ladite annexe, la demande de nomination d'un conciliateur visée au paragraphe 3 sera celle présentée le 20 novembre 2009, le requérant n'ayant ainsi pas à renouveler cette démarche, et le délai de quarante-cinq jours dans lequel le Conseil d'administration est tenu de procéder à cette nomination, aux termes du même paragraphe, courra à compter de la date du prononcé du présent jugement.

26. Le refus injustifié d'engager cette procédure de conciliation à la suite du dépôt de la demande du 20 novembre 2009 précitée a eu pour effet, quelle que puisse être à l'avenir la solution apportée au présent litige, d'en retarder le règlement définitif. Cette décision a ainsi par elle-même causé au requérant un préjudice dont il sera fait une juste réparation en condamnant le Centre à lui verser une indemnité de 2 000 euros.

27. Obtenant en partie satisfaction, le requérant a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 1 000 euros.

28. Le CTA a demandé, à titre reconventionnel, que l'intéressé soit lui-même condamné à lui verser des dépens. Il résulte de ce qui précède que cette prétention doit, à l'évidence, être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur du CTA du 8 février 2010 rejetant la demande du requérant tendant à la nomination d'un conciliateur est annulée.
2. L'affaire est renvoyée devant le CTA en vue de l'engagement d'une procédure de conciliation dans les conditions indiquées au considérant 25 ci-dessus.
3. Le Centre versera au requérant une indemnité de 2 000 euros en réparation du préjudice né du retard apporté au règlement définitif de l'affaire.
4. Il lui versera également la somme de 1 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête ainsi que les conclusions reconventionnelles du Centre sont rejetés.

Ainsi jugé, le 10 novembre 2011, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 février 2012.

SEYDOU BA
CLAUDE ROUILLER

PATRICK FRYDMAN

CATHERINE COMTET