

114^e session

Jugement n° 3169

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Centre pour le développement de l'entreprise (CDE), formée par M. A. T. A.-H. le 25 octobre 2010 et régularisée le 1^{er} décembre 2010, la réponse du CDE du 17 mars 2011, la réplique du requérant du 22 avril et la duplique du Centre datée du 31 mai 2011;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

A. Le requérant, ressortissant togolais né en 1955, est entré au service du Centre pour le développement industriel — organisme auquel le CDE a succédé — en 1987. Affecté au Siège du Centre, il fut nommé au poste d'expert principal de grade 2.B en 1991 et, à compter du 1^{er} mars 2007, il bénéficia d'un contrat à durée indéterminée. Au moment des faits, il exerçait, au sein du Département de la gestion des opérations, les fonctions de coordinateur sectoriel, de coordinateur régional et de suppléant du chef dudit département.

Le CDE est une institution conjointe du Groupe des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP) et de l'Union européenne (UE). En 2007, la Commission européenne fit procéder à une étude

sur l'avenir du Centre. Sur la base des conclusions de celle-ci, un groupe de travail paritaire ACP-UE fut constitué afin de mener une réflexion, notamment sur la réorganisation du CDE. Concomitamment, le Centre produisit un document de stratégie planifiant des orientations nouvelles et établit un budget pour l'année 2009, prévoyant en particulier la réduction du personnel au Siège.

En juin 2009, le Comité des Ambassadeurs ACP-CE adopta un projet de budget révisé pour l'année 2009, qui portait spécifiquement sur la «restructuration interne» du Centre. Ledit projet précisait que les «amendements budgétaires» avaient pour objectif de préparer les conditions permettant une forte décentralisation des opérations futures vers les bureaux régionaux du CDE et qu'un «effectif minimum» d'agents devait être maintenu au Siège. Il était ainsi proposé d'y supprimer dix-huit postes. Pour mener à bien la restructuration, le Centre entreprit de réaliser une étude organisationnelle, laquelle fut confiée à un cabinet de consultants en ressources humaines. Ce dernier effectua un bilan de compétences de chaque agent du Centre afin de «mieux appréhender la réorganisation du CDE».

Le 3 décembre, le Directeur du Centre convoqua le requérant et lui remit une lettre, datée du 2 décembre 2009, l'informant que, suite à la réunion du Conseil d'administration sur la restructuration tenue le même jour, son poste avait été supprimé. Ayant été dispensé d'effectuer sa période de préavis, l'intéressé perçut les indemnités de départ prévues à l'article 34 du Régime applicable au personnel du CDE.

Le 14 décembre 2009, le requérant introduisit une réclamation en vertu du paragraphe 2 de l'article 66 de ce régime, affirmant, à titre principal, qu'il ressortait de la lettre du 2 décembre 2009 que le Conseil d'administration avait décidé de supprimer son poste, mais pas de résilier son contrat, alors que, selon l'article 3 du régime précité, la résiliation du contrat d'un agent de grade 2.B relève de la seule compétence de cet organe. À titre subsidiaire, il alléguait que la procédure ayant abouti à son licenciement était entachée d'irrégularités. N'ayant pas reçu de réponse, il renouvela sa réclamation le 25 janvier 2010 et, le 2 février, le Directeur lui répondit

que cette dernière était «irrecevable» au motif notamment que, «[f]aisant suite» à l'approbation du budget pour l'année 2009, le Conseil d'administration avait décidé à l'unanimité la suppression de son poste.

Le requérant entama alors une procédure de conciliation en vertu du paragraphe 1 de l'article 67 et de l'annexe IV au Régime applicable au personnel. Dans le rapport qu'il rendit le 18 juin 2010, le conciliateur, convaincu de l'existence de «dérives» susceptibles d'entacher de vices le processus de restructuration du Centre, invitait ce dernier à reconsidérer le cas de l'intéressé. Alternativement, il suggérait la recherche d'une solution transactionnelle. Lors d'une réunion qui eut lieu le 24 juin, le Centre exposa les difficultés qu'il rencontrait à s'engager «dans une solution définitive du dossier» et les parties convinrent de se réunir ultérieurement en présence du conciliateur afin d'étudier une dernière fois les possibilités de règlement du litige. Lors d'une seconde réunion qui eut lieu le 13 octobre, les parties s'accordèrent pour que le Centre examine la possibilité d'affecter l'intéressé dans un bureau régional à un poste de grade inférieur à celui qu'il avait occupé.

Le 25 octobre 2010, l'intéressé déposa devant le Tribunal de céans la présente requête, indiquant qu'il contestait le rejet implicite de sa réclamation du 14 décembre 2009.

Par lettre du 14 décembre 2010, le Directeur adjoint du Centre informa le requérant qu'une procédure de recrutement, ouverte seulement aux anciens agents du CDE, allait être engagée afin de pourvoir trois postes de grade inférieur à celui afférent à l'emploi qu'il occupait auparavant, et offrit de lui verser une somme équivalente à huit mois de salaire brut s'il se portait candidat à l'un ou plusieurs de ces postes et que sa candidature n'était pas retenue, ou s'il n'y postulait pas. Le 18 janvier 2011, le requérant fit savoir au conciliateur que, si le Centre maintenait «les principes qui sous-tend[ai]ent» son offre, il pouvait dresser un procès-verbal de non-conciliation sans qu'il soit nécessaire de réunir les parties. Le lendemain, le conciliateur, qui avait contacté le CDE, constata que, chaque partie restant sur sa

position, il était impossible de parvenir à un règlement transactionnel du litige.

B. Le requérant affirme que la décision de résilier son contrat n'a pas été prise par l'organe compétent. Comme il l'avait fait dans sa réclamation, il prétend en effet que, bien qu'ayant eu compétence, en vertu de l'article 3 du Régime applicable au personnel, pour adopter ladite décision, le Conseil d'administration a seulement décidé de la suppression de son poste.

Par ailleurs, il fait valoir que le Centre n'a communiqué des informations relatives au processus de restructuration ni au Comité du personnel, ni à l'Union syndicale du CDE, ni au Comité de recrutement/promotion, ni à ses propres agents. En maintenant ainsi une «opacité complète» autour dudit processus, le Centre a, de son point de vue, violé le principe du contradictoire. Il estime qu'en vertu de ce principe il aurait dû être entendu par le Conseil d'administration, ce qui lui aurait permis de démontrer qu'il pouvait continuer, notamment en raison de son expérience, à servir le Centre.

En outre, le requérant conteste que son poste ait été réellement supprimé. S'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal, il soutient que, si tel a bien été le cas, le Centre a manqué à son obligation d'examiner avec lui, avant que son contrat ne soit résilié, toutes les possibilités de le réaffecter. Il affirme en effet que le Centre, n'ayant effectué aucune recherche, ne lui a proposé aucun poste auquel il aurait pu être réaffecté et qu'il ne lui a pas demandé, dans l'hypothèse où un poste de son grade ne pouvait lui être offert, s'il était prêt à accepter un poste de grade inférieur.

Enfin, il fait valoir que les circonstances dans lesquelles son licenciement est intervenu lui ont causé un préjudice moral, étant donné notamment que celui-ci lui a été notifié avec effet immédiat en présence d'un huissier et qu'il a été invité à quitter les lieux sous la surveillance de vigiles.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du 2 décembre 2009 et d'ordonner sa réintégration. À titre subsidiaire, il réclame le paiement de son traitement jusqu'à l'âge de la retraite et

une indemnité de 7 500 euros pour le préjudice moral subi. Il réclame également 7 500 euros à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, le Centre affirme que, conformément au premier alinéa du paragraphe 1 de l'article 3 du Régime applicable au personnel, le Directeur, après que le Conseil d'administration a approuvé un projet de décision, adopte les décisions de résiliation de contrats. En l'espèce, ledit conseil ayant approuvé la suppression du poste du requérant, le Directeur a décidé de résilier le contrat de ce dernier.

Le défendeur fait valoir que ni le Régime applicable au personnel ni les Règlements internes du CDE ne l'obligeaient à consulter le Comité du personnel ou l'Union syndicale au sujet du processus de restructuration, question qui, en outre, ne relevait pas de la compétence du Comité de recrutement/promotion. Cependant, il soutient qu'il a entendu «à de maintes reprises» le Comité du personnel, lequel a lui-même consulté tous les agents du Centre dès le mois de décembre 2008 en leur soumettant un questionnaire relatif audit processus. Le défendeur fait également valoir que, de par ses fonctions, le requérant était «particulièrement bien placé» pour savoir que la décentralisation aurait pour conséquence la suppression du département au sein duquel il était affecté. Il ne fait ainsi aucun doute, selon lui, que l'intéressé était informé «des paramètres centraux» du processus de restructuration.

Par ailleurs, le Centre affirme avoir examiné les possibilités d'affecter le requérant à un poste vacant au moment de la restructuration, ou appelé à le devenir à brève échéance, aussi bien au Siège que dans un bureau régional. Néanmoins, le profil de l'intéressé ne correspondait pas aux «fonctions purement administratives» maintenues au Siège et, bien que le Directeur ait annoncé, en août 2009, l'ouverture d'une procédure de présélection réservée aux candidats internes afin de pourvoir quatre postes de chef de bureau régional, le requérant n'a manifesté aucun intérêt pour ceux-ci. Enfin, le fait que ce dernier ait refusé la possibilité qui lui a été offerte le 14 décembre 2010 de présenter sa candidature à trois postes vacants

constitue, aux yeux du Centre, une preuve de la «continuité [de son] désintérêt» pour une éventuelle réaffectation.

Le défendeur soutient que les mesures prises à l'égard du requérant lorsque son licenciement lui a été annoncé ne le visaient pas personnellement et que, bien qu'«inhabituables», elles n'étaient pas illégales. Il les justifie par la nécessité qu'il avait de «se protéger contre d'éventuels actes de rétorsion» — une quinzaine d'agents ayant été licenciés en même temps que l'intéressé — qui n'auraient fait qu'«amplifier la situation difficile dont [il] émerge[ait] péniblement». Le CDE s'étonne que le requérant demande sa réintégration ainsi que le paiement de son traitement jusqu'à l'âge de la retraite, étant donné notamment que ses fonctions ont été supprimées. Il sollicite du Tribunal que l'intéressé soit condamné aux dépens.

D. Dans sa réplique, le requérant fait observer que le projet de budget révisé pour l'année 2009 prévoyait que six postes de cadre seraient maintenus au sein du Département de la gestion des opérations et qu'il pouvait prétendre à cinq d'entre eux. Il affirme que, de ce fait, «strictement rien» ne lui permettait d'envisager que la restructuration du CDE le concernerait et que c'est pour cette raison qu'il n'a pas présenté sa candidature aux quatre postes de chef de bureau régional. Il reconnaît par ailleurs que le Centre a tenu compte, au cours de la procédure de conciliation, du fait qu'il était disposé à accepter un poste de grade inférieur et lui a fait des propositions dans ce sens. Il fait cependant valoir que l'offre qu'il a reçue le 14 décembre 2010 ne correspondait pas à celle d'obtenir une nouvelle affectation qui lui avait été annoncée en octobre dans le cadre de cette procédure de conciliation et explique que, s'il l'a déclinée, c'est notamment parce qu'il n'avait aucune assurance d'être nommé à l'un des postes auxquels le Centre lui proposait ainsi de se porter candidat. Il réitère ses conclusions et demande en outre au Tribunal de condamner le CDE à prendre en charge les frais exposés par lui-même et sa famille à l'occasion de leur réinstallation dans son pays d'origine, comme le prévoit, selon lui, le Régime applicable au personnel.

E. Dans sa duplique, le Centre affirme que le projet de budget révisé pour l'année 2009 faisait état de nombreuses «hypothèses» et qu'il était par conséquent évident que ce document ne comportait aucune garantie quant au maintien des fonctions du requérant et à la «continuité» de son contrat. Concernant l'offre du 14 décembre 2010, il soutient que c'est à tort que le requérant invoque une prétendue offre de nouvelle affectation et que, s'il l'a invité à présenter sa candidature à trois postes de grade inférieur, c'était afin de s'assurer de son intérêt potentiel pour ceux-ci. Par ailleurs, le Centre estime que la demande du requérant relative à la prise en charge des frais de réinstallation est «hors sujet», étant donné qu'il ne l'a pas formulée dans sa requête et qu'il n'a pas prouvé la réalité de sa réinstallation. Enfin, il réitère sa conclusion tendant à ce que l'intéressé soit condamné aux dépens.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant fut recruté en 1987 par le Centre pour le développement industriel, devenu depuis lors le Centre pour le développement de l'entreprise (CDE). Nommé expert principal en 1991, il fut mis au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} mars 2007. Au moment des faits à l'origine du présent litige, il était classé au grade 2.B, 6^e échelon, et affecté au Département de la gestion des opérations, où il exerçait la triple fonction de coordinateur sectoriel pour la filière économique du bois et des meubles, de coordinateur régional pour l'Afrique de l'Ouest et l'Afrique centrale, ainsi que de suppléant du chef du Département.

2. Par lettre du 2 décembre 2009, le Directeur du CDE l'informa que, lors d'une réunion du Conseil d'administration du même jour portant sur une restructuration du Centre, il avait été décidé de supprimer son poste. Indiquant, en substance, qu'il était en conséquence mis fin à l'engagement de l'intéressé, cette lettre précisait que celui-ci percevrait les indemnités de départ prévues par

l'article 34 du Régime applicable au personnel du Centre et qu'il était en outre dispensé d'effectuer sa période de préavis.

3. L'adoption du projet de restructuration du CDE dans lequel s'inscrivait la suppression de l'emploi du requérant se traduit par la résiliation, le même jour, des contrats de quinze autres agents du Centre, affectant ainsi — sans même tenir compte d'un licenciement concomitant pour insuffisance professionnelle — pas moins de seize membres du personnel au total, soit près de la moitié de l'effectif des services du Siège de l'organisation.

4. Cette restructuration était l'aboutissement d'une réflexion menée depuis 2006, à la demande des États membres de l'Union européenne, du Groupe des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique, ainsi que de la Commission européenne, en vue de diminuer les coûts de fonctionnement et d'améliorer l'efficacité du CDE, dont la fermeture était alors envisagée si une profonde réforme de celui-ci n'était pas rapidement engagée. Du reste, la Commission européenne avait décidé, en décembre 2008, que le versement des dotations budgétaires allouées au CDE pour l'année 2009 serait en partie conditionné à l'approbation par le Conseil d'administration du Centre d'un rapport sur l'état d'avancement de la restructuration à entreprendre. Indépendamment du programme de suppression de postes lui-même, le projet mis en œuvre prévoyait notamment une décentralisation des activités opérationnelles du Centre au profit de ses bureaux régionaux et la réduction corrélative des attributions du Siège à quelques missions de gestion ou de contrôle spécifiques. Il reposait, en outre, sur la recherche d'une adéquation satisfaisante entre le profil des agents et le contenu des fonctions — en partie ainsi redéfinies — à exercer, pour laquelle le Centre décida de faire appel à l'assistance d'un cabinet de consultants en ressources humaines.

5. Ayant contesté son licenciement, en application du paragraphe 2 de l'article 66 du Régime applicable au personnel du CDE, le 14 décembre 2009, le requérant vit sa réclamation rejetée par une décision du Directeur en date du 2 février 2010. Telle est la

décision qui doit être regardée comme attaquée aujourd'hui par l'intéressé devant le Tribunal de céans, après qu'eut échoué la procédure de conciliation prévue au paragraphe 1 de l'article 67 de ce régime. Outre l'annulation de la décision du 2 décembre 2009 elle-même dont découle celle du 2 février 2010, le requérant demande notamment, à titre principal, sa réintégration au sein du CDE ou, à titre subsidiaire, la condamnation du Centre à lui verser une somme équivalant au total des traitements qu'il aurait perçus jusqu'à l'âge de la retraite, ainsi qu'une indemnité pour tort moral.

6. Le requérant a sollicité la tenue d'un débat oral. Mais, eu égard à l'abondance et au contenu suffisamment explicite des écritures et des pièces produites par les parties, le Tribunal s'estime pleinement éclairé sur l'affaire et ne juge donc pas utile de faire droit à cette demande.

7. La jurisprudence du Tribunal admet bien entendu que les organisations internationales puissent, en vue d'obtenir une plus grande efficacité ou de réaliser des économies budgétaires, procéder à des restructurations entraînant des redéfinitions de postes et des réductions d'effectifs (voir, par exemple, les jugements 2156, au considérant 8, ou 2510, au considérant 10). Mais les décisions individuelles prises dans le cadre de telles restructurations n'en doivent pas moins respecter, dans chaque cas, l'ensemble des règles juridiques applicables et, en particulier, les droits fondamentaux des agents concernés (voir, par exemple, les jugements 1614, au considérant 3, ou 2907, au considérant 13).

8. Le Tribunal ne retiendra pas le moyen tiré de ce que la décision ayant prononcé le licenciement du requérant serait entachée d'incompétence, faute d'avoir été approuvée par le Conseil d'administration lui-même. Certes, le Régime applicable au personnel du Centre dispose notamment au paragraphe 1 de son article 3 que «[l]e conseil d'administration est chargé d'approuver, sur proposition du directeur, [...] la résiliation des contrats des agents». Il est donc quelque peu surprenant que le défendeur paraisse soutenir, dans ses

écritures, qu'il n'appartenait au Conseil d'administration d'approuver, en l'espèce, que les suppressions de poste proposées par le Directeur, et non les décisions de licenciement elles-mêmes. Il résulte en effet des termes de la disposition précitée que la compétence de ce conseil s'étend à l'approbation de la résiliation des contrats des agents. Mais il ressort de l'extrait de la délibération du Conseil d'administration du 2 décembre 2009 versé au dossier que cette instance avait approuvé une «[l]iste du personnel quittant le CDE», précisant si les agents concernés seraient ou non dispensés d'accomplir leur période de préavis, ce qui atteste que le Conseil s'est bien prononcé, au-delà de la suppression des postes en cause, sur les décisions de licenciement. Il en résulte que le moyen manque en fait.

9. Cependant, la circonstance que le Conseil d'administration ait ainsi confondu en une même délibération les décisions, juridiquement distinctes, que constituent la suppression d'un poste et le licenciement de l'agent qui l'occupe tend par elle-même à accréditer le bien-fondé du moyen, également invoqué par le requérant, selon lequel la résiliation de son contrat n'aurait pas été précédée par la recherche de la possibilité de le réaffecter à un autre emploi au sein du CDE.

10. En vertu d'une jurisprudence constante du Tribunal, il est de principe qu'une organisation internationale n'est pas en droit de résilier les rapports de service d'un agent privé de son poste, du moins s'il a été nommé pour une durée indéterminée, avant d'avoir pris les dispositions appropriées pour lui procurer un nouvel emploi (voir, par exemple, les jugements 269, au considérant 2, 1745, au considérant 7, ou 2207, au considérant 9). Il en résulte que lorsqu'une organisation est amenée à supprimer un poste occupé par un membre du personnel qui, comme c'était le cas du requérant en l'espèce, est titulaire d'un contrat à durée indéterminée, celle-ci a pour obligation de s'efforcer, dans toute la mesure du possible, d'assurer la réaffectation prioritaire de l'intéressé à un autre emploi correspondant à ses capacités et à son grade. Dans l'hypothèse où la recherche d'un tel emploi s'avèrerait infructueuse, il lui appartient même, si l'agent concerné l'accepte, de

chercher à le reclasser dans des fonctions d'un grade inférieur et d'étendre ses investigations en conséquence (voir les jugements 1782, au considérant 11, ou 2830, au considérant 9).

11. Or, en dépit des dénégations du CDE sur ce point, il est clair que celui-ci ne s'est pas acquitté des devoirs ainsi mis à sa charge préalablement au licenciement litigieux. À cet égard, le Tribunal ne peut manquer d'observer que tant la décision du 2 décembre 2009 portant résiliation de l'engagement du requérant que celle du 2 février 2010 rejetant la réclamation formée contre cette mesure présentent le licenciement de l'intéressé comme une conséquence purement automatique de la suppression de son poste, sans qu'y soit faite la moindre allusion à la recherche d'un éventuel emploi auquel il aurait pu être réaffecté. En outre, et ainsi que l'a relevé à juste titre le conciliateur dans son rapport, force est de constater que l'on ne trouve pas davantage trace, dans la documentation relative au contexte dans lequel a été prise la décision de licenciement du requérant, d'une quelconque investigation menée en ce sens.

12. Le Centre tente de tirer argument du fait qu'il avait procédé, le 12 août 2009, à la diffusion d'un appel à candidatures concernant quatre postes de chef de bureau régional et que le requérant n'avait alors pas manifesté d'intérêt pour ces emplois. Mais l'intéressé, qui n'avait, à cette époque, reçu aucune information quant à son éventuel licenciement, n'avait dès lors pas de raison particulière de se porter candidat à l'un de ces postes. Les allégations du défendeur selon lesquelles le requérant ne pouvait ignorer, eu égard à son propre rôle dans le développement du processus de décentralisation au sein du CDE, que son emploi au Département de la gestion des opérations allait être supprimé, ne sauraient être retenues, puisqu'elles relèvent de simples supputations. Du reste, l'intéressé fait à juste titre observer que le projet de budget révisé du Centre pour l'année 2009, qui, diffusé deux mois avant cet appel à candidatures, était alors la source d'information disponible la plus récente, prévoyait encore le maintien de six cadres au sein de ce département, ce qui ne pouvait laisser présager la suppression de son propre poste. En tout état de cause, la

publication de l'appel à candidatures ne saurait, en droit, valablement tenir lieu de proposition formelle d'attribution au requérant d'un nouvel emploi présentée dans le cadre spécifique de la mise en œuvre de l'obligation de réaffectation prioritaire des agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

13. Le Centre fait encore valoir qu'au cours de la procédure de conciliation il a proposé au requérant, le 14 décembre 2010, de se porter candidat à trois postes, d'un grade inférieur au sien, et que celui-ci n'a pas saisi cette offre. Mais, d'une part, cette circonstance, postérieure à la décision attaquée, ne peut avoir d'incidence sur l'appréciation de la légalité de celle-ci, et c'est préalablement à son licenciement que le requérant aurait dû, le cas échéant, recevoir de telles propositions. D'autre part, et outre que l'intéressé expose de façon convaincante, dans sa réplique, les raisons pour lesquelles il a estimé devoir décliner l'offre en question, le Tribunal ne saurait en tout état de cause tirer aucune conséquence de ce refus. L'annexe IV au Régime applicable au personnel du CDE, qui fixe les règles régissant la procédure de conciliation, prévoit en effet, au paragraphe 11 de son article 4, que, lorsqu'un litige non résolu par cette voie est porté devant le Tribunal de céans, «rien de ce qui s'est passé à l'occasion de la procédure devant le conciliateur n'affecte de quelque manière que ce soit les droits d'aucune des parties au [T]ribunal».

14. Il est certes fort possible que le CDE n'eût pas été en mesure, du fait même de l'ampleur du programme de suppression d'emplois lié à sa restructuration, de proposer un autre poste au requérant à l'époque du licenciement en litige. Mais le Tribunal conclut des considérations qui précèdent que le Centre ne justifie nullement s'être astreint, comme il le devait, à accomplir les efforts nécessaires pour tenter d'y parvenir, alors que la preuve du respect de cette obligation lui incombe (voir le jugement 2830 précité, au considérant 9). Cette violation d'un droit fondamental du requérant, sans doute imputable, comme a pu le souligner le conciliateur dans son rapport, à une précipitation excessive dans la mise en œuvre de cette restructuration, entache ainsi d'illégalité la décision attaquée.

15. Au surplus, le requérant est également fondé à soutenir que son licenciement est intervenu en violation du droit, reconnu à tout agent de la fonction publique internationale, d'être entendu avant que ne soit prise une décision à son détriment.

16. Comme l'a maintes fois déclaré le Tribunal dans sa jurisprudence, l'existence d'un lien d'emploi entre une organisation et les membres de son personnel crée entre eux un rapport de confiance qui impose à l'administration, en cas de projet de licenciement, d'informer de ses intentions l'agent concerné, afin de mettre celui-ci à même de faire valoir son point de vue et de défendre ses intérêts (voir, par exemple, les jugements 1082, au considérant 18, ou 1484, au considérant 8).

17. Or, pour soutenir qu'il se serait en l'espèce acquitté de cette obligation, le CDE se borne à affirmer que le requérant était, «comme tous les autres agents, au courant des paramètres centraux de la restructuration», en renvoyant, à cet égard, à la diffusion par le Comité du personnel d'un questionnaire visant à connaître les attentes des agents quant à la réforme envisagée et en alléguant, là encore, que l'intéressé ne pouvait ignorer la suppression prochaine de son poste. Ce faisant, et indépendamment de ce qui a déjà été dit plus haut sur ce dernier point, le Centre ne justifie nullement avoir directement et clairement informé le requérant, comme il en avait le devoir, du licenciement dont celui-ci allait faire l'objet, afin de lui permettre de présenter d'éventuelles observations à ce sujet.

18. Il résulte de ce qui précède, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, que la décision du Directeur du CDE du 2 février 2010 précitée ainsi que celle du 2 décembre 2009 portant résiliation du contrat du requérant doivent être annulées.

19. Eu égard notamment à la nature et à la durée de l'engagement dont bénéficiait l'intéressé, il appartient dès lors au Tribunal d'ordonner au CDE de réintégrer celui-ci, dans toute la

mesure du possible, au sein du Centre à compter de la date d'effet de son licenciement, soit du 4 décembre 2009, avec toutes conséquences de droit.

20. Cependant, si le CDE estimait, au regard de l'état de ses effectifs et de ses disponibilités budgétaires, qu'il ne pouvait effectivement procéder à une telle réintégration, il lui appartiendrait de verser à l'intéressé des dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel subi par celui-ci du fait de l'éviction illégale de son emploi. À cet égard, le requérant n'est certes pas fondé à prétendre au paiement de l'intégralité des traitements qu'il aurait perçus jusqu'à l'âge de la retraite, dès lors que son contrat, alors même qu'il était conclu pour une durée indéterminée, ne lui garantissait pas un engagement au service du Centre jusqu'à la fin de sa carrière en raison de la situation financière très difficile de celui-ci. Mais il sera fait une juste appréciation du préjudice en cause en allouant à l'intéressé une somme équivalant au total des traitements, indemnités et autres avantages pécuniaires de toute nature dont il aurait bénéficié si l'exécution de son contrat s'était poursuivie pendant une durée de cinq ans à compter du 4 décembre 2009, déduction faite du montant des indemnités qui lui ont été versées lors de son licenciement et des éventuelles rémunérations qu'il aurait perçues pendant cette période.

21. En outre, le requérant fait valoir que les circonstances dans lesquelles est intervenu son licenciement lui ont causé un grave préjudice moral. L'argumentation qu'il développe à ce sujet est, à l'évidence, fondée. D'une part, l'absence d'information préalable sur la résiliation de son engagement et de tout effort du CDE en vue de sa réaffectation à un autre poste était en elle-même de nature à porter atteinte à sa dignité. D'autre part et surtout, l'intéressé fait valoir, sans être aucunement contredit sur ces points par le défendeur, que la résiliation de son contrat, qui lui fut notifiée par le Directeur en présence d'un huissier, s'accompagna notamment du retrait immédiat de sa carte d'accès aux locaux du Centre et qu'il fut aussitôt invité à quitter ceux-ci sous la surveillance de vigiles. Loin de considérer, comme croit pouvoir le faire le CDE dans ses écritures, que de telles

mesures, «certes inhabituelles», n'auraient «rien d'intrinsèquement illégal» et se justifieraient, «face au nombre d'agents dont le contrat a[vait] été résilié», par la nécessité de «se protéger contre d'éventuels actes de rétorsion», le Tribunal estime que celles-ci présentaient un caractère brutal et inutilement humiliant. Elles étaient au demeurant d'autant plus choquantes, en l'espèce, qu'elles visaient un agent aux mérites professionnels incontestés qui était au service du Centre depuis pas moins de vingt-deux ans. S'il n'était pas procédé à la réintégration effective du requérant — et dans ce seul cas, dès lors que l'intéressé ne présente cette demande que dans le cadre de ses conclusions subsidiaires —, le Centre devra, en conséquence de ce qui précède, lui verser une indemnité pour tort moral, dont le Tribunal estime justifié de fixer le montant à la somme de 7 500 euros sollicitée à ce titre.

22. Le requérant a demandé, dans sa réplique, que le CDE soit condamné à prendre en charge les frais de réinstallation afférents à son retour et à celui de sa famille dans son pays d'origine. Mais, en vertu d'une jurisprudence constante du Tribunal, un requérant n'est pas recevable à formuler, dans le cadre de sa réplique, des conclusions nouvelles par rapport à celles figurant dans sa requête initiale (voir, par exemple, les jugements 1768, au considérant 5, ou 2996, au considérant 6). Cette conclusion ne pourra donc, en tout état de cause, qu'être rejetée.

23. Obtenant en grande partie satisfaction, le requérant a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 5 000 euros.

24. Le CDE 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 CDE du 2 février 2010 et celle du 2 décembre 2009 portant résiliation de l'engagement du requérant sont annulées.
2. Le requérant sera, dans toute la mesure du possible, réintégré au sein du Centre, à compter du 4 décembre 2009, avec toutes conséquences de droit.
3. Si le Centre estime une telle réintégration impossible, il versera au requérant des dommages-intérêts pour préjudice matériel calculés comme il est dit au considérant 20 ci-dessus et une indemnité pour tort moral de 7 500 euros.
4. Il lui versera également, en toute hypothèse, la somme de 5 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions du requérant ainsi que les conclusions reconventionnelles du Centre sont rejetés.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2012, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, 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 6 février 2013.

SEYDOU BA
GIUSEPPE BARBAGALLO
PATRICK FRYDMAN
CATHERINE COMTET