

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre la Conférence de la Charte de l'énergie, formée par M. K. A. B. le 22 octobre 2004, la réponse de la Conférence du 31 janvier 2005, la réplique du requérant du 16 mars et la duplique de la Conférence du 13 mai 2005;

Vu la quatrième requête formée par le requérant contre la Conférence de la Charte de l'énergie le 27 avril 2005, la réponse de cette dernière du 21 juin, la réplique du requérant du 19 juillet et la duplique de l'organisation du 15 septembre 2005;

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

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

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans le jugement 2501 également prononcé ce jour. Il convient de rappeler que le requérant a travaillé pour le Secrétariat de la Charte de l'énergie, secrétariat de la Conférence de la Charte de l'énergie, en qualité de directeur chargé du transit, du commerce et des relations avec les non signataires au bénéfice d'un contrat d'une durée déterminée de trois ans comportant une période probatoire de six mois.

Sa supérieure hiérarchique, la Secrétaire générale, a procédé à une première évaluation de ses services trois mois après son entrée en fonction. Elle a estimé qu'il était «sur une voie prometteuse», mais qu'il «[lui] fallait encore élargir et améliorer sa connaissance des questions de fond». A la fin du mois de mai 2004, cependant, elle était parvenue à la conclusion que la confirmation de son engagement n'était pas justifiée. Elle en a fait part au chef de l'administration et des finances par un courriel daté du 30 mai 2004 qui contenait sa deuxième évaluation des services du requérant. Après avoir sollicité l'avis du Comité consultatif et des hauts fonctionnaires de l'organisation, elle a décidé de prolonger la période probatoire de l'intéressé de six mois, soit jusqu'au 31 décembre 2004. Elle a informé ce dernier de sa décision par une lettre du 29 juin 2004 dans laquelle elle indiquait aussi que, compte tenu du programme de travail du Secrétariat pour le reste de l'année, elle avait l'intention de procéder à une évaluation définitive de ses services avant les vacances d'été. Elle lui a également rappelé qu'ils pouvaient l'un comme l'autre mettre fin à son contrat avec un mois de préavis. La décision de prolongation, que la Secrétaire générale a confirmée le 15 juillet 2004, a été contestée par le requérant et fait l'objet de ses première et troisième requêtes, sur lesquelles le Tribunal a statué dans le jugement 2501 susmentionné.

Le 5 juillet, le requérant a présenté une demande de congé annuel pour la période allant du 19 juillet au 9 août 2004. Lors d'une réunion qui s'est tenue le 8 juillet, la Secrétaire générale lui a rappelé qu'elle avait l'intention de prendre une décision au sujet de son contrat avant la fin du mois, et elle lui a suggéré de reporter ses vacances étant donné que le Comité consultatif, qu'elle allait consulter, risquait de se réunir avant la fin du mois également. Le requérant n'en a pas moins maintenu sa demande de congé, qui a été dûment approuvée. La Secrétaire générale a convoqué l'intéressé à une réunion fixée au 16 juillet, pour discuter de la question de son contrat, mais il était absent du 13 au 16 juillet inclus — en congé de maladie —, et cette réunion n'a pas eu lieu.

Le 16 juillet, la Secrétaire générale a établi une évaluation des services du requérant dans laquelle elle recommandait de mettre fin à son engagement avec effet au 31 août. Par une lettre datée du 19 juillet, envoyée au requérant sur son lieu de vacances, elle a informé ce dernier qu'elle allait consulter sous peu le Comité consultatif sur cette question, ce qu'elle a fait le jour même, en joignant à l'intention de cet organe une copie de l'évaluation du 16 juillet. Le 20 juillet, le chef de l'administration et des finances a envoyé à l'intéressé une copie de cette évaluation et lui a fait savoir que le Comité consultatif avait prévu de se réunir le 26 juillet.

Le requérant n'a pas participé à la réunion du Comité mais il a protesté auprès de ses membres, par une lettre datée du 26 juillet, contre le fait qu'on ne lui avait pas laissé le temps de faire part de ses observations sur l'évaluation de

ses services et que la procédure de licenciement avait été engagée trop vite, alors qu'il était en congé annuel autorisé. Il a également mis en cause l'impartialité du Comité consultatif. Le même jour, la présidente de ce comité lui a répondu que celui-ci considérait comme dépourvue de fondement son allégation de manque d'impartialité; elle ajoutait que la Secrétaire générale lui ferait connaître en temps utile la décision qu'elle aurait prise au sujet de son contrat.

Après avoir été informée, le 26 juillet, que le Comité consultatif n'avait pas formulé d'objection à sa proposition de licencier le requérant, la Secrétaire générale a fait savoir à ce dernier, par une lettre du 27 juillet 2004 à laquelle était jointe une copie de l'avis dudit comité, qu'elle avait décidé de mettre fin à son engagement avec effet au 31 août 2004.

Le 31 juillet, le requérant a adressé, par télécopie, à la Secrétaire générale une lettre dans laquelle il contestait cette décision et soulignait que quinze jours seulement s'étaient écoulés entre le début de la prolongation de sa période probatoire et l'établissement de l'évaluation du 16 juillet. Il réitérait son allégation selon laquelle les membres du Comité consultatif n'étaient pas impartiaux, ajoutant qu'il n'avait pas eu le temps d'apporter la preuve de ce qu'il avançait à cet égard. La Secrétaire générale lui a répondu le 24 août qu'elle maintenait sa décision de mettre fin à son engagement.

Le 22 octobre, le requérant a écrit à la présidente du Comité, en joignant à sa lettre des documents expliquant en détail pourquoi il avait émis des réserves au sujet de l'impartialité de cet organe. Il invitait les membres de celui-ci à démissionner pour permettre à la Secrétaire générale et au Comité du personnel de nommer «un organe impartial». Il demandait également à la présidente de transmettre à «ce nouvel organe» une demande d'avis sur la décision de licenciement du 27 juillet qui avait été confirmée le 24 août. Le même jour, cependant, il a formé sa deuxième requête auprès du Tribunal, attaquant la décision du 27 juillet.

La présidente du Comité a fait savoir au requérant, par une lettre datée du 2 novembre 2004, que le Comité avait examiné et rejeté les réserves qu'il avait émises concernant son impartialité. Le 5 novembre 2004, la Secrétaire générale a écrit à l'intéressé pour lui faire savoir qu'elle partageait l'avis du Comité selon lequel il n'avait pas établi que l'un quelconque des membres de cet organe n'était pas impartial et que, par conséquent, elle rejetait sa demande tendant à la nomination d'un nouveau comité consultatif.

Le Comité s'est réuni le 20 janvier 2005 et a rendu son avis le même jour. S'agissant de la décision de mettre fin à l'engagement du requérant, il a maintenu la position qu'il avait fait connaître en juillet 2004. Par lettre du 11 février 2005, la Secrétaire générale a informé le requérant qu'à la lumière de l'avis du Comité consultatif, elle avait décidé de confirmer sa décision du 27 juillet 2004 de résilier son engagement. Le 27 avril 2005, le requérant a formé sa quatrième requête, attaquant la décision du 11 février 2005.

B. Les moyens et demandes présentés par l'intéressé dans ses deuxième et quatrième requêtes sont, *mutatis mutandis*, identiques. Il fait valoir que la décision de mettre fin à son contrat a été prise en violation des droits de la défense et des «règles générales de procédure», et qu'elle est contraire à la lettre et à l'esprit de l'alinéa b) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel dans la mesure où la période qui s'est écoulée entre l'évaluation sur la base de laquelle sa période probatoire a été prolongée et celle qui a servi à justifier la résiliation de son engagement était bien trop courte pour lui donner une réelle possibilité de démontrer qu'il avait les capacités nécessaires pour occuper son poste. Il fait remarquer que, dans son jugement 1246, le Tribunal a considéré qu'une période inférieure à trois mois n'était pas suffisante à cet effet.

L'intéressé estime également que la décision de licenciement a été prise en violation de l'alinéa c) [*recte* alinéa e)] de la disposition 25.2, étant donné que la période qui s'est écoulée entre la date à laquelle il a reçu le rapport d'évaluation à son adresse de vacances et celle de la réunion au cours de laquelle le Comité consultatif a discuté de la proposition de résiliation de son contrat était trop brève pour lui permettre de se défendre «verbalement et par écrit». Il ajoute qu'aux termes de la disposition 10.2, il aurait dû disposer de trente jours pour examiner ledit rapport et faire connaître ses observations à son sujet.

Le requérant considère que l'organisation a failli à son devoir de sollicitude et n'a pas respecté son droit de se défendre puisque, après l'avoir autorisé le 8 juillet à prendre un congé annuel à partir du 19 juillet, la Secrétaire générale a établi le 16 juillet un rapport d'évaluation qu'il n'a reçu que le 22 juillet, a demandé la convocation du Comité consultatif, lequel s'est réuni le 26 juillet, et a mis fin à son engagement le 27 juillet.

Il fait également valoir que l'organisation a failli à son «devoir de motiver toute décision portant préjudice à un fonctionnaire». A son avis, la décision de mettre fin à son engagement aurait dû reposer sur des motifs ayant trait à la qualité du travail qu'il avait fourni pendant la prolongation de sa période probatoire. Or, dit-il, il y était notamment fait référence à de graves insuffisances, concernant deux tâches bien précises, qui n'avaient pu apparaître au cours des quelques jours qui se sont écoulés entre le début de la prolongation de sa période probatoire et la décision de mettre fin à son engagement.

Le requérant attire l'attention sur le fait que cette décision a été prise en partie sur la base de sa propre décision de ne pas accepter une prolongation de sa période probatoire. Il fait valoir que la Secrétaire générale, en considérant qu'il n'avait pas le droit de contester cette prolongation et que l'exercice d'un tel droit était un motif de résiliation de son engagement, a violé son droit de se défendre.

L'intéressé affirme qu'aux termes du sous alinéa i) de l'alinéa a) de la disposition 25.2 et de l'alinéa b) de l'article 10, le Comité consultatif doit rendre un avis avant que le Secrétaire général ne soit à même de mettre fin à un engagement, et que cette procédure est viciée lorsque les membres du Comité ne sont pas impartiaux. A cet égard, il fait remarquer, entre autres, que la présidente du Comité et la Secrétaire générale étaient collègues dans une autre organisation avant d'entrer au service du Secrétariat, et que parmi les autres membres du Comité figurait le Secrétaire général adjoint, qui a participé à la prise des décisions au sujet desquelles le Comité a été invité à donner son avis.

Enfin, le requérant fait valoir qu'alors qu'il avait le droit de s'attendre à des «conditions de travail raisonnables» tout au long de sa période probatoire, la Secrétaire générale l'a soumis à une pression de plus en plus forte, l'a publiquement désavoué et a communiqué à ses subordonnés les observations négatives qu'elle lui avait adressées. Il affirme avoir subi un tort moral du fait du non respect de sa dignité.

Dans sa deuxième requête, l'intéressé demande au Tribunal d'annuler la décision du 27 juillet 2004 par laquelle la Secrétaire générale a mis fin à son engagement. A titre subsidiaire, il sollicite «une indemnité égale au restant de la période de cinq ans [d'engagement] à laquelle il était légitimement en droit de s'attendre aux termes de la lettre d'engagement du 3 septembre 2003». Il réclame en outre une indemnité égale à six mois de traitement en réparation du tort moral qu'il prétend avoir subi, et les dépens.

Dans sa quatrième requête, il demande au Tribunal d'annuler la décision de la Secrétaire générale du 11 février 2005 et de lui octroyer les mêmes indemnités que dans sa deuxième requête, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse à la deuxième requête de l'intéressé, l'organisation prétend que la requête en question est irrecevable aux termes de l'article VII du Statut du Tribunal, dès lors qu'elle a été formée sans que le requérant ait épuisé l'ensemble des moyens de recours interne mis à sa disposition pour contester la décision attaquée du 27 juillet 2004, décision qui n'était donc pas définitive.

Sur le fond, la défenderesse commence par rappeler que, d'après la jurisprudence du Tribunal, la décision de mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire est une décision de nature discrétionnaire que le Tribunal n'annule que pour un nombre limité de motifs et que celui-ci fait toujours preuve d'une extrême retenue lorsqu'il réexamine la décision de ne pas confirmer l'engagement d'un fonctionnaire en période probatoire.

Elle affirme que la décision attaquée n'était entachée d'aucune irrégularité de procédure. Le licenciement avec un mois de préavis, après consultation du Comité consultatif, est l'une des possibilités prévues à l'alinéa b) de l'article 10, alinéa relatif à la fin de la période probatoire. La Secrétaire générale a donné au requérant le préavis requis en cas de licenciement après avoir évalué la qualité du travail qu'il avait fourni pendant toute la période où il avait été employé au Secrétariat et après avoir consulté tant les hauts fonctionnaires de l'organisation que le Comité consultatif. L'intéressé ayant refusé la prolongation de sa période probatoire alors qu'elle lui aurait donné la possibilité de prouver ses capacités, la Secrétaire générale n'avait, selon la défenderesse, pas eu d'autre choix que de mettre fin à son engagement. L'organisation relève que la Secrétaire générale a tenu compte non seulement du refus d'accepter une telle prolongation, mais aussi de la qualité du travail fourni par l'intéressé tout au long de sa période probatoire initiale et ultérieurement. Elle souligne que le comportement du requérant et le travail que ce dernier a effectué après le 29 juin, date à laquelle a été prise la décision de prolongation, révèlent qu'il n'a pas fourni l'effort qu'il aurait dû faire de bonne foi pour améliorer la qualité de ses services.

La défenderesse rejette l'allégation selon laquelle elle n'a pas laissé suffisamment de temps au requérant pour

prouver ses capacités après qu'il eut été décidé de prolonger sa période probatoire. Elle souligne à cet égard que le requérant a été informé de ses insuffisances tout au long de sa période probatoire initiale, notamment lors d'une réunion avec la Secrétaire générale et son adjoint le 17 mai 2004, et que dès le 30 mai un certain nombre d'insuffisances lui ont été signalées par écrit.

La défenderesse fait également valoir que ce n'est pas parce qu'il a été décidé de prolonger la période probatoire du requérant que la Secrétaire générale devait attendre la fin de la période de prolongation pour procéder à l'évaluation de ses services qui devait lui permettre de prendre une décision au sujet de son contrat. La Secrétaire générale avait d'ailleurs clairement fait savoir qu'elle avait l'intention de procéder à cette évaluation avant les vacances d'été et avait expressément indiqué, dans la décision de prolongation elle-même, qu'il pouvait être mis fin à l'engagement du requérant avec un mois de préavis.

En ce qui concerne l'allégation du requérant selon laquelle on ne lui a pas laissé suffisamment de temps pour contester l'évaluation de ses services datée du 16 juillet et se défendre devant le Comité consultatif, la défenderesse fait remarquer qu'il avait été averti qu'une décision relative à son contrat serait prise au cours de la période pendant laquelle il avait l'intention de prendre son congé annuel, mais qu'il a choisi de maintenir ses projets de vacances, sans demander que la Secrétaire générale attende qu'il soit rentré pour consulter le Comité.

La défenderesse affirme que l'intéressé n'a apporté aucune preuve à l'appui de son allégation selon laquelle les membres du Comité consultatif n'étaient pas impartiaux, et elle conclut qu'il n'a prouvé ni qu'une quelconque erreur de fait ou de droit a été commise, ni que la Secrétaire générale a omis de tenir compte d'un fait essentiel ou tiré une conclusion erronée des pièces du dossier, ni que la décision du Secrétariat était entachée d'un abus de pouvoir.

S'agissant des conclusions du requérant, l'organisation soutient que la demande d'indemnités est dépourvue de fondement et disproportionnée, en particulier dans la mesure où l'espoir légitime qu'il pouvait avoir quant à la durée de son engagement était soumis à la condition d'avoir fourni un travail satisfaisant.

Dans sa réponse à la quatrième requête, la défenderesse invite le Tribunal à se référer aux faits et arguments qu'elle a présentés dans sa réponse à la deuxième requête. Elle admet que la quatrième requête est recevable puisque l'intéressé a épuisé les voies de recours interne dont il disposait pour contester la décision du 11 février 2005. Elle souligne que, dans cette dernière requête, il demande en fait des dommages-intérêts pour une prétendue violation de son droit de se défendre, alors qu'il a exercé ce droit, en particulier pendant la procédure d'appel interne.

D. Dans sa réplique relative à sa deuxième requête, l'intéressé affirme qu'au regard des Statut et Règlement du personnel, la décision de la Secrétaire générale du 27 juillet 2004 était une décision définitive. Il explique qu'aux termes de l'alinéa b) de l'article 10 le Secrétaire général doit consulter le Comité consultatif avant de décider de mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire lorsque s'achève sa période probatoire. L'alinéa b) de la disposition 25.3, relative à la procédure que doit suivre le Comité, prévoit que, lorsque celui-ci est consulté en application de l'alinéa b) de l'article 10, il rend son avis au Secrétaire général au plus tard dix jours après que la demande de ce dernier est parvenue à son président. Aux termes de l'alinéa c) de la disposition 25.3, «la décision définitive sur la question, qui est prise par le Secrétaire général dans les soixante jours après que le Comité lui a remis son rapport, est notifiée au fonctionnaire concerné, qui doit en même temps recevoir une copie de l'avis du Comité»\*. Selon le requérant, aucune autre «décision définitive» n'est mentionnée par les Statut et Règlement du personnel. Il en conclut que, pour contester une décision de résiliation d'engagement à la fin de la période probatoire, le fonctionnaire concerné n'a pas à suivre la procédure de recours interne ordinaire prévue à la disposition 25.2 qui, affirme-t-il, s'applique à tous les cas autres que les demandes d'avis au titre de l'alinéa b) de l'article 10.

Le requérant réitère ses moyens sur le fond dans les répliques qu'il présente respectivement sur ses deuxième et quatrième requêtes, tout en soulignant que ce n'est pas le droit de la Secrétaire générale de mettre fin à son engagement qu'il conteste, mais les conditions «illégales» dans lesquelles il a été licencié.

E. Dans sa duplique relative à la deuxième requête de l'intéressé, la défenderesse réitère son objection à la recevabilité. Elle fait remarquer que la conséquence logique de l'interprétation que fait le requérant du Statut du personnel serait que les fonctionnaires en période probatoire ne disposent d'aucun moyen de recours interne, ce qui serait contraire aux principes généraux d'équité et d'égalité. Sur le fond, elle réitère sa position dans ses dupliques relatives aux deux requêtes.

## CONSIDÈRE :

1. Le requérant, ancien directeur chargé du transit, du commerce et des relations avec les non signataires au Secrétariat de la Charte de l'énergie, a fait l'objet d'une décision de la Secrétaire générale de prolonger de six mois sa période probatoire, soit du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2004. Il a contesté la légalité de cette décision devant le Tribunal de céans qui, par un jugement également de ce jour, a rejeté les deux requêtes qu'il avait présentées sur ce point (voir le jugement 2501). Dans sa lettre du 29 juin 2004 informant l'intéressé de la prolongation de sa période probatoire, la Secrétaire générale lui précisait qu'elle lui avait indiqué les domaines dans lesquels ses prestations étaient insuffisantes et soulignait que des changements positifs et significatifs étaient nécessaires pour que son engagement soit confirmé. Elle ajoutait : «Je voudrais également vous informer que, étant donné notre programme de travail pour 2004 et la nécessité de nous préparer en vue des événements importants de l'automne de cette année, j'ai l'intention de procéder à une évaluation définitive de vos services avant les vacances d'été.» Dès le 12 juillet 2004, la Secrétaire générale rappela à l'intéressé, par courriel, qu'elle avait l'intention de parvenir à une décision définitive au sujet de son contrat, dans l'intérêt de l'organisation, avant les vacances d'été et l'invita à la rencontrer lors d'une réunion qui se tiendrait le 16 juillet. Le requérant répondit qu'il ne voyait pas ce qui pouvait être discuté à propos de sa situation contractuelle et ne se rendit pas à la réunion projetée. Il était en congé de maladie du 13 au 16 juillet, mais il ne semble pas que ce soit ce motif qui l'ait conduit à ne pas déférer à l'invitation qui lui était faite. Il partit en vacances dans son pays le 17 juillet.

Le 15 juillet 2004, la Secrétaire générale lui avait écrit, en réponse à une lettre du 9 juillet dans laquelle il contestait la décision qu'elle avait prise le 29 juin 2004 de prolonger de six mois sa période probatoire, qu'elle n'avait l'intention ni de rapporter ni de modifier cette décision. Le lendemain, soit le 16 juillet, date de la réunion projetée avec le requérant, elle signa un rapport d'évaluation reprenant et développant les critiques précédemment faites et concluant qu'il était dans l'intérêt de l'organisation de mettre un terme à l'engagement de l'intéressé à la fin du mois de juillet avec un mois de préavis, c'est à dire avec effet à la fin du mois d'août.

2. La Secrétaire générale consulta les hauts fonctionnaires de l'organisation sur sa proposition de licencier l'intéressé et fit savoir à ce dernier qu'elle allait saisir le Comité consultatif. Celui-ci se réunit le 26 juillet 2004 et émit un avis favorable à la proposition de licenciement. Le 27 juillet, la Secrétaire générale notifia à l'intéressé son licenciement en le motivant par le fait qu'il avait refusé la prolongation de sa période probatoire et avait continué à faire preuve de graves insuffisances dans ses prestations professionnelles.

3. Par sa deuxième requête, enregistrée le 22 octobre 2004, le requérant demande l'annulation de la décision du 27 juillet 2004 confirmée le 24 août 2004. Sa quatrième requête, enregistrée le 27 avril 2005, conclut à l'annulation de la décision de la Secrétaire générale du 11 février 2005 confirmant, suite à l'avis du Comité consultatif du 20 janvier 2005, le licenciement litigieux.

4. Il y a lieu de joindre ces requêtes qui concernent toutes deux la légalité de la décision de résilier l'engagement du requérant et de rendre à leur sujet un seul jugement.

5. La défenderesse oppose à la deuxième requête une fin de non recevoir tirée de l'absence d'épuisement des voies de recours interne. Pour des raisons analogues, *mutatis mutandis*, à celles qui sont précisées dans le jugement 2501, le Tribunal estime que l'intéressé n'avait pas épuisé les voies de recours interne lorsqu'il a déposé cette requête, c'est à dire le jour même où il saisissait par ailleurs le Comité consultatif.

6. Formée après épuisement des voies de recours interne contre la décision confirmative de la Secrétaire générale, la quatrième requête ne pose aucune question de recevabilité; contestant la décision de rejet de son appel dirigé contre la décision mettant un terme à son engagement, le requérant est recevable à critiquer la légalité de son licenciement par tous les moyens qu'il croit fondés. Aucun des moyens présentés à l'appui de cette requête ne peut être regardé comme inopérant, contrairement à ce que semble soutenir la défenderesse, laquelle est valablement représentée dans cette affaire.

7. Les critiques concernant la prétendue partialité et l'absence d'indépendance des membres du Comité consultatif ne sauraient être retenues, le Tribunal ne trouvant dans le dossier aucun élément permettant d'établir le bien fondé des allégations du requérant sur ce point. En revanche, les conditions dans lesquelles a été établi et porté à la connaissance de l'intéressé le rapport d'évaluation du 16 juillet 2004, qui a servi de base à la décision de licenciement du 27 juillet 2004, font apparaître de graves erreurs de la part de l'organisation.

8. En premier lieu, le rapport d'évaluation du 16 juillet est intervenu alors que le requérant venait d'être soumis, depuis le 1<sup>er</sup> juillet, à une nouvelle période probatoire. Même si l'intéressé contestait la légalité de la décision de prolonger sa période probatoire — ce qu'il avait parfaitement le droit de faire —, cette décision devait lui donner une nouvelle chance d'améliorer ses prestations. Or il a bénéficié, le 13 juillet, d'un congé de maladie et l'on voit mal comment sa supérieure hiérarchique a pu apprécier les progrès éventuellement accomplis sur une période de douze jours. Le rapport d'évaluation, au demeurant très documenté et complet, reprend d'ailleurs pour l'essentiel les reproches qui lui avaient été adressés lors de l'évaluation ayant fait l'objet d'un courriel du 30 mai 2004 qui est à l'origine de la décision de prolongation de la période probatoire. Certes la Secrétaire générale avait prévenu l'intéressé qu'elle avait l'intention de procéder à une évaluation définitive de ses services avant les vacances d'été, mais cette indication était en totale contradiction avec le fait que, dans le même temps, elle décidait de prolonger de six mois son engagement, fût ce à titre probatoire. La défenderesse ne peut par ailleurs faire grief à l'intéressé d'avoir pris, pour des raisons de convenances personnelles, ses vacances à partir du 19 juillet 2004 puisqu'il y avait été autorisé le 8 juillet, malgré les objections initialement formulées par sa supérieure hiérarchique. Dans ces conditions, le requérant n'avait aucune chance de montrer qu'il pouvait améliorer ses prestations pendant la nouvelle période de six mois dont il disposait théoriquement, et il est évident que sa supérieure ne croyait pas en cette possibilité.

9. En deuxième lieu, le requérant n'a pas été mis en position de contester utilement le rapport d'évaluation du 16 juillet puisque, se trouvant en Bulgarie en congé annuel autorisé, il en a reçu copie le 22 juillet alors que le Comité consultatif était convoqué pour le 26 juillet et que la décision de licenciement a été prise le 27. Le requérant n'était de toute évidence, dans ces circonstances de temps et de lieu, pas en mesure de se défendre utilement.

10. Enfin, la motivation de la décision de licenciement est ambiguë : cette décision est fondée, d'une part, sur le fait que l'intéressé n'avait pas consenti à la prolongation de sa période probatoire et, d'autre part, sur l'insuffisance croissante de ses prestations professionnelles. Mais, sur le premier point, même si le requérant avait en effet demandé le 9 juillet que la décision de prolonger sa période probatoire soit rapportée ou modifiée, la Secrétaire générale avait expressément rejeté cette demande le 15 juillet, et l'on voit mal comment elle pouvait, par la décision de licenciement, remettre en cause l'existence de cette période probatoire dont elle a défendu la légalité devant le Tribunal de céans (voir le jugement 2501). Par ailleurs, elle ne pouvait justifier la décision de licenciement par l'absence d'amélioration des prestations du requérant sur la base d'une évaluation portant sur une si courte période, ainsi qu'il a été relevé ci dessus.

11. De cette façon, même si la décision prolongeant jusqu'au 31 décembre 2004 la période probatoire de l'intéressé mentionnait qu'il pourrait être mis fin à son engagement au cours de cette période avec un préavis d'un mois, le Tribunal estime que les vices qui ont entaché la procédure de licenciement doivent entraîner l'annulation de la décision du 11 février 2005 qui confirme la décision du 27 juillet 2004. Compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'affaire, le Tribunal estime qu'il ne serait justifié ni d'ordonner la réintégration du requérant ni de lui accorder une indemnité correspondant au restant des cinq années d'emploi que, selon lui, il pouvait espérer; cependant, il sera fait une équitable appréciation du préjudice matériel qu'il a subi en lui allouant une indemnité égale à la rémunération et aux allocations auxquelles il aurait pu prétendre s'il était resté en fonction jusqu'au 31 décembre 2004. Compte tenu du fait que l'organisation n'a pas respecté les droits du requérant, celui ci peut prétendre à la réparation d'un préjudice moral que le Tribunal évalue à 5 000 euros.

12. L'organisation défenderesse versera au requérant 5 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision de la Secrétaire générale du 11 février 2005 confirmant la décision du 27 juillet 2004 est annulée.

2. L'organisation versera au requérant une indemnité pour préjudice matériel calculée comme il est précisé au considérant 11 du présent jugement, ainsi qu'une indemnité pour préjudice moral d'un montant de 5 000 euros.

3. Elle lui versera également 5 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions du requérant est rejeté.

Ainsi jugé, le 3 novembre 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, et M. Agustín Gordillo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 1er février 2006.

Michel Gentot

Mary G. Gaudron

Agustín Gordillo

Catherine Comtet

---

\* Traduction du greffe.