

110^e session

Jugement n° 2991

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Centre pour le développement de l'entreprise (CDE), formée par M. C. G. T. le 27 janvier 2009 et régularisée le 6 mai, la réponse du Centre du 12 août, la réplique du requérant du 16 novembre 2009 et la duplique du CDE du 17 février 2010;

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 camerounais né en 1945, est entré au service du Centre pour le développement industriel (CDI) — organisme auquel le CDE a succédé — le 1^{er} juin 1986. Tout au long de sa carrière, il a été employé sur la base de contrats à durée déterminée. En dernier lieu, il a exercé les fonctions d'expert principal de grade 2.B.

Son rapport d'évaluation pour l'année 2005 fut établi le 20 septembre 2006. Il y obtint une appréciation globale de 54 pour cent, ce qui le situait dans la catégorie 5 et signifiait qu'il y avait des «lacunes et faiblesses importantes pouvant à court terme conduire à des insuffisances dans les exigences de la fonction» et qu'une amélioration était requise; il contesta par le biais de commentaires la note qui lui

avait ainsi été attribuée. Le 14 novembre, le Directeur du CDE signa le rapport en question, faisant notamment observer que le requérant n'avait «pas compris les nouvelles exigences du Centre». Le 20 décembre 2006, il offrit à ce dernier un contrat à durée déterminée couvrant la période allant du 1^{er} mars 2007 au 29 février 2008; il lui indiquait que, à condition que ses efforts et les évaluations auxquelles il serait procédé ultérieurement le justifient, il pourrait par la suite se voir octroyer un contrat à durée indéterminée, et il l'encourageait à «mettre cette période à profit pour déployer les efforts substantiels nécessaires et assurer ainsi [son] avenir professionnel au sein du CDE». L'intéressé accepta ledit contrat.

En juillet 2007, le requérant — qui avait entre-temps fait l'objet d'une mutation — contesta également par le biais de commentaires l'appréciation globale de 48 pour cent contenue dans son rapport d'évaluation pour 2006. Cette note signifiait que la qualité de ses services était insuffisante. Lorsqu'il signa ce rapport, le Directeur du Centre déclara que l'intéressé était «dépassé par les exigences du CDE».

Par courrier du 19 décembre 2007, le Directeur par intérim du CDE communiqua au requérant la décision de ne pas renouveler son contrat pour insuffisance professionnelle eu égard aux appréciations globales qu'il avait obtenues dans ses rapports d'évaluation pour les années 2005 et 2006 et au fait que le niveau de ses prestations était resté insuffisant malgré les «diverses mises en garde [intervenues] dans le courant de l'année 2007». L'intéressé se vit octroyer neuf mois de salaire en guise de préavis.

Le 19 février 2008, le requérant introduisit une réclamation en vertu du paragraphe 2 de l'article 66 du Régime applicable au personnel du CDE. Il demandait le paiement de neuf mois de salaire supplémentaires, une indemnité pour atteinte à sa réputation, le remboursement des frais de scolarité exposés pour l'année 2006, le paiement de cinq jours de congé qu'il n'avait pas pris et le «règlement rapide de [s]es droits de réinstallation et de transport d'effets personnels sur le Cameroun». Le 4 avril 2008, il rédigea une note complémentaire dans laquelle il réclamait sa réintégration, la

reconstitution de sa carrière et, à titre subsidiaire, la réparation du préjudice moral et matériel subi. Les demandes contenues dans la réclamation initiale furent, à l'exception des deux dernières, rejetées par lettre du 21 avril. L'intéressé entama alors une procédure de conciliation en application du paragraphe 1 de l'article 67 et de l'annexe IV au Régime applicable au personnel du CDE, mais celle-ci échoua. En effet, dans son rapport, le conciliateur considéra notamment que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant était justifiée «à la suite d'une période significative d'insatisfaction, établie à travers les rapports d'évaluation 2005 et 2006», et d'une année 2007 «marqué[e] par des prestations peu convaincantes». C'est ce rapport, que l'intéressé reçut le 4 novembre 2008, qui constitue la décision attaquée.

B. Le requérant, qui estime avoir fait l'objet d'un «renvoi abusif et injustifié», soutient que le principe de bonne foi et les «règles élémentaires» en matière d'évaluation ont été enfreints. Il reproche au CDE de ne pas avoir établi de véritables rapports d'évaluation le concernant jusqu'en 2005 ni prouvé que ses services ne donnaient pas satisfaction. Il affirme que la décision de ne pas renouveler son contrat n'a pas été précédée d'une mise en garde formelle, ses rapports d'évaluation pour 2005 et 2006 ayant été établis avec beaucoup de retard. Il considère en outre que l'offre de prolongation d'engagement du 20 décembre 2006 constituait un «encouragement» et lui donnait l'espoir légitime de voir son contrat renouvelé. Selon lui, il n'a pas été tenu compte des commentaires qu'il a formulés au sujet des deux rapports susmentionnés, lesquels étaient «faux et unilatéraux», ce qui a porté atteinte à son droit d'être entendu. Soulignant qu'il n'a été procédé à aucune évaluation de ses services pour l'année 2007, il déclare qu'une faute grave a été commise puisqu'il a malgré tout été décidé de ne pas renouveler son contrat pour insuffisance professionnelle.

Par ailleurs, l'intéressé prétend que ses rapports d'évaluation pour 2005 et 2006 n'étaient pas motivés de manière circonstanciée et suffisante et que, lors de leur établissement, aucun objectif ne lui a été fixé pour 2006 et 2007, en méconnaissance tant de la jurisprudence du

Tribunal de céans que des dispositions du point 2.1 du Règlement interne n° R3/CA/05 qui précise les principes régissant l'évaluation périodique.

Le requérant indique que la décision de ne pas renouveler son contrat est arbitraire étant donné qu'elle a été prise sur la base d'un système d'évaluation «inventé» par l'ancien Directeur du Centre. De plus, elle ne serait pas correctement motivée et serait entachée d'un abus de pouvoir de la part du Directeur par intérim qui, alors qu'il n'était d'après lui compétent que pour gérer les affaires courantes, a proposé des non-renouvellements de contrat au Conseil d'administration. Le requérant estime par ailleurs que des conclusions manifestement erronées ont été tirées du dossier et que le véritable motif de la décision susmentionnée était la restructuration de l'organisation et la réduction des effectifs. Il en déduit que la procédure d'évaluation a été détournée de son objectif premier car il a été «sciemment sous-évalué, de manière à pouvoir justifier son licenciement».

L'intéressé relève qu'aux termes du paragraphe 4 de l'article 34 du Régime applicable au personnel du CDE, «[d]ans l'intérêt du bon fonctionnement du Centre, le contrat d'un agent peut être résilié en cas d'incompétence ou de prestations insuffisantes dans le cadre de ses fonctions, conformément à l'article 55», lequel dispose que «[t]out manquement aux obligations auxquelles l'agent est tenu, [...] commis volontairement ou par négligence», expose ce dernier à l'une des cinq sanctions disciplinaires possibles, la plus grave d'entre elles étant la révocation. Selon lui, les dispositions des articles 56 et 58 ayant trait à la procédure disciplinaire ont été méconnues et son droit d'être entendu bafoué.

Le requérant fait en outre valoir que le Règlement interne n° R3/CA/05 n'a pas été adopté dans des conditions régulières, qu'il a été appliqué malgré son caractère illégal et que ses dispositions n'ont pas été respectées. À cet égard, il signale notamment qu'à l'occasion de l'établissement de ses rapports d'évaluation il a été reçu par un comité dont ledit règlement ne fait pas état, que la composition dudit comité a varié d'un entretien avec un agent à l'autre et que, dans son

cas, sur les cinq membres qui le composaient, un seul était à même de juger de la qualité de son travail.

Enfin, le requérant prétend que le CDE a manqué à son devoir de sollicitude à son égard et a enfreint le principe de bonne administration, et qu'il n'a tenu compte ni de ses intérêts ni de l'intérêt du service. Il fait grief à l'organisation d'avoir trouvé des «excuses d'ordre procédural pour justifier *ex post* [son] renvoi», notamment en écartant sa note complémentaire du 4 avril 2008 au motif qu'elle avait été présentée hors délai. Il précise qu'il a été mis fin à son engagement alors qu'il avait servi le CDE avec «diligence et dévouement» pendant plus de vingt ans et qu'il était à trois ans de la retraite, ce qui l'a «bless[é] dans son sentiment professionnel le plus profond». Il estime que ses conditions d'emploi ont toujours été régies par le Régime applicable au personnel du CDI dans sa version du 15 décembre 1992 et, sur ce point, il invoque la violation de ses droits acquis car, si ce texte prévoyait un délai de préavis d'un mois par année de service, la durée de ce préavis est désormais limitée à neuf mois. D'après lui, c'est une condition d'emploi fondamentale au sens de la jurisprudence du Tribunal qui a ainsi été modifiée.

À titre préliminaire, le requérant demande la production de divers documents, tels que ses rapports d'évaluation pour les années 1986 à 2007 et «tous les dossiers administratifs [le] concernant» pour les années 2005 à 2007. Il sollicite l'annulation de la décision lui faisant grief et de ses rapports d'évaluation pour 2005 et 2006. Estimant qu'il aurait pu obtenir un contrat à durée indéterminée, il sollicite également sa réintégration dans son ancien poste, ou dans un poste équivalent, et la reconstitution de sa carrière. À titre subsidiaire et en réparation du préjudice matériel subi, il réclame le paiement avec intérêts d'une indemnité équivalant aux trois années de salaire qu'il aurait perçues s'il avait travaillé jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans ou bien d'une indemnité correspondant à trente-trois mois de salaire, à laquelle doit notamment s'adjoindre le versement d'une indemnité de réinstallation d'un montant de 18 278 euros. Au titre du préjudice moral subi, il réclame une somme de 78 376,67 euros devant être assortie d'intérêts. Il demande que le CDE établisse une attestation de travail indiquant que ses performances et sa conduite dans l'exercice de ses fonctions

étaient satisfaisantes et prenne en charge les frais occasionnés par son rapatriement et celui de sa famille au Cameroun. Enfin, il sollicite l'octroi de dépens.

C. Dans sa réponse, le Centre soutient que, le requérant n'ayant pas introduit de réclamation dans les délais pour contester ses rapports d'évaluation pour 2005 et 2006 — documents qu'il annexe à son mémoire —, ceux-ci sont devenus définitifs. Les arguments de l'intéressé ayant trait à la légalité de ces rapports sont donc irrecevables. Le défendeur oppose par ailleurs une fin de non-recevoir aux conclusions du requérant tendant à sa réintégration, à la reconstitution de sa carrière et au paiement de l'indemnité équivalant à trois années de salaire ou de celle correspondant à trente-trois mois de salaire, au motif qu'elles ont été formulées pour la première fois dans la note complémentaire du 4 avril 2008, laquelle était irrecevable puisqu'elle avait été présentée six semaines après l'expiration du délai imparti pour introduire la réclamation.

Sur le fond, le CDE rappelle qu'en vertu de sa jurisprudence le Tribunal de céans n'exerce qu'un contrôle restreint en matière d'évaluation des services. Il indique qu'en 2005 les agents ont été informés de la volonté de mettre en place un système d'appréciation du rendement professionnel plus objectif. Le requérant «n'a pas su — ou pas voulu — s'adapter aux nouvelles exigences du Centre» et ses rapports d'évaluation ne sont que le reflet de cette situation. Soulignant que les rapports en question contenaient des remarques visant à attirer l'attention de l'intéressé sur ses points faibles, le défendeur estime avoir fait preuve de sollicitude et d'une «grande patience» à l'égard de ce dernier. L'intéressé a été entendu par son supérieur hiérarchique, le Directeur adjoint et le Directeur, et son allégation selon laquelle les commentaires qu'il a formulés au sujet de ses rapports n'ont pas été pris en considération n'est que pure spéculation. Si la teneur desdits rapports n'a pas été modifiée, c'est parce que, malgré ses explications, le Directeur du CDE a estimé, dans le cadre de son large pouvoir d'appréciation, qu'il n'y avait pas lieu de revenir sur les notes qui lui avaient été attribuées. D'après le défendeur, la notification tardive du rapport d'évaluation pour 2005 relève de la seule responsabilité du

requérant, le rapport pour 2006 a été notifié à ce dernier «en temps et lieux» et la décision de ne pas établir de rapport pour 2007 était conforme aux dispositions applicables.

Le Centre déclare qu'au cours de l'année 2007 le requérant s'est montré «particulièrement improductif» et que, dans ces conditions, il ne saurait prétendre que la décision de ne pas renouveler son contrat n'était pas motivée. Le défendeur estime avoir laissé à l'intéressé toutes les chances de s'améliorer, mais celui-ci ne les a pas saisies. Il affirme que le Directeur par intérim avait toutes les compétences se rattachant à la fonction de directeur, y compris en matière de non-renouvellement de contrat.

Le CDE indique que, puisque la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant était uniquement la conséquence de son insuffisance professionnelle, le recours à une procédure disciplinaire était inutile.

Par ailleurs, il fait valoir que l'ancienneté n'est pas de nature à dispenser un agent de se conformer aux exigences du service. En l'espèce, face aux insuffisances professionnelles persistantes du requérant en 2007, il était dans l'intérêt du service de ne pas renouveler son contrat. Selon le Centre, la modification de la durée du délai de préavis ne saurait être assimilée à une modification des conditions d'emploi fondamentales de l'intéressé.

Le défendeur explique que l'alinéa b) du point 3.4 du Règlement interne n° R3/CA/05 prévoit expressément l'intervention d'un «comité de chefs d'unité» avant la finalisation des rapports d'évaluation des agents de grade 2.B. Si la présence du supérieur hiérarchique au sein d'un tel comité est primordiale, cela n'exclut pas la participation d'autres chefs d'unité, ce procédé, loin d'être arbitraire, garantissant au contraire une plus grande homogénéité dans l'établissement des rapports.

Le CDE souligne enfin que l'octroi d'un contrat à durée indéterminée est, entre autres conditions, subordonné à des «prestations durablement satisfaisantes» et que, les notes obtenues par le requérant étant en déclin, elles ne pouvaient justifier que ce dernier soit mis au bénéfice d'un tel contrat. Les conclusions tendant à ce que l'intéressé

soit réintégré ou à ce qu'il se voie allouer une indemnité équivalant à trois années de salaire sont dès lors dénuées de fondement. Le défendeur s'attache à démontrer que la conclusion tendant à l'octroi d'une indemnité correspondant à trente-trois mois de salaire n'est également pas fondée et fait remarquer que l'indemnité de réinstallation a déjà été versée au requérant. Estimant avoir largement pris en compte les intérêts de ce dernier, il soutient que la demande de réparation au titre d'un prétendu préjudice moral est elle aussi dénuée de fondement.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses moyens. Il affirme en outre que ses rapports d'évaluation pour 2005 et 2006 sont susceptibles d'être attaqués car ils ont été établis en violation des principes généraux admis par le Tribunal. À cet égard, il ajoute qu'en raison de la «défaillance du [CDE] à mettre en place les procédures internes de recours» l'on ne saurait lui reprocher de ne pas avoir contesté les deux rapports en question. Il prétend que les conclusions figurant dans sa note complémentaire du 4 avril 2008 étaient recevables car il a déposé celle-ci dans le délai de deux mois qui lui était imparti.

E. Dans sa duplique, le CDE maintient sa position.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service du Centre en 1986. Il fut mis au bénéfice d'un contrat à durée déterminée qui fut régulièrement renouvelé. En février 2005, son engagement fut prolongé pour une durée de deux ans, soit jusqu'au 28 février 2007.

2. Le Régime applicable au personnel du CDE fut adopté le 27 juillet 2005. Il prévoit, entre autres, qu'un contrat à durée déterminée «peut avoir une durée de deux ans maximum, est renouvelable seulement deux fois, et [que] sa durée totale ne doit pas dépasser cinq ans», et, aux termes de son article 30, que «[t]ous les douze mois, à la fin de l'année civile, la compétence, le rendement et la conduite dans le service de chaque agent font l'objet d'un rapport d'évaluation établi

par ses supérieurs, conformément aux modalités d'application internes établies par le directeur».

3. Dans son rapport d'évaluation pour l'année 2005, le requérant obtint l'appréciation globale de 54 pour cent, ce qui dénotait la «[p]résence de lacunes et faiblesses importantes pouvant à court terme conduire à des insuffisances dans les exigences de la fonction» et signifiait qu'une amélioration était requise.

Par courrier du 20 décembre 2006, le Directeur du CDE lui fit savoir qu'au vu de son rapport d'évaluation il lui proposait un contrat d'un an prenant effet à compter du 1^{er} mars 2007 et que, «[à] condition que [se]s efforts successifs et que [se]s évaluations postérieures le justifient», il pourrait ensuite obtenir un contrat à durée indéterminée. Cette proposition fut acceptée par l'intéressé, sans réserve, en janvier 2007.

4. Dans son rapport d'évaluation pour l'année 2006, le requérant se vit attribuer l'appréciation globale de 48 pour cent, ce qui le situait dans la catégorie correspondant à la définition suivante : «Insuffisant : ne rencontre pas les exigences de la fonction (ou du poste)».

Par courrier du 19 décembre 2007, le Directeur par intérim du CDE l'informa que son «contrat [était] résilié et prendra[it] [...] fin à la date où il expire[rait], soit le 29 février 2008». L'intéressé se vit accorder neuf mois de salaire en guise de préavis et, à partir du 1^{er} janvier 2008, il fut dispensé d'exercer ses fonctions.

5. Le 19 février 2008, le requérant déposa une réclamation, demandant entre autres le règlement de «tous [s]es droits de licenciement» et une indemnité pour atteinte à sa réputation.

Le 4 avril, il adressa au Directeur par intérim une note complémentaire dans laquelle il formulait de nouvelles demandes, à savoir sa réintégration dans son ancien poste ou dans un poste équivalent, la reconstitution de sa carrière et, à titre subsidiaire, la réparation du préjudice moral et matériel subi.

Le 21 avril 2008, le Directeur par intérim répondit à la réclamation sans prendre en considération la note complémentaire du 4 avril. Seules deux des demandes présentées dans ladite réclamation furent accueillies.

Le 21 mai, le requérant demanda la mise en œuvre de la procédure de conciliation. Dans son rapport daté du 3 novembre 2008, le conciliateur conclut notamment que l'examen de l'affaire auquel il s'était consacré, d'une part, «ne lui a[vait] pas permis de partager les conclusions [du requérant]» et, d'autre part, «l'a[vait] conduit à écarter la recherche d'une quelconque ébauche de solution transactionnelle à proposer aux parties» et qu'une «solution de conciliation ne [pouvait] prospérer [...] à l'encontre d'une décision [...] compréhensible et justifiable en l'espèce».

C'est ce rapport, communiqué à l'intéressé le 4 novembre 2008, que ce dernier identifie comme étant la décision attaquée devant le Tribunal de céans.

6. Le requérant présente des «requêtes préliminaires» portant sur la production de certains documents et sollicite la tenue d'un débat oral.

Le Tribunal n'estime pas devoir faire droit à ces demandes dès lors que les parties se sont exprimées de manière complète sur les différents aspects du litige et que les pièces du dossier permettent de se prononcer sur les questions qui lui sont soumises.

7. À titre principal, le requérant affirme être victime d'un «renvoi abusif et injustifié» après plus de vingt ans passés au service du Centre.

Au soutien de sa requête, il présente plusieurs moyens. Il invoque notamment la «violation de la bonne foi et des règles élémentaires d'évaluation», notamment pour les années 2005, 2006 et 2007, un détournement de procédure et un abus de pouvoir, la violation de plusieurs articles du Régime applicable au personnel du CDE et des droits de la défense, la violation du principe de sollicitude, de la bonne administration, de l'intérêt du service et de l'intérêt d'un membre du personnel, ainsi que la violation du principe de non-discrimination.

8. Le Tribunal retient tout d'abord qu'il n'est pas contesté que c'est bien la décision du 19 décembre 2007 portant non-renouvellement du contrat du requérant pour insuffisance professionnelle qui constitue la décision attaquée, étant entendu que le délai de recours pour saisir le Tribunal de céans ne commençait à courir qu'à compter de la date à laquelle l'échec de la conciliation a été notifié aux parties, en vertu du paragraphe 4 de l'article 67 du Régime applicable au personnel du CDE.

9. Une telle décision relève, selon une jurisprudence constante, du pouvoir d'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination et ne peut être annulée que pour des motifs limités, à savoir si elle est entachée d'une irrégularité de procédure, si elle repose sur des faits erronés, si un fait essentiel n'a pas été pris en considération ou si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des faits.

10. Le requérant reproche au CDE d'avoir pris la décision de ne pas renouveler son contrat en «violation de la bonne foi et des règles élémentaires d'évaluation», notamment pour les années 2005, 2006 et 2007. Il soutient qu'aucun rapport d'évaluation n'a été établi pour l'année 2007 et que les rapports pour les années 2005 et 2006 devraient être annulés, son droit d'être entendu n'ayant pas été respecté au cours de la procédure d'évaluation.

11. S'agissant des rapports d'évaluation pour les années 2005 et 2006, le Centre soutient qu'ils sont devenus définitifs et donc inattaquables pour n'avoir pas été contestés dans les délais prescrits.

À cela, le requérant répond qu'il n'existe au CDE aucune possibilité de faire recours contre les rapports d'évaluation et que l'on ne saurait, dès lors, lui reprocher de ne pas avoir contesté lesdits rapports.

Mais le Tribunal relève qu'un rapport d'évaluation constitue un acte faisant grief et, comme tel, est susceptible d'être contesté par la voie d'une réclamation administrative dans les délais prévus par la réglementation en vigueur au sein de l'organisation. Il peut même être

attaqué devant le Tribunal après épuisement des moyens de recours interne.

Le requérant, qui ne nie pas avoir eu connaissance des rapports en question, n'a pas entrepris d'action pour les contester dans le délai prescrit par les textes en vigueur. Ces rapports sont ainsi devenus définitifs et ne sauraient donc être remis en cause à l'occasion du présent litige.

12. Concernant l'année 2007, il est constant qu'aucun rapport n'a été établi.

Pour justifier cette carence, le défendeur soutient que le paragraphe 2 de l'article 34 du Régime applicable au personnel du CDE ne l'oblige pas à attendre un certain nombre de rapports d'évaluation attestant une insuffisance professionnelle avant d'adopter une décision de non-renouvellement de contrat, «le statut d'un agent temporaire n'[étan]t [en effet] pas comparable à celui d'un fonctionnaire».

Il affirme que, dans les circonstances de l'espèce, il n'était nullement tenu d'établir un troisième rapport d'évaluation avant de prendre une décision à l'égard du requérant, d'autant qu'il avait suffisamment informé ce dernier des aspects professionnels qu'il devait améliorer de manière substantielle.

Il ajoute que la décision de ne pas procéder à l'évaluation de l'intéressé pour l'année 2007 est conforme à l'article 30 du Régime applicable au personnel du CDE et qu'en l'espèce la décision de ne pas renouveler son contrat est intervenue le 19 décembre 2007, soit avant la fin de l'année civile, qui est la période de référence de chaque exercice d'évaluation au sens dudit article 30. De plus, ses fiches mensuelles d'activité pour l'année 2007 laissaient apparaître une série d'insuffisances professionnelles marquant une continuité par rapport aux années 2005 et 2006.

13. Le Tribunal ne partage pas le point de vue du défendeur. Il rappelle que c'est un principe général du droit de la fonction publique internationale que toute décision de ne pas renouveler un contrat de

durée déterminée doit être fondée sur une bonne raison. Si le motif invoqué repose sur les services insatisfaisants de l'agent intéressé, qui est en droit d'être informé à temps de ce qu'on lui reproche, l'organisation ne peut fonder sa décision que sur une évaluation de son travail effectuée dans le respect de règles préalablement établies (voir notamment les jugements 1911, au considérant 6, et 2414, au considérant 23).

14. En l'espèce, la décision attaquée fait référence au rapport d'évaluation du requérant pour 2005, qui invitait ce dernier à améliorer sa performance professionnelle, à la décision de renouveler son contrat du 1^{er} mars 2007 au 29 février 2008 et lui demandant de fournir des efforts substantiels, ainsi qu'à son rapport d'évaluation pour 2006 faisant état de l'insuffisance de ses prestations.

Le Tribunal en déduit que cette décision a été prise parce qu'en dépit de ces mises en garde le niveau de performance professionnelle de l'intéressé était demeuré insuffisant pendant l'année 2007.

Comme indiqué ci-dessus, le travail du requérant au cours de cette période ne pouvait être évalué que sur la base des règles établies, soit, en l'occurrence, celles figurant à l'article 30 du Régime applicable au personnel du CDE et dans le Règlement interne n° R3/CA/05.

15. Or il est constant, ainsi qu'il a déjà été dit, qu'aucun rapport d'évaluation n'a été établi pour l'année 2007, alors que, conformément à la jurisprudence du Tribunal, l'examen de l'évaluation du travail d'un agent, avant toute décision concernant le non-renouvellement de son contrat, est une obligation fondamentale dont le non-respect est constitutif d'un vice de procédure ayant pour effet de négliger un fait essentiel (voir notamment le jugement 2096 et la jurisprudence citée).

16. Les arguments développés par le Centre pour soutenir qu'il n'était pas obligé d'établir de rapport pour l'année 2007 ne sauraient donc être retenus.

En effet, contrairement à ce qui est affirmé, les textes applicables en la matière, à savoir l'article 30 du Régime applicable au personnel

du CDE et le Règlement interne n° R3/CA/05, ne font aucune distinction entre fonctionnaires et agents temporaires quant à l'exigence de l'établissement d'un rapport annuel d'évaluation.

L'argument selon lequel le Centre avait l'obligation de prendre sa décision avant la fin de l'année civile 2007 pour respecter un délai de préavis suffisant ne saurait être retenu dès lors qu'il lui était loisible de compenser financièrement la réduction du délai de préavis accordé à l'intéressé.

Enfin, les fiches mensuelles d'activité dont fait état le défendeur pour prouver que le requérant n'avait pas élevé le niveau de sa performance professionnelle ne pouvaient suppléer à l'établissement, dans le respect des règles prévues, d'un rapport d'évaluation en bonne et due forme.

17. Il résulte de ce qui précède que la décision attaquée, qui n'a pas été prise après examen du rapport d'évaluation pour l'année 2007, est entachée d'un vice de procédure et qu'il y a lieu en conséquence de l'annuler, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête.

18. Outre l'annulation de la décision attaquée, le requérant demande, à titre principal, sa réintégration dans son ancien poste ou dans un poste équivalent, ainsi que la reconstitution de sa carrière. À titre subsidiaire, il réclame la réparation du préjudice matériel et du préjudice moral subis, la prise en charge des frais occasionnés par son rapatriement et celui de sa famille, et le remboursement des honoraires de son avocat. Il demande enfin une attestation de travail «portant sur la nature de ses fonctions et sa durée de service».

19. Le défendeur fait valoir qu'une partie de ces demandes n'a pas été présentée dans la réclamation initiale mais dans la note complémentaire du 4 avril 2008, laquelle a selon lui été déposée hors délai.

20. Cette exception d'irrecevabilité ne peut être retenue. En effet, comme l'avait relevé avec pertinence le conciliateur, «les chefs de

contestation avancés dans le mémoire en conciliation se rattach[ai]ent étroitement aux doléances émergeant du recours administratif initial».

Les demandes du requérant ayant ainsi fait l'objet d'un examen lors de la procédure de conciliation, il y a lieu de considérer que l'exigence de l'épuisement des voies de recours interne a été respectée et, puisque ces demandes se rattachent étroitement aux faits, le Tribunal peut se prononcer sur leur bien-fondé.

21. Le requérant sollicite sa réintégration et prétend qu'il aurait pu obtenir un contrat à durée indéterminée. Cependant, le Tribunal estime que la réintégration au bénéfice d'un tel contrat n'est pas envisageable. En effet, l'octroi de ce type de contrat suppose que certaines conditions soient remplies, notamment avoir fourni des «prestations durablement satisfaisantes». L'intéressé, au vu de ses rapports d'évaluation pour les années 2005 et 2006, qu'il ne peut plus remettre en cause, ne répond manifestement pas aux exigences ainsi requises pour l'octroi d'un contrat à durée indéterminée.

22. En réparation du préjudice matériel subi, le requérant demande une indemnité équivalant aux salaires qu'il aurait perçus s'il avait été au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans.

Mais, compte tenu de ce qui est dit au considérant 21 ci-dessus, il ne pouvait bénéficier d'un tel contrat. Sa demande n'est donc pas fondée et doit être rejetée ainsi que les autres demandes qui s'y rattachent.

23. Toutefois, le requérant se verra accorder des dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de l'illégalité de la décision attaquée.

Compte tenu des circonstances de la cause et, notamment, du fait que le contrat de l'intéressé n'a été renouvelé qu'une seule fois à compter du 1^{er} mars 2007, après l'entrée en vigueur en 2005 du Régime applicable au personnel du CDE qui limite à deux ans au maximum la durée d'un contrat à durée déterminée et à deux fois

seulement les possibilités de renouvellement, sans que la durée totale dudit contrat ne dépasse cinq ans, l'intéressé pouvait encore espérer obtenir le renouvellement de son contrat pour une durée maximale de deux ans.

Le Tribunal estime dès lors équitable de lui allouer une indemnité, tous intérêts compris, équivalant aux salaires et indemnités qu'il aurait perçus si son contrat avait été renouvelé pour une période d'un an à compter du 1^{er} mars 2008.

Il ressort du dossier qu'aucun des moyens présentés par le requérant qui seraient susceptibles d'entraîner une majoration des dommages-intérêts pour préjudice matériel ou l'attribution de dommages-intérêts pour préjudice moral n'est fondé. En effet, l'intéressé n'apporte, en particulier, aucune preuve que le Centre se serait rendu coupable de discrimination, de mauvaise foi ou de détournement de procédure.

24. À titre subsidiaire, le requérant prétend avoir droit notamment à une indemnité correspondant à trente-trois mois de salaire, soit vingt et un mois en vertu de l'alinéa b) de l'article 35 du Régime applicable au personnel du CDI et douze mois en vertu du paragraphe 6 de l'article 34 du Régime applicable au personnel du CDE.

Le Tribunal estime cette prétention injustifiée dès lors que, comme le fait observer le défendeur, le Régime applicable au personnel du CDI n'est plus applicable depuis l'entrée en vigueur en 2005 de celui applicable au personnel du CDE, en vertu duquel le contrat du requérant a été renouvelé, et que le paragraphe 2 de l'article 34 de ce dernier texte fixe l'indemnité due à titre de préavis à une somme correspondant au maximum à neuf mois de salaire. L'intéressé ne nie pas que le Centre a déjà versé cette somme.

25. Il ne nie pas non plus qu'une indemnité de réinstallation d'un montant de 18 278 euros lui a déjà été versée, comme affirmé par le défendeur.

26. Concernant l'attestation de travail réclamée, le Tribunal estime que le Centre doit, si ce n'est déjà fait, remettre à l'intéressé un tel document répondant aux prescriptions de la réglementation en vigueur.

27. Obtenant partiellement gain de cause, le requérant a droit à des dépens fixés à la somme de 5 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du 19 décembre 2007 du Directeur par intérim du CDE est annulée.
2. Le CDE versera au requérant une indemnité, tous intérêts compris, équivalant à une année de salaire et indemnités, comme il est dit au considérant 23 ci-dessus, en réparation du préjudice matériel subi.
3. Il lui remettra une attestation de travail comme il est dit au considérant 26 ci-dessus.
4. Il lui versera la somme de 5 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2010, par M^{me} Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Seydou Ba, Vice-Président, 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 2 février 2011.

MARY G. GAUDRON

SEYDOU BA

PATRICK FRYDMAN

CATHERINE COMTET