

**M.**  
**c.**  
**CDE**

**125<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3901**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Centre pour le développement de l'entreprise (CDE), formée par M. J.-P. M. le 20 juillet 2016 et régularisée le 10 août, la réponse du CDE du 26 décembre 2016, la réplique du requérant du 14 avril 2017 et la duplique du CDE du 31 juillet 2017;

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

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

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

Le requérant conteste la décision de le licencier en raison de la fermeture du CDE et les modalités de son licenciement.

Le CDE — institution conjointe du Groupe des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP) et de l'Union européenne (UE) dans le cadre de l'Accord de Cotonou, un accord de partenariat conclu pour une durée de vingt ans à compter du 1<sup>er</sup> mars 2000 — avait pour mandat de soutenir la mise en œuvre des stratégies de développement du secteur privé dans les pays ACP, conformément à l'annexe III audit accord, traitant de l'appui institutionnel et, notamment, du rôle du CDE.

En juin 2014, le Conseil des ministres ACP-UE décida de procéder à la fermeture du CDE de manière ordonnée, de modifier l'annexe III à l'Accord de Cotonou et de mettre en place une «structure de soutien

légère, capable de répondre de manière adéquate aux besoins du secteur privé ACP, tout en conservant les acquis et les meilleures pratiques du CDE». Le 20 janvier 2015, la Directrice-Curatrice du CDE, qui avait été nommée aux fins de mettre en œuvre un plan de fermeture et de diriger le CDE tout au long du processus de fermeture, entama la préparation dudit plan. Celui-ci, qui prévoyait l'achèvement de la liquidation du CDE le 31 décembre 2016 au plus tard, fut approuvé en juin 2015.

Le requérant, qui occupait, depuis 2002, des fonctions d'informaticien et était titulaire, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2007, d'un contrat à durée indéterminée conclu «dans le cadre de l'annexe III» précitée, fut informé, par un courrier du 30 juin 2015 de la Directrice-Curatrice, que son contrat prendrait fin le 31 mars 2016 et qu'en application du paragraphe 5 de l'article 34 du Régime applicable au personnel du Centre, il aurait droit à l'indemnité due en cas de fermeture du CDE, laquelle était en l'espèce équivalente à douze mois de traitement de base. Il se voyait en outre proposer de conclure le 18 septembre 2015 au plus tard une convention transactionnelle en vertu de laquelle le CDE accepterait de payer des «indemnités excédant de loin ses obligations» découlant du régime précité. Pour sa part, le requérant devait accepter de «renoncer à [son] droit d'introduire une plainte de quelque nature que ce soit contre le CDE». Ladite convention, relative à la «rupture de [la] relation de travail», prévoyait le paiement d'une «indemnité de rupture» et le maintien de la couverture de sécurité sociale pendant une période de vingt-six mois après la date de la cessation de service. Dans l'hypothèse où le requérant n'accepterait pas de signer cette convention — ce qui fut le cas —, il était précisé que le CDE ne lui verserait que les indemnités prévues par le Régime applicable au personnel du Centre et lui proposerait une assistance au reclassement au cours du premier trimestre de 2016.

Par ailleurs, n'ayant pas bénéficié d'une augmentation d'échelon depuis septembre 2010, l'intéressé se vit proposer de signer une autre convention prévoyant notamment l'octroi de deux échelons au 1<sup>er</sup> janvier 2016, ainsi que le paiement d'une indemnité pour la «perte de la possibilité de recevoir une augmentation d'échelon durant la

période précédant le 31 décembre 2015» et d'une somme de 225 euros à titre de compensation des frais juridiques encourus dans le cadre de la procédure de conciliation qui avait été menée entre la Directrice-Curatrice et le Comité du personnel sur cette question de l'augmentation d'échelon. Le requérant signa cette seconde convention le 18 septembre 2015, renonçant ainsi à son «droit d'introduire toute action quelle qu'elle soit à l'encontre du CDE [...] relative à l'application des échelles de rémunération». À la fin de l'année 2015, le Conseil d'administration du CDE approuva une convention conditionnelle prévoyant le paiement d'une indemnité complémentaire en matière d'augmentation d'échelon. Dans le cas du requérant, le montant brut de cette indemnité devait être de 3 139,02 euros — soit un montant net de 2 341,56 euros. Ne souhaitant pas renoncer à son droit de recours sur cette question, l'intéressé refusa de signer cette dernière convention, qui devait prendre la forme d'un addendum à celle qu'il avait signée le 18 septembre.

Entre-temps, le 28 août 2015, le requérant avait, à l'instar de plusieurs collègues, adressé à la Directrice-Curatrice une réclamation dirigée contre la décision du 30 juin, demandant son annulation et l'octroi de dommages-intérêts. La Directrice-Curatrice rejeta cette réclamation conjointe le 29 octobre. Le 26 novembre 2015, le requérant demanda la nomination d'un conciliateur en application des dispositions pertinentes du Régime applicable au personnel du Centre. Dans son rapport, qu'il rendit le 21 avril 2016, le conciliateur constata qu'il n'y avait «pas de possibilité de trouver objectivement un règlement amiable au litige». Pratiquement tous les membres du personnel ont finalement signé la convention transactionnelle qui leur était proposée. Le requérant, quant à lui, saisit le Tribunal le 20 juillet 2016, attaquant la «décision» du 21 avril 2016.

À titre principal, le requérant sollicite sa réintégration au sein du CDE ou, à défaut, le paiement d'une indemnité égale à la rémunération qui lui aurait été versée jusqu'en mars 2020 si son engagement n'avait pas été résilié, déduction faite des sommes qu'il a perçues en raison de la fermeture du CDE. À titre subsidiaire, il réclame le versement d'une indemnité égale à trente-six mois de rémunération du fait qu'il a perdu une chance d'obtenir un emploi dans la structure légère. À titre tout à

fait subsidiaire, il sollicite le paiement d'une indemnité égale à celle dont ont bénéficié ses collègues ayant renoncé à leur droit de recours et, à titre infiniment subsidiaire, le paiement des cotisations au fonds de pension sur l'indemnité de fermeture qu'il a perçue. En outre, il sollicite du CDE qu'il paie les 2 341,56 euros d'arriérés de rémunération en matière d'augmentation d'échelon, ainsi que les 225 euros dus au titre des frais juridiques encourus dans le cadre de la procédure de conciliation menée sur la question de l'augmentation d'échelon, et qu'il rembourse les frais de voyages scolaires de ses enfants. Le requérant demande également l'octroi d'une indemnité de 15 000 euros pour tort moral, d'intérêts de retard au taux de 5 pour cent l'an sur l'ensemble des sommes qu'il estime lui être dues et, enfin, d'une somme de 15 000 euros à titre de dépens.

Dans sa réponse, le CDE soutient que la requête est irrecevable s'agissant des conclusions qui ne sont pas directement liées à la décision contestée et pour lesquelles le requérant n'a pas épuisé les voies de recours interne et qu'au surplus elle est dénuée de fondement. Par ailleurs, le CDE signale que le paiement des 225 euros de frais juridiques a été effectué.

Dans sa réplique, le requérant retire sa conclusion tendant au paiement des 225 euros et celle concernant le remboursement des frais de voyages scolaires, reconnaissant avoir perçu les sommes en cause en cours d'instance.

Dans sa duplique, le CDE maintient sa position.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant conteste son licenciement en invoquant une violation de l'avenant à son contrat du 21 décembre 2006, qui précisait, quant à la durée, qu'il «pren[ait] effet le 1<sup>er</sup> mars 2007 pour une durée indéterminée dans le cadre de l'annexe III de l'accord de Cotonou. Il est entendu que toute modification de cette annexe III aura un effet direct sur ledit contrat.»

Le requérant reconnaît que, certes, en date des 19 et 20 juin 2014, le Conseil des ministres ACP-UE a, après avoir annoncé son intention de procéder à la fermeture ordonnée du CDE et à la modification de l'annexe III, «donn[é] une délégation de pouvoirs au Comité des [A]mbassadeurs ACP-UE afin de faire avancer cette question en vue d'adopter les décisions nécessaires, y compris la modification pertinente de l'annexe III à l'Accord de Cotonou». Il considère que l'annexe III n'a pas été modifiée et que, dès lors, il ne serait pas possible de mettre fin à son contrat, car la résiliation de celui-ci n'entrerait dans aucune des catégories prévues par l'article 34 du Régime applicable au personnel du Centre, qui dispose :

«Indépendamment du cas de décès, les fonctions de l'agent prennent fin:

- 1) à l'issue du délai de préavis suivant la démission de l'agent. [...];
- 2) à l'issue du délai de préavis suivant la notification [du licenciement] par le Centre.

La durée du délai de préavis correspond à un mois par année de service accomplie et ne doit être ni inférieure à trois mois, ni supérieure à neuf mois. [...];

- 3) à la fin du mois au cours duquel l'agent atteint l'âge de soixante-cinq ans.
- 4) Dans 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.
- 5) En cas de fermeture du Centre due, par exemple, à son financement insuffisant, l'agent a droit à une indemnité égale à un mois de son traitement de base brut par année de service accomplie et ne dépassant pas douze mois. Ce calcul est fondé sur le dernier traitement mensuel de base brut de l'agent.
- 6) En cas de suppression d'un poste, l'agent concerné reçoit le préavis prévu au paragraphe 2 et a droit à l'indemnité visée au paragraphe 5.»

2. Il est exact qu'au moment de la résiliation du contrat du requérant, l'annexe III à l'Accord de Cotonou n'était pas modifiée. Cette modification n'est intervenue que le 12 juillet 2016 par la décision n° 3/2016 du Comité des Ambassadeurs ACP-UE, qui confirme la fermeture du CDE.

Il convient toutefois de relever que le contrat du requérant était conclu pour une durée indéterminée et que la clause en vertu de laquelle «toute modification de cette annexe III aura un effet direct sur ledit contrat» n'offre qu'une possibilité qui, loin d'exclure les conditions de résiliation prévues à l'article 34 du Régime applicable au personnel du Centre, s'inscrit dans celles-ci. Ledit article 34 prévoit en son paragraphe 2 la possibilité pour le Centre de notifier un préavis en vue de mettre fin aux fonctions de l'agent.

Or, en l'espèce, le paragraphe 2 de l'article 34 est applicable, le Centre se trouvant dans l'hypothèse prévue au paragraphe 5 de l'article 34. En effet, dans la Déclaration conjointe adoptée lors de sa 39<sup>e</sup> session, qu'il a tenue les 19 et 20 juin 2014 à Nairobi (Kenya), le Conseil des ministres ACP-UE a décidé de procéder à la fermeture du CDE et a donné une délégation de pouvoir au Comité des Ambassadeurs ACP-UE afin d'adopter toute décision nécessaire à cet effet. Par sa décision n° 4/2014, ledit comité a autorisé le Conseil d'administration du CDE à prendre, avec effet immédiat, toutes les mesures appropriées pour préparer la fermeture du CDE, en ajoutant que le plan de fermeture devait prévoir l'achèvement de la liquidation le 31 décembre 2016 au plus tard. Dans cette optique, une Directrice-Curatrice fut désignée qui, après négociations avec le Comité du personnel, élaborait un plan de fermeture adopté par le Conseil d'administration lors de sa réunion des 29 et 30 juin 2015. En application de ce plan de fermeture, le requérant fut informé par courrier du 30 juin 2015 de la résiliation de son contrat. C'est donc bien dans le cadre de la fermeture du Centre que la résiliation du contrat a été décidée et c'est par conséquent à juste titre que les paragraphes 2 et 5 de l'article 34 du Régime applicable au personnel du Centre ont été appliqués.

Le moyen tiré d'une violation du contrat et du Régime applicable au personnel du Centre n'est donc pas fondé.

3. Le requérant invoque un manquement au devoir de sollicitude, qui, selon lui, impose à une organisation internationale de ne recourir à la résiliation d'un contrat de travail en raison de la suppression d'un

emploi qu'en dernier ressort, en ayant l'obligation préalable de tenter de trouver d'autres solutions qu'une telle résiliation.

4. Il résulte d'une jurisprudence constante du Tribunal que, «[l]orsqu'une organisation est amenée à supprimer un poste occupé par un membre du personnel qui est titulaire d'un contrat à durée indéterminée, elle a [...] le devoir 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.» (Voir le jugement 3755, au considérant 6.) Cette recherche doit être préalable à la décision de suppression de l'emploi (voir les jugements 2294, au considérant 9, 3169, aux considérants 10 et 13, et 3238, au considérant 13) et c'est à l'organisation qu'il incombe d'apporter la preuve qu'elle a effectué toutes investigations nécessaires pour réaffecter le fonctionnaire (voir les jugements 2830, au considérant 9, 3169, au considérant 14, 3238, au considérant 14, et 3755, au considérant 19).

La décision de résilier le contrat du requérant a été prise dans le cadre de la fermeture du CDE, dont la liquidation devait intervenir le 31 décembre 2016 au plus tard, aux termes de la décision n° 4/2014 du Comité des Ambassadeurs ACP-UE. Dès lors que l'institution était appelée à disparaître à brève échéance, il ne pouvait être question d'une nouvelle affectation du requérant au sein de celle-ci. Il ne peut donc être fait grief au défendeur de ne pas avoir investigué dans cette direction.

5. Dans ses écrits de procédure, le requérant reproche essentiellement au défendeur de ne pas l'avoir soutenu pour obtenir, en priorité, un emploi dans la nouvelle structure devant, selon lui, succéder au CDE. Selon le requérant, la possibilité qu'il demande à être intégré dans cette nouvelle structure est à l'origine de l'intervention de la Directrice-Curatrice, qui aurait fait le nécessaire pour en retarder la création, voire mettre en place un autre type de structure.

6. Selon la jurisprudence constante du Tribunal, «[l]es organisations internationales ont certes le droit de restructurer leurs activités, de supprimer des postes si cela s'avère nécessaire et, partant, de mettre fin à l'engagement de leurs fonctionnaires touchés par les

restructurations qu'elles envisagent (voir le jugement 1854, au considérant 10). Mais elles ne sont nullement légitimées à résilier purement et simplement les rapports de service de ceux-ci — du moins s'ils ont été nommés pour une durée indéterminée — avant d'avoir pris les dispositions appropriées pour leur procurer un nouvel emploi (voir, par exemple, les jugements 269, au considérant 2, 1745, au considérant 7, 2207, au considérant 9, et 3238, au considérant 10).» (Voir le jugement 3755, au considérant 6; voir également le jugement 3169, au considérant 10.) Ce n'est que lorsqu'une réaffectation n'est pas réalisable qu'il peut être recouru à la mesure de licenciement, qui est une *ultima ratio* (voir le jugement 2830, au considérant 8 a)).

Certes, cette jurisprudence vise les réaffectations au sein d'une même organisation, mais elle peut être étendue à l'hypothèse où une organisation supprimée est remplacée par une structure chargée d'effectuer tout ou partie des missions de l'organisation dissoute. Dans une telle hypothèse, il appartient à l'organisation en voie de liquidation d'examiner la possibilité pour son personnel ou une partie de celui-ci d'être repris par la nouvelle structure.

7. À cet égard, il convient de rappeler que la Déclaration conjointe adoptée par le Conseil des ministres ACP-UE lors de la session qu'il a tenue les 19 et 20 juin 2014 à Nairobi prévoit, après la fermeture du CDE, de mettre en place une structure de soutien légère, capable de répondre de manière adéquate aux besoins du secteur privé ACP, tout en conservant les acquis et les meilleures pratiques du CDE. Une des parties à l'accord, le Conseil des ministres ACP, a en outre demandé, dans une résolution du 29 mai 2015, la concomitance entre la fermeture ordonnée du CDE et la mise en place de la structure légère en soutien au développement du secteur privé ACP.

Lors de la réunion du Conseil d'administration des 29 et 30 juin 2015, la Directrice-Curatrice a pris le contrepied de cette dernière résolution, en attirant l'attention sur la nécessité de ne pas créer de confusion entre la nouvelle structure légère et le CDE. Le procès-verbal de la réunion indique qu'à la suite de cette intervention :

«Le Secrétariat ACP confirme avoir compris l'avertissement d'éviter que les membres du personnel ne puissent argumenter que la structure légère puisse être interprétée comme une quelconque continuation des tâches exécutées par le CDE en vertu de l'Accord de Cotonou comme applicable actuellement. Il est donc important d'avoir une démarcation bien claire entre la clôture du CDE et le moment où la structure légère commence à devenir opérationnelle.

La Directrice-Curatrice ajoute qu'il pourrait être envisagé de baser la structure légère en dehors de l'UE, ou du moins en dehors de la Belgique, afin de marquer la différence entre le CDE et la structure légère.»

Lors de la réunion du Conseil d'administration des 24 et 25 septembre 2015, la Directrice-Curatrice a répété qu'«il existe un risque que l'existence d'une "sorte de structure" soit utilisée par les deux membres du personnel qui n'ont pas signé l'accord de règlement avec le CDE pour avancer que les activités du CDE se poursuivent bel et bien». Au sujet du transfert de certains éléments (par exemple, le logiciel FAST et le savoir-faire du personnel) aux membres ACP, la Directrice-Curatrice a ajouté «qu'il convient de faire TRÈS attention en nous engageant sur cette voie. À partir de quel moment s'agit-il d'un "transfert d'entreprise" ? Si nous institutionnalisons le transfert des actifs et du savoir-faire du CDE, alors le risque que des personnes prétendent qu'il s'agit d'un "transfert d'entreprise" sera plus élevé.»

Dans son mémoire en réponse, le défendeur expose que la position de la Directrice-Curatrice s'expliquait par la circonstance que la nouvelle structure n'emploierait pas de personnel et que, par conséquent, il n'était pas possible de lui transférer des membres du personnel du CDE.

Toutefois, au moment où les déclarations incriminées ont été faites au Conseil d'administration, c'est-à-dire en juin et en septembre 2015, aucune décision n'avait encore été prise en ce qui concernait le personnel de la nouvelle structure. Ce n'est que le 11 novembre 2015 que s'est dessinée la nature de la nouvelle structure dans une «note de concept» du Groupe ACP indiquant que la structure légère ne serait pas une organisation internationale. Elle comporterait une unité de coordination à Bruxelles regroupant des experts qui n'auraient pas le statut de personnel du Secrétariat ACP ni de la Commission européenne et leur contrat serait limité à la durée du programme dans lequel ils seraient actifs. Dans un courrier du 15 décembre 2016, la Commission européenne a également indiqué que la nouvelle structure n'emploierait

pas de personnel salarié mais qu'il serait recouru à des prestataires de services dans le cadre d'un appel d'offres.

8. Il résulte des pièces du dossier que la Directrice-Curatrice a privilégié la résiliation des contrats, certes assortie d'une offre de transaction équitable, par rapport à l'éventuelle possibilité de transfert de certains membres du personnel vers la nouvelle structure légère. Alors qu'au moment où elle a pris cette option, il n'était pas décidé si la nouvelle structure destinée à prendre le relais du CDE allait ou non disposer de personnel propre, la Directrice-Curatrice a vigoureusement défendu le point de vue qu'il fallait absolument éviter que la création de la nouvelle structure légère puisse être qualifiée de «transfert d'entreprise», afin de prévenir le risque que les membres du personnel du CDE invoquent, à tort ou à raison, les règles relatives au transfert des entreprises (voir les procès-verbaux des réunions du Conseil d'administration des 29 et 30 juin 2015 et des 24 et 25 septembre 2015) qui auraient pu leur ouvrir certaines possibilités.

En refusant d'envisager une éventuelle possibilité pour les agents du CDE, aussi ténue soit-elle, d'occuper un emploi dans la nouvelle structure et en allant jusqu'à combattre cette option à un moment où la nature de la nouvelle structure n'était pas encore définie, la Directrice-Curatrice a méconnu le devoir de sollicitude qui incombe à une organisation internationale à l'égard de ses fonctionnaires.

Le moyen du requérant est dès lors fondé.

9. Le requérant reproche au CDE une erreur manifeste d'appréciation et/ou un abus de procédure, dans la mesure où il aurait participé au report de la mise en place de la structure légère.

Dans le dernier état des écritures, le dossier fait apparaître que cette structure légère n'a toujours pas vu le jour et que les parties aux négociations ne se sont pas encore accordées sur sa nature exacte. La mise en place et la détermination de la nature de la nouvelle structure ne relèvent pas de la compétence du CDE. Le retard pris dans la création de cette nouvelle structure ne peut dès lors pas lui être imputé.

Le moyen du requérant n'est pas fondé.

10. Enfin, à titre subsidiaire, le requérant invoque une violation du principe d'égalité en ce que le CDE a réservé le bénéfice d'indemnités majorées aux seuls membres du personnel ayant accepté de signer la convention transactionnelle portant sur ces indemnités et comprenant une clause de renonciation à tout recours. Il affirme en outre que l'octroi des seules indemnités légales — nettement inférieures — aux agents qui ont refusé de signer la convention s'apparente à des représailles qui constitueraient un détournement de pouvoir.

11. Il convient d'abord de souligner que, selon une jurisprudence constante, le Tribunal encourage le règlement à l'amiable des différends par le biais d'accords transactionnels (voir les jugements 1847, au considérant 11, 1924, au considérant 10, 2091, au considérant 13, et 2220, au considérant 6). Comme l'a récemment rappelé le jugement 3731, au considérant 7 : «Il est désormais presque universellement reconnu que le règlement à l'amiable d'un litige est bien souvent préférable à l'exposé exhaustif des points de droit et de fait dans le cadre d'une procédure contentieuse devant être tranchée par une cour de justice. Certaines affaires, de par leur nature même, suivront une telle procédure. Cependant, pour beaucoup d'autres, il est plus approprié qu'elles soient résolues par le biais de négociations et d'accords. En effet, ce sont les parties qui maîtrisent les termes de leur accord, même si, comme cela est presque toujours le cas, cela implique certains compromis de part et d'autre. Le Tribunal regrette que certaines parties, tant les requérants que les organisations défenderesses, n'envisagent même pas la possibilité de parvenir à un accord par le biais d'un règlement à l'amiable. Il ne devrait pas en être ainsi.»

12. En ce qui concerne la violation alléguée du principe d'égalité, il y a lieu de rappeler la jurisprudence constante du Tribunal en vertu de laquelle «le principe d'égalité de traitement implique, d'une part, que des fonctionnaires se trouvant dans une situation identique ou analogue soient soumis aux mêmes règles et, d'autre part, que des fonctionnaires se trouvant dans des situations dissemblables soient régis par des règles différentes définies en fonction même de cette dissemblance (voir, par exemple, les jugements 1990, au considérant 7, 2194, au considérant 6 a),

2313, au considérant 5, ou 3029, au considérant 14).» (Voir le jugement 3787, au considérant 3.)

Le Tribunal estime que les agents ayant adhéré à une transaction se trouvent dans une situation juridiquement différente de celle de leurs collègues, ce qui justifie la différence de traitement critiquée (voir les jugements 1934, au considérant 7, et 1980, au considérant 7). Le requérant ne peut dès lors pas invoquer valablement la violation du principe d'égalité de traitement.

Par conséquent, le moyen tiré de la méconnaissance de ce principe ne peut être retenu.

13. En ce qui concerne l'allégation de détournement de pouvoir consistant à accorder une indemnité supérieure à l'indemnité légale uniquement aux agents qui ont accepté de signer la convention transactionnelle et qui ont renoncé à tout recours, elle revient à considérer qu'une transaction contenant une clause de renonciation à tout appel ou recours serait irrégulière. Telle n'est cependant pas la jurisprudence du Tribunal, qui a eu l'occasion de rappeler dans son jugement 3867, au considérant 5, que «l'atteinte au droit de recours d'un fonctionnaire ou à celui de déposer une plainte ne revêt nullement, lorsqu'elle s'inscrit, comme en l'espèce, dans le cadre d'une transaction, un caractère illicite. Il est au contraire parfaitement admis qu'un agent puisse renoncer à la possibilité d'user de tels droits en contrepartie des avantages que lui procure par ailleurs cette transaction, ce qui relève du reste d'une pratique courante dans les accords conclus en vue d'aménager, comme en l'espèce, les conditions d'un licenciement.» Certes, comme le mentionne le même jugement, il faut que la transaction prévoie des avantages supplémentaires par rapport à ceux résultant des dispositions applicables à l'agent, sans quoi il s'agirait d'une pression abusivement exercée sans contrepartie autre que le respect par l'organisation de ses propres devoirs (voir le jugement 2715, au considérant 13; voir également le jugement 3091, au considérant 13). En l'occurrence, le paragraphe 5 de l'article 34 du Régime applicable au personnel du Centre dispose que l'agent a droit à une indemnité égale à un mois de son traitement de base brut par année de service accomplie

et ne dépassant pas douze mois. La convention transactionnelle proposée au requérant était bien plus favorable puisqu'elle prévoyait le paiement d'une indemnité équivalente à vingt-six mois de traitement et dépassait donc largement les obligations légales du CDE.

Le moyen tiré d'un détournement de pouvoir doit dès lors être rejeté.

14. Ce qui a été dit ci-dessus vaut *mutatis mutandis* pour l'«addendum à la convention transactionnelle relative à l'application des échelons de rémunération» que le requérant a refusé de signer. Le Tribunal relève particulièrement, en l'occurrence, que l'article 48 du Régime applicable au personnel du Centre prévoit la possibilité — et non l'obligation — d'une adaptation annuelle des rémunérations, si bien que la proposition de convention transactionnelle en cause était plus favorable au requérant. Dès lors, sans qu'il faille se prononcer sur la fin de non-recevoir soulevée par la partie défenderesse, le Tribunal considère que la somme de 2 341,56 euros prévue dans ledit addendum n'est pas due, étant donné qu'elle ne résulte pas d'une obligation légale, mais d'une proposition transactionnelle — ne méconnaissant pas le principe d'égalité de traitement et ne constituant pas un détournement de pouvoir — que le requérant a refusé de signer.

15. Ainsi qu'il a été indiqué au considérant 8 ci-dessus, le CDE n'a pas respecté son devoir de sollicitude à l'égard du requérant, dans la mesure où la Directrice-Curatrice a écarté et même combattu l'éventuelle possibilité pour le requérant d'occuper un emploi dans la nouvelle structure légère destinée à succéder dans une certaine mesure au CDE. Il appartient dès lors au Tribunal de déterminer le montant des dommages-intérêts à verser à l'intéressé en réparation du préjudice subi par celui-ci en raison du manquement relevé ci-dessus. En effet, compte tenu de la fermeture du CDE, le Tribunal ne peut faire droit à la demande de réintégration du requérant dans ses anciennes fonctions.

Dans l'appréciation du dommage subi par le requérant, il faut tenir compte de la circonstance qu'après de longues négociations, une transaction équitable a été proposée à l'ensemble du personnel. Le requérant a toutefois refusé de la signer, contrairement à la quasi-totalité

des autres membres du personnel. Dans ces circonstances, le Tribunal estime qu'il sera fait une juste réparation du préjudice en cause en attribuant au requérant à titre de dommages-intérêts, tous préjudices confondus, l'équivalent :

- de l'indemnité de rupture (à savoir 214 331 euros représentant vingt-six mois de traitement) prévue à l'article 2 de la «convention transactionnelle relati[ve] à la rupture de [la] relation de travail» que la Directrice-Curatrice lui avait proposée, déduction faite du montant de l'indemnité de fermeture équivalente à douze mois de rémunération déjà payée au requérant;
- de la prime prévue à l'article 3 de ladite convention représentant vingt-six mois de couverture sociale qui aurait dû être acquittée à l'agence gouvernementale ou aux compagnies d'assurances gérant les régimes de sécurité sociale, si le requérant avait accepté la transaction qui lui était offerte.

La somme due au requérant sera assortie d'un intérêt de retard de 5 pour cent l'an à compter de la date de la cessation du contrat du requérant, c'est-à-dire le 1<sup>er</sup> avril 2016, jusqu'à la date du paiement final.

Le requérant ayant obtenu partiellement gain de cause, il a également droit à des dépens, que le Tribunal fixe à 5 000 euros.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. Le CDE paiera au requérant, à titre de réparation de l'ensemble du préjudice que celui-ci a subi, des dommages-intérêts qui seront calculés comme il est dit au considérant 15 ci-dessus.
2. Le CDE versera également au requérant la somme de 5 000 euros à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 14 novembre 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Vice-président, et M. Yves Kreins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 décembre 2017.

GIUSEPPE BARBAGALLO

PATRICK FRYDMAN

YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ