

**115<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3238**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les requêtes dirigées contre le Centre pour le développement de l'entreprise (CDE), formées par M<sup>me</sup> M.-J. C., M<sup>me</sup> P. D., M. M. F., M<sup>me</sup> C. G. et M<sup>me</sup> D. K. le 12 janvier 2011 et régularisées le 31 mars, la réponse du Centre du 4 juillet, la réplique des requérants du 22 septembre et la duplique du CDE du 23 décembre 2011;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

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

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

A. Les requérants sont entrés au service du Centre pour le développement industriel — organisme auquel le CDE a succédé — entre 1978 et 1993. Au moment des faits, ils bénéficiaient tous d'un contrat à durée indéterminée.

Le CDE est une institution conjointe du Groupe des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP) et de l'Union européenne (UE). En 2007, la Commission européenne fit procéder à une étude sur l'avenir du Centre. Sur la base des conclusions de celle-ci, un groupe de travail paritaire ACP-UE fut constitué afin de mener une réflexion, notamment sur la réorganisation du CDE. Concomitamment,

le Centre produisit un document de stratégie planifiant des orientations nouvelles et établit un budget pour l'année 2009 prévoyant en particulier la réduction du personnel au Siège.

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

Par lettres du 2 décembre 2009, le Directeur du Centre informa les requérants que, suite à la réunion du Conseil d'administration sur la restructuration du CDE, qui s'était tenue le même jour, leur poste avait été supprimé. Ayant été dispensés d'effectuer leur période de préavis, ils reçurent les indemnités de départ prévues par l'article 34 du Régime applicable au personnel du CDE. Le 27 janvier 2010, les requérants introduisirent une réclamation collective en vertu du paragraphe 2 de l'article 66 dudit régime, dans laquelle ils soutenaient que la procédure ayant abouti à leur licenciement était entachée d'irrégularités. Ils se plaignaient notamment d'un manque de transparence et demandaient que leur soit communiquée une copie de tous les documents en rapport avec leur bilan de compétences, ainsi que de ceux relatifs à la restructuration du Centre. Le 26 mars, le Directeur *ad interim* leur répondit que leur réclamation n'était pas fondée et que, par conséquent, les décisions de les licencier étaient maintenues. Les intéressés demandèrent, le 12 mai, l'ouverture d'une procédure de conciliation en vertu du paragraphe 1 de l'article 67 du Régime applicable au personnel et de son annexe IV et, à la suite de plusieurs réunions, le Centre leur soumit, le 14 décembre 2010, une proposition de conciliation visant à leur verser une somme équivalente

à huit mois de salaire brut s'ils se portaient candidats à l'un ou plusieurs des postes disponibles et que leur candidature n'était pas retenue, ou s'ils ne postulaient pas.

Dans le rapport qu'il rendit le 11 janvier 2011, le conciliateur constatait que la procédure de licenciement des intéressés était entachée d'irrégularités. Il lui semblait notamment que l'obligation qui s'imposait au CDE de tenter de reclasser les requérants n'avait pas été respectée. Au vu de ces éléments, il estimait que la proposition du 14 décembre 2010 était «raisonnable et équilibrée». Étant donné que les requérants l'avaient refusée, il décidait de clore la procédure de conciliation sans que celle-ci ait abouti. Dans leur formule de requête, les intéressés indiquent qu'ils contestent le rejet implicite de leur demande de conciliation du 12 mai 2010.

B. Les requérants précisent qu'ils n'ont pas accepté la proposition de conciliation du 14 décembre 2010 en raison essentiellement de leur âge, de leur ancienneté et de leurs états de service au CDE. Ils soutiennent qu'en violation de l'article 3 du Régime applicable au personnel le Conseil d'administration n'a pas donné, pour quatre d'entre eux, son accord au Directeur en ce qui concerne la décision de résilier leur contrat. De plus, en vertu du premier alinéa dudit article, le Conseil aurait dû décider de la résiliation du contrat de l'un d'entre eux du fait qu'il occupait un poste de grade 2B. Ils soulignent que le Conseil a seulement décidé de la suppression de leur poste et non de la résiliation de leur contrat.

Par ailleurs, ils affirment que le processus de restructuration s'est déroulé dans une absence complète de transparence. Ils se plaignent notamment de ne jamais avoir été informés des conséquences dudit processus sur leurs relations contractuelles. En outre, ils estiment que le motif invoqué à l'appui des décisions du 2 décembre 2009 — à savoir la suppression de leur poste — est erroné, étant donné que les fonctions qu'ils exerçaient ont été maintenues ou rattachées à d'autres postes.

À titre subsidiaire, les intéressés font valoir qu'en violation de la jurisprudence du Tribunal de céans, leur contrat a été résilié sans que le Centre ait envisagé de les réaffecter à des postes vacants et ils estiment qu'il les a empêchés de se porter candidats à des emplois «maintenus dans la nouvelle structure». De leur point de vue, la restructuration du CDE relève d'une erreur manifeste d'appréciation puisque le processus a été engagé alors que les délibérations du groupe de travail paritaire ACP-UE n'étaient pas achevées.

Les requérants demandent l'annulation des décisions du 2 décembre 2009 et de celle du 26 mars 2010 et leur réintégration dans un poste correspondant à leurs compétences avec reconstitution de leur carrière. À tout le moins, ils demandent au Tribunal d'ordonner au CDE de statuer à nouveau après avoir examiné avec chacun d'entre eux les possibilités de les réaffecter. À défaut, chacun des requérants réclame le versement d'une indemnité pour tort matériel comprenant, d'une part, une somme équivalente à la rémunération respectives qu'ils auraient perçue jusqu'à l'âge de la retraite et, d'autre part, une somme correspondant aux cotisations respectives que le CDE aurait dû verser à l'Office national belge des pensions jusqu'à leur départ à la retraite. Ils précisent que ces sommes doivent être assorties d'intérêts de retard au taux de huit pour cent l'an. Ils réclament chacun une indemnité de 10 000 euros au titre du préjudice moral subi notamment du fait que leur licenciement a pris effet «sur le champ», ainsi que les dépens. Enfin, ils demandent qu'«il leur soit donné accès» à une liste de documents dont ils avaient déjà sollicité la communication auprès des membres du Conseil d'administration le 12 mai 2010.

C. Dans sa réponse, le Centre affirme que, conformément à l'article 3 du Régime applicable, le Directeur, qui était la seule autorité compétente pour le faire, a résilié les contrats des requérants après que le Conseil d'administration eut approuvé «les propositions de décision» qu'il lui avait présentées.

Le défendeur soutient que, de par leurs fonctions, les intéressés étaient «particulièrement bien placés» pour connaître les «paramètres centraux de la restructuration». De son point de vue, il ne fait aucun

doute qu'ils savaient que, du fait de leur décentralisation vers les bureaux régionaux, certaines activités seraient supprimées au Siège. De plus, il indique qu'il avait informé tous les agents du projet de budget révisé pour l'année 2009 par une note explicative du 27 mars 2009, dans laquelle il était précisé que la restructuration entraînerait des suppressions de poste et d'éventuelles résiliations de contrat.

Revenant sur la situation individuelle de chaque requérant, le Centre s'attache à démontrer que les fonctions qu'ils exerçaient ont été délocalisées, rattachées à un autre poste ou réparties entre plusieurs agents. Il explique qu'il a examiné d'office les possibilités de réaffecter les intéressés à d'autres fonctions, mais que leur profil respectif ne correspondait à aucun poste vacant. Cependant, des avis de vacance avaient été publiés avant la résiliation de leur contrat, et rien ne les empêchait de postuler. De plus, au cours de la procédure de conciliation, il leur a été proposé de se porter candidats à trois postes et il leur a été signalé qu'un autre poste pourrait à terme devenir vacant. Enfin, le défendeur fait valoir que si la restructuration a débuté alors que les délibérations du groupe de travail paritaire ACP-UE n'étaient pas achevées, c'est parce que celles-ci se sont avérées trop longues et que la Commission européenne l'avait invité en septembre 2009 à clore le processus.

Le Centre soutient que les requérants ne peuvent être réintégrés étant donné que les fonctions qu'ils exerçaient n'existent plus. Il estime que leur demande en réparation pour tort matériel est dénuée de fondement, en ce qu'elle tend à ce que leur soit versée la rémunération qu'ils auraient perçue jusqu'à l'âge de la retraite ainsi qu'une somme correspondant aux cotisations respectives que le CDE aurait dû verser à l'Office national belge des pensions jusqu'à leur départ à la retraite. En effet, selon le deuxième alinéa de l'article 6 du Régime applicable au personnel, la durée d'un contrat à durée indéterminée n'implique pas qu'il s'agisse d'un emploi permanent.

Le défendeur demande au Tribunal de condamner les intéressés aux dépens.

D. Dans leur réplique, les requérants réitèrent leurs arguments. Ils admettent qu'ils avaient conscience que le processus de restructuration pouvait entraîner la suppression de certains postes, mais ils font valoir que la suppression d'un poste n'implique pas automatiquement la résiliation d'un contrat. Ils affirment en outre que le projet de budget révisé pour l'année 2009 et la note explicative du 27 mars 2009 n'ont jamais été communiqués au personnel du CDE ou au Comité du personnel.

E. Dans sa duplique, le Centre maintient sa position. Il souligne que la Commission européenne avait imposé en 2009 que les frais de fonctionnement du CDE soient réduits de près de cinquante pour cent. De son point de vue, il était difficile d'atteindre cet objectif tout en conservant l'ensemble des fonctionnaires. Enfin, il fait valoir que la note explicative du 27 mars 2009 était destinée à l'ensemble du personnel ainsi qu'au Comité des ambassadeurs ACP-UE.

#### CONSIDÈRE :

1. Les requérants furent recrutés par le Centre pour le développement industriel, devenu depuis lors le Centre pour le développement de l'entreprise (CDE), entre 1978 et 1993. Exerçant des fonctions de nature diverse, ils furent tous mis, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2007 ou du 1<sup>er</sup> mars 2008 selon les cas, au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée. Au moment des faits à l'origine du présent litige, ils exerçaient leur activité, à des niveaux de responsabilité correspondant à leur grade respectif, au Département de l'administration, au Département de la gestion des opérations ou auprès du Conseil d'administration du Centre.

2. Par lettres du 2 décembre 2009, le Directeur du CDE les informa que, lors d'une réunion du Conseil d'administration du même jour portant sur une restructuration du Centre, il avait été décidé de supprimer leur poste. Indiquant, en substance, qu'il était en conséquence mis fin à l'engagement des intéressés, ces lettres

précisaient que ceux-ci percevraient les indemnités de départ prévues par l'article 34 du Régime applicable au personnel du Centre et qu'ils étaient en outre dispensés d'effectuer leur période de préavis.

3. L'adoption du projet de restructuration du CDE dans lequel s'inscrivait la suppression des emplois des requérants se traduisit par la résiliation, le même jour, des contrats de onze autres agents du Centre, affectant ainsi — sans même tenir compte d'un licenciement concomitant pour insuffisance professionnelle — pas moins de seize membres du personnel au total, soit près de la moitié de l'effectif des services du Siège de l'organisation. Par le jugement 3169, rendu le 6 février 2013, le Tribunal de céans a du reste déjà eu l'occasion de statuer sur la requête formée par un des autres fonctionnaires licenciés dans le cadre de la mise en œuvre de ce projet.

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

5. Ayant contesté leur licenciement, en application du paragraphe 2 de l'article 66 du Régime applicable au personnel du CDE, par une réclamation collective formée le 27 janvier 2010, les requérants virent celle-ci rejetée par une décision du Directeur *ad interim* en date du 26 mars 2010. C'est contre cette décision, en tant qu'elle concerne chacun d'entre eux, que doivent être regardées comme dirigées les requêtes dont les intéressés ont saisi le Tribunal de céans, après qu'eut échoué — alors qu'elle s'était d'ailleurs avérée fructueuse dans le cas d'autres agents licenciés dans les mêmes conditions — la procédure de conciliation prévue au paragraphe 1 de l'article 67 dudit régime. Outre l'annulation des décisions du 2 décembre 2009 elles-mêmes et, par voie de conséquence, de celle du 26 mars 2010, les requérants demandent, à titre principal, leur réintégration au sein du CDE ou, à titre subsidiaire, la condamnation du Centre au versement du total des rémunérations et avantages pécuniaires de toute nature dont ils auraient bénéficié jusqu'à l'âge de la retraite. Ils sollicitent également l'attribution d'une indemnité pour tort moral et l'allocation de dépens.

6. Les requêtes tendent à la contestation de licenciements intervenus dans les mêmes conditions et reposent sur une argumentation très largement commune. Il y a donc lieu de les joindre pour qu'elles fassent l'objet d'un seul jugement.

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

8. Le Tribunal ne retiendra pas le moyen tiré de ce que les décisions ayant prononcé le licenciement des requérants seraient entachées d'incompétence, faute d'avoir été approuvées par le Conseil d'administration lui-même. Certes, le Régime applicable au personnel du Centre dispose notamment, au paragraphe 1 de son article 3, que «[l]e conseil d'administration est chargé d'approuver, sur proposition du directeur, [...] la résiliation des contrats des agents». Il est donc quelque peu surprenant que le défendeur paraisse soutenir, dans ses écritures, qu'il n'appartenait au Conseil d'administration d'approuver, en l'espèce, que les suppressions de poste proposées par le Directeur, et non les décisions de licenciement elles-mêmes. Il résulte en effet des termes de la disposition précitée que la compétence de ce conseil s'étend à l'approbation de la résiliation des contrats des agents. Mais il ressort de l'extrait de la délibération du Conseil d'administration du 2 décembre 2009 versé au dossier que cette instance avait approuvé une «[l]iste du personnel quittant le CDE», précisant si les agents concernés seraient ou non dispensés d'accomplir leur période de préavis, ce qui atteste que le Conseil s'est bien prononcé, au-delà de la suppression des postes en cause, sur les décisions de licenciement. Il en résulte que le moyen manque en fait.

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

10. En vertu d'une jurisprudence constante du Tribunal, il est de principe qu'une organisation internationale n'est pas en droit de résilier les rapports de service d'un agent privé de son poste, du moins s'il a été nommé pour une durée indéterminée, avant d'avoir pris les dispositions appropriées pour lui procurer un nouvel emploi (voir, par exemple, les jugements 269, au considérant 2, 1745, au considérant 7, ou 2207, au considérant 9). Il en résulte que lorsqu'une organisation

est amenée à supprimer un poste occupé par un membre du personnel qui, comme c'était le cas des requérants en l'espèce, est titulaire d'un contrat à durée indéterminée, celle-ci a pour obligation de s'efforcer, dans toute la mesure du possible, d'assurer la réaffectation prioritaire de l'intéressé à un autre emploi correspondant à ses capacités et à son grade. Dans l'hypothèse où la recherche d'un tel emploi s'avèrerait infructueuse, il lui appartient même, si l'agent concerné l'accepte, de chercher à le reclasser dans des fonctions d'un grade inférieur et d'étendre ses investigations en conséquence (voir les jugements 1782, au considérant 11, ou 2830, au considérant 9).

11. Or, en dépit des dénégations du CDE sur ce point, il est clair que celui-ci ne s'est pas acquitté des devoirs ainsi mis à sa charge préalablement aux licenciements litigieux. À cet égard, le Tribunal ne peut manquer d'observer que tant les décisions du 2 décembre 2009 portant résiliation de l'engagement des requérants que celle du 26 mars 2010 rejetant la réclamation collective formée contre ces mesures présentent le licenciement des intéressés comme une conséquence purement automatique de la suppression de leur poste, sans qu'y soit faite la moindre allusion à la recherche d'un éventuel emploi auquel ils auraient pu être réaffectés. En outre, force est de constater qu'il ne ressort nullement des pièces versées au dossier par le Centre que ce dernier ait mené de quelconques investigations concrètes en ce sens.

12. Le CDE tente de tirer argument du fait qu'il avait procédé, dans les mois précédant l'adoption du projet de restructuration, à la diffusion d'appels à candidatures concernant des emplois auxquels certains des requérants auraient pu se porter candidats. Mais les intéressés, qui n'avaient, à cette époque, reçu aucune information quant à leur éventuel licenciement, n'avaient dès lors pas de raison particulière de se porter candidats à l'un de ces postes. Les allégations du défendeur selon lesquelles les requérants ne pouvaient ignorer, eu égard aux informations dont ils disposaient dans le cadre de leurs fonctions respectives, que leur emploi allait être supprimé, ne sauraient être retenues car elles relèvent de simples supputations. En outre, il y a

lieu d'observer que, s'ils faisaient certes apparaître la diminution d'effectif envisagée, le projet de budget révisé du Centre pour l'année 2009 et sa note explicative, qui étaient alors les sources d'information disponibles les plus récentes, ne comportaient pas d'indications suffisamment précises pour permettre au personnel d'identifier au cas par cas les postes dont la suppression serait décidée. En tout état de cause, la publication d'un appel à candidatures ne saurait, en droit, valablement tenir lieu de proposition formelle d'attribution aux requérants d'un nouvel emploi présentée dans le cadre spécifique de la mise en œuvre de l'obligation de réaffectation prioritaire des agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

13. Le Centre fait encore valoir qu'au cours de la procédure de conciliation il a offert aux requérants la possibilité de se porter candidat à quatre postes vacants, dont certains correspondaient à leurs aptitudes. Mais, d'une part, cette circonstance, postérieure aux décisions attaquées, ne peut avoir d'incidence sur l'appréciation de la légalité de celles-ci, et c'est préalablement à leur licenciement que les requérants auraient dû, le cas échéant, recevoir de telles propositions. D'autre part, et outre que les intéressés exposent de façon convaincante, dans leurs écritures, les raisons pour lesquelles ils ont estimé devoir décliner l'offre en question, le Tribunal ne saurait en tout état de cause tirer aucune conséquence de ce refus. L'annexe IV au Régime applicable au personnel du CDE, qui fixe les règles régissant la procédure de conciliation, prévoit en effet, au paragraphe 11 de son article 4, que, lorsqu'un litige non résolu par cette voie est porté devant le Tribunal de céans, «rien de ce qui s'est passé à l'occasion de la procédure devant le conciliateur n'affecte de quelque manière que ce soit les droits d'aucune des parties au [T]ribunal».

14. Il est certes fort possible que le CDE n'ait pas été en mesure, du fait même de l'ampleur du programme de suppression d'emplois lié à sa restructuration, de proposer d'autres postes aux requérants à l'époque des licenciements en litige. Mais, rejoignant d'ailleurs l'opinion exprimée par le conciliateur sur ce point dans son rapport, le Tribunal conclut des considérations qui précèdent que le Centre ne

justifie nullement s'être astreint, comme il le devait, à accomplir les efforts nécessaires pour tenter d'y parvenir, alors que la preuve du respect de cette obligation lui incombe (voir le jugement 2830 précité, au considérant 9). Cette violation d'un droit fondamental des requérants, sans doute imputable à une précipitation excessive dans la mise en œuvre de la restructuration en cause, entache ainsi d'illégalité les décisions attaquées.

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

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

17. Or, pour soutenir qu'il se serait en l'espèce acquitté de cette obligation, le CDE se borne à affirmer que «les requérants étaient au courant des paramètres centraux de la restructuration», en renvoyant, à cet égard, à la diffusion de la note explicative du projet de budget révisé pour 2009 ainsi qu'à une consultation du Comité du personnel sur l'élaboration d'un nouveau règlement interne et en alléguant, là encore, que les intéressés ne pouvaient ignorer la suppression prochaine de leur poste. Ce faisant, et indépendamment de ce qui a déjà été dit plus haut sur ce dernier point, le Centre ne justifie nullement avoir directement et clairement informé les requérants, comme il en avait le devoir, du licenciement dont ceux-ci allaient faire l'objet, afin de leur permettre de présenter d'éventuelles observations à ce sujet.

18. Il résulte de ce qui précède que la décision du Directeur du CDE du 26 mars 2010 précitée ainsi que celles du 2 décembre 2009 portant résiliation du contrat des requérants doivent être annulées, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens des requêtes ni d'ordonner la communication de documents sollicitée par les intéressés.

19. Eu égard notamment à la nature et à la durée de l'engagement dont bénéficiaient les requérants, il y a dès lors lieu, pour le Tribunal, d'ordonner au CDE de réintégrer ceux-ci, dans toute la mesure du possible, au sein du Centre à compter de la date d'effet de leur licenciement, soit du 4 décembre 2009, avec toutes conséquences de droit.

20. Cependant, si le CDE estimait, au regard de l'état de ses effectifs et de ses disponibilités budgétaires, qu'il ne pouvait effectivement procéder à une telle réintégration, il lui appartiendrait de verser aux requérants des dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel subi par ceux-ci du fait de l'éviction illégale de leur emploi. À cet égard, les intéressés ne sont certes pas fondés à prétendre au paiement de l'intégralité des émoluments qu'ils auraient perçus jusqu'à l'âge de la retraite, dès lors que leur contrat, alors même qu'il était conclu pour une durée indéterminée, ne leur garantissait pas un engagement au service du Centre jusqu'à la fin de leur carrière, compte tenu de la situation financière très difficile de celui-ci. Mais il y a lieu de condamner le CDE à verser aux requérants l'équivalent des traitements et indemnités de toute nature dont ceux-ci auraient bénéficié si l'exécution de leur contrat s'était poursuivie — dans la limite, le cas échéant, de leur temps de service restant à courir avant qu'ils atteignent l'âge de la retraite — pendant une durée de cinq ans à compter du 4 décembre 2009, déduction faite du montant des indemnités qui leur ont été versées lors de leur licenciement et des éventuelles rémunérations qu'ils auraient perçues pendant cette période. Le Centre devra également verser aux intéressés l'équivalent des cotisations au titre de l'acquisition de droits à pension et de l'affiliation à des régimes de prévoyance ou de couverture sociale

qu'il aurait dû prendre en charge pendant la même période. Toutes les sommes en cause porteront intérêt au taux de 5 pour cent l'an à compter de leurs dates d'échéance jusqu'à la date de leur paiement.

21. En outre, les requérants font valoir que les circonstances dans lesquelles est intervenu leur licenciement leur ont causé un grave préjudice moral. Cette argumentation est fondée. D'une part, l'absence d'information préalable sur la résiliation de leur engagement et de tout effort du CDE en vue de leur réaffectation à un autre poste était en elle-même de nature à porter atteinte à leur dignité. D'autre part et surtout, les intéressés font valoir, sans être aucunement contredits sur ces points par le défendeur, que leur licenciement a pris effet «sur le champ» et s'est immédiatement accompagné d'un «refus d'accès aux bureaux du CDE». Le traitement qui a été ainsi réservé aux requérants présente, aux yeux du Tribunal, un caractère brutal et inutilement humiliant. Il est au demeurant d'autant plus choquant qu'il s'appliquait, en l'espèce, à des agents aux mérites professionnels reconnus ayant accompli de longues carrières au service du CDE. Eu égard à ces considérations, le Tribunal estime qu'il sera fait une juste réparation du tort moral causé aux intéressés par le Centre en allouant à ceux-ci, à ce titre, une indemnité de 7 500 euros.

22. Obtenant en grande partie satisfaction, les requérants ont droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 2 000 euros pour chacun d'entre eux.

23. Le CDE a demandé, à titre reconventionnel, que les intéressés soient eux-mêmes condamnés à lui verser des dépens. Il résulte de tout ce qui précède que cette prétention doit, à l'évidence, être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur du CDE du 26 mars 2010 et celles du 2 décembre 2009 portant résiliation de l'engagement des requérants sont annulées.
2. Les requérants seront, dans toute la mesure du possible, réintégrés au sein du Centre, à compter du 4 décembre 2009, avec toutes conséquences de droit.
3. Si le Centre estime une telle réintégration impossible, il versera aux requérants des dommages-intérêts pour préjudice matériel, ainsi que les intérêts y afférents, calculés comme il est dit au considérant 20 ci-dessus.
4. Le Centre versera à chacun des requérants, en toute hypothèse, une indemnité pour tort moral de 7 500 euros.
5. Il versera également à chacun d'eux la somme de 2 000 euros à titre de dépens.
6. Le surplus des conclusions des requérants ainsi que les conclusions reconventionnelles du Centre sont rejetés.

Ainsi jugé, le 26 avril 2013, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 juillet 2013.

SEYDOU BA  
CLAUDE ROUILLER  
PATRICK FRYDMAN

CATHERINE COMTET