

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (ci après «la Commission»), formée par M. W. H. le 6 juillet 2005, la réponse de la Commission du 6 septembre, la réplique du requérant envoyée le 11 novembre 2005 et la duplique de la Commission du 16 janvier 2006;

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. Le requérant, ressortissant canadien né en 1950, est entré le 1^{er} août 2003 au service du Secrétariat technique provisoire de la Commission en qualité de coordonnateur des opérations et de l'entretien à la Division des systèmes internationaux de contrôle (IMS, selon son sigle anglais) aux termes d'un contrat d'une durée déterminée de trois ans au grade P.5. Son engagement était subordonné à l'accomplissement satisfaisant d'une période d'essai de six mois.

Dans le premier rapport d'appréciation des services de l'intéressé, établi le 4 février 2004 et portant sur les six premiers mois de son engagement, le directeur de l'IMS, son supérieur hiérarchique, a recommandé une prolongation de six mois de sa période d'essai. Le Secrétaire exécutif de la Commission a fait savoir au requérant, par une lettre datée du 10 février 2004, que sa période d'essai serait prolongée jusqu'au 29 juillet 2004 et que si, à la fin de cette période, «il n'était pas attesté que ses services avaient été satisfaisants pendant ces six mois», il serait mis fin à son contrat.

Dans un deuxième rapport d'appréciation des services du requérant, rendu le 28 juin 2004 et qui couvrait la période du 30 janvier au 29 juillet 2004, le directeur de l'IMS a recommandé de ne pas prolonger son contrat au delà de la période d'essai. Le Secrétaire exécutif a écrit à l'intéressé le 7 juillet 2004 pour l'informer que, ses services n'ayant pas été jugés satisfaisants pendant les six mois de sa seconde période d'essai, son contrat était résilié avec effet au 31 octobre 2004 et qu'il serait placé en congé spécial avec traitement jusqu'à cette date.

Le 12 juillet 2004, le requérant a écrit au Secrétaire exécutif pour lui demander un réexamen de la décision de mettre fin à son engagement. Il a entamé le même jour une procédure d'objection pour contester son rapport d'appréciation. Le 6 août, il a été informé que le Secrétaire exécutif répondrait à sa demande de réexamen une fois la procédure d'objection terminée. Le 13 août, le requérant a saisi le Comité paritaire de recours pour contester la décision de mettre fin à son engagement.

Un groupe consultatif pour les questions de personnel chargé d'examiner l'objection a été constitué le 9 août. Dans son rapport daté du 24 août, il a recommandé que le second rapport d'appréciation des services du requérant soit annulé. Le Secrétaire exécutif a donc fait savoir à l'intéressé, dans un memorandum daté du 10 septembre, que son rapport d'appréciation allait être «refait» et qu'un groupe de trois personnes serait ensuite constitué «pour réexaminer la qualité de [ses] services et faire une recommandation quant à l'opportunité de confirmer ou non [son] engagement». Le requérant était invité à confirmer sa participation à cette procédure de réexamen, mais il a décliné cette offre le 20 septembre arguant qu'il ne voyait pas la nécessité de s'écarter des «procédures en vigueur telles que définies dans les Statut et Règlement du personnel et les directives administratives de la Commission».

Le supérieur hiérarchique du requérant a établi un nouveau rapport d'appréciation dans lequel il a une fois de plus exprimé des réserves quant à la qualité des services de ce dernier. Le 12 octobre, une copie en a été adressée au requérant, qui était invité à présenter ses observations. Dans sa réponse, l'intéressé a réitéré ses objections à la

procédure de réexamen qui avait été mise en œuvre et a refusé d'y participer. Le groupe chargé du réexamen a interrogé quatre membres du personnel ainsi que le supérieur hiérarchique du requérant. Dans ses conclusions, présentées dans un mémorandum du 22 octobre adressé au Secrétaire exécutif, le groupe a estimé que «dans l'ensemble» l'appréciation des services de l'intéressé était «exacte et équitable».

Par lettre du 28 octobre, le Secrétaire exécutif a informé le requérant qu'après avoir pris connaissance des conclusions du groupe, dont une copie était jointe, il avait décidé de maintenir la décision de mettre fin à ses services avec effet au 31 octobre 2004. L'intéressé lui a alors demandé de revenir sur cette décision. Le 28 janvier 2005, le Secrétaire exécutif lui a répondu que la décision prise le 28 octobre 2004 était déjà en cours d'examen par le Comité paritaire de recours dans le cadre du recours dont il avait saisi cette instance le 13 août 2004.

Dans son rapport daté du 9 mai 2005, le Comité paritaire de recours a conclu que l'administration avait manqué à son obligation d'adresser au requérant, «en temps utile, un avertissement précis» pour lui faire savoir qu'elle n'était pas satisfaite de la qualité de ses services. Il recommandait l'annulation de la décision de mettre fin à l'engagement de l'intéressé et le paiement à ce dernier, pour torts matériel et moral, d'une somme égale aux traitements et indemnités qu'il aurait reçus entre la date à laquelle il a été mis fin à ses services et l'expiration de son engagement. Par lettre du 12 mai 2005, le Secrétaire exécutif a informé le requérant qu'il n'était pas d'accord avec ces recommandations et qu'il maintenait la décision de mettre fin à son engagement avec effet au 31 octobre 2004. Telle est la décision attaquée.

B. S'appuyant sur les conclusions du Comité paritaire de recours, le requérant avance plusieurs moyens. Premièrement, il fait valoir que la décision de mettre fin à son engagement est entachée d'une erreur de procédure dans la mesure où il n'a pas reçu d'avertissement sur le fait que ses services ne donnaient pas satisfaction et où il n'a pas été dûment informé qu'il risquait de perdre son emploi. Il soutient que, lorsque les services d'un membre du personnel sont jugés insatisfaisants, les raisons doivent être indiquées par écrit, ce qui n'a pas été fait en l'espèce. Deux fonctionnaires étaient chargés d'évaluer la qualité de ses services — son supérieur hiérarchique et le Secrétaire exécutif —, or au cours des six premiers mois de son engagement ni l'un ni l'autre ne lui a fait savoir, verbalement ou par écrit, que la qualité de ses services était jugée insuffisante. Son premier rapport d'appréciation ne contenait aucune indication selon laquelle il n'avait pas mené à bien l'une quelconque des tâches qui y étaient mentionnées. De plus, la lettre du 10 février 2004 par laquelle le Secrétaire exécutif informait le requérant de sa décision de prolonger la période d'essai ne contenait aucune motivation. Son supérieur hiérarchique lui avait cependant indiqué qu'il fallait plus de temps pour apprécier la qualité de ses services. Il était donc naturel pour lui de s'attendre raisonnablement à ce que son engagement soit confirmé à la fin de sa période d'essai.

Deuxièmement, la seconde procédure d'examen constitue une violation du droit du requérant à une procédure régulière. L'intéressé souscrit à la conclusion du Comité paritaire de recours selon laquelle le groupe chargé du réexamen n'était pas l'instance compétente pour juger si la qualité des services d'un fonctionnaire était ou non satisfaisante. S'agissant de la procédure devant le groupe chargé du réexamen, il prétend que celui-ci a entendu des témoins au sujet de la qualité de ses services sans être habilité à le faire, qu'il ne disposait pas de l'ensemble des documents dont il aurait eu besoin pour remplir son mandat et que la conclusion à laquelle il est parvenu était exprimée d'une façon qui ne correspondait pas à ce mandat, lequel était de faire une recommandation sur la question de savoir s'il convenait ou non de confirmer son engagement.

Troisièmement, il fait valoir qu'il y a eu abus de pouvoir, dans la mesure où le groupe chargé du réexamen a été constitué afin de parvenir au «résultat souhaité», à savoir la résiliation de son engagement. À son avis, aucune disposition du Statut du personnel, du Règlement du personnel ou d'une quelconque directive administrative ne prévoyait une telle procédure. Il estime qu'après que le groupe chargé d'examiner son objection eut émis son rapport en août 2004, le Secrétaire exécutif aurait pu exercer son pouvoir d'appréciation et confirmer son engagement. Il soutient que le Secrétaire exécutif voulait simplement maintenir la décision de résiliation de l'engagement «en s'abritant derrière une procédure prétendument équitable et impartiale». Le requérant considère que différentes irrégularités ont été commises et met notamment en doute l'impartialité de certains témoins interrogés par le groupe.

Quatrièmement, il affirme que son droit à une procédure confidentielle a été violé puisque le groupe a dévoilé aux témoins des informations confidentielles. Il s'agissait là d'une atteinte à sa dignité et à sa réputation professionnelle.

Enfin, il soutient que la défenderesse a manqué à son devoir de sollicitude et n'a pas agi de bonne foi à son égard.

Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée. Il réclame des dommages intérêts pour tort matériel, d'un montant équivalent aux traitements, allocations et indemnités (y compris les allocations scolaires, l'indemnité de rapatriement, les droits à pension, les congés accumulés, le congé dans les foyers, les prestations de santé et l'allocation de logement, cette liste n'étant pas limitative) qu'il aurait reçus entre le 1^{er} novembre 2004 et le 31 juillet 2006, majorés des intérêts. Il réclame également 25 000 euros à titre de dommages intérêts pour tort moral. Il demande que le rapport d'appréciation de ses services signé le 28 juin 2004 et le «nouveau» rapport daté d'octobre 2004 soient tous les deux retirés de son dossier personnel et remplacés par le jugement du Tribunal. Il demande aussi que ce jugement soit exécuté par la défenderesse dans un délai de trente jours. Il réclame les dépenses afférents à son recours interne ainsi que ceux correspondant à la présente procédure.

C. La Commission affirme que la requête est sans fondement. Elle fait valoir que la décision du Secrétaire exécutif n'était aucunement entachée d'une erreur de procédure et que l'intéressé a bel et bien reçu, «en temps utile, un avertissement précis» quant au fait que la qualité de ses services n'était pas satisfaisante et que, si elle ne s'améliorait pas, la confirmation de son engagement serait compromise. Comme le Secrétaire exécutif l'a souligné dans la lettre qu'il a adressée au requérant le 12 mai 2005, la prolongation de la période d'essai constituait par elle-même un «avertissement on ne peut plus explicite» quant à la nécessité d'améliorer la qualité de ses services, et il avait par ailleurs reçu «verbalement des informations» sur son travail. La Commission considère en outre qu'elle a respecté son obligation de motiver par écrit la prolongation de la période d'essai de l'intéressé puisqu'elle en avait donné les raisons dans le premier rapport d'appréciation de ses services. De plus, en ne confirmant pas l'engagement du requérant, le Secrétaire exécutif a fait usage de son pouvoir d'appréciation. Il s'est appuyé pour prendre sa décision sur l'évaluation de la qualité des services de l'intéressé pendant la période d'essai ainsi que sur le rapport d'appréciation révisé portant sur la période du 30 janvier au 29 juillet 2004.

La Commission nie que la procédure suivie par le groupe chargé du réexamen ait constitué une violation du droit du requérant à bénéficier des garanties d'une procédure régulière. Elle fait remarquer que l'on trouve le fondement juridique de la constitution d'un tel groupe dans la disposition 4.1.01 du Règlement du personnel et dans la directive administrative n° 2 (Rev.2) dont l'alinéa b) de la section 8 donne au Secrétaire exécutif un large pouvoir d'appréciation pour décider des mesures à prendre à l'issue d'une procédure d'objection. Le supérieur hiérarchique du requérant avait clairement indiqué ce qu'il pensait de la qualité des services de l'intéressé; ce dernier ayant un point de vue différent, le groupe chargé du réexamen fut mis en place afin de lui offrir une garantie de procédure supplémentaire. Abordant les autres points soulevés par le requérant, la défenderesse affirme que c'était à l'intéressé lui-même que revenait la responsabilité première de s'assurer que le groupe disposait de tous les documents qu'il souhaitait le voir examiner. Elle estime en outre que rien dans le mandat du groupe n'empêchait celui-ci d'entendre des témoins et que ces derniers n'ont pas été invités à faire des observations sur la qualité des services du requérant. La conclusion du groupe allait clairement dans le sens de la recommandation du supérieur hiérarchique de ne pas confirmer l'engagement du requérant. S'il y a eu des déficiences dans la procédure suivie par le groupe, elles sont en grande partie imputables au refus du requérant lui-même de participer à cette procédure, mais aucune ne justifiait l'annulation de la décision du Secrétaire exécutif.

La Commission nie que cette décision ait constitué un abus de pouvoir. Lorsqu'un rapport d'appréciation des services est annulé par suite d'une procédure d'objection, le Secrétaire exécutif est censé prendre des mesures pour obtenir un rapport valable. Il ne peut pas confirmer l'engagement d'un fonctionnaire en période d'essai en l'absence de rapport d'appréciation. De plus, l'annulation du rapport d'appréciation d'une période d'essai ne signifie pas automatiquement que le fonctionnaire ait droit à la confirmation de son engagement.

La défenderesse considère que rien ne prouve que le groupe chargé du réexamen de la qualité des services du requérant ait violé le droit de ce dernier au respect de la confidentialité de la procédure ou de sa vie privée. Le rapport d'appréciation de ses services n'a été divulgué à aucun témoin : le groupe a simplement interrogé les témoins afin de vérifier la teneur du rapport d'appréciation révisé.

La Commission a fait preuve de bonne foi dans la façon dont elle a traité le requérant, et elle lui a offert à de multiples reprises la possibilité d'expliquer les insuffisances dans l'exercice de ses tâches. Elle nie avoir manqué à son devoir de sollicitude.

En ce qui concerne les dommages intérêts pour tort matériel réclamés par le requérant, elle soulève des objections au sujet de certaines des allocations dont il demande la prise en compte, faisant remarquer notamment qu'il n'avait plus droit à un congé dans les foyers.

D. Dans sa réplique, le requérant développe ses moyens. Il nie en particulier avoir reçu des avertissements verbaux en ce qui concerne la qualité de ses services après la prolongation de sa période d'essai. Il soutient qu'au lieu de constituer un nouveau groupe chargé du réexamen l'administration aurait dû renvoyer l'évaluation de la qualité de ses services devant le groupe chargé d'examiner son objection.

E. Dans sa duplique, l'organisation défenderesse maintient sa position. Elle réaffirme que le requérant a reçu de «multiples avertissements verbaux» et fait remarquer que, si elle lui avait adressé des avertissements écrits pendant la prolongation de sa période d'essai, une telle initiative aurait été «décourageante», voire «préjudiciable». Contrairement à ce que pense le requérant, le Secrétaire exécutif n'aurait pas pu renvoyer l'affaire devant le groupe initial chargé d'examiner son objection car cela aurait donné l'impression que la Commission cherchait à influencer ce groupe pour qu'il revienne sur ses premières conclusions.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant a été nommé coordonnateur des opérations et de l'entretien, au grade P.5, à la Division des systèmes internationaux de contrôle (IMS, selon son sigle anglais) de la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (ci après «la Commission»), pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1^{er} août 2003, sous réserve de l'accomplissement satisfaisant d'une période d'essai de six mois. A l'issue de celle ci, l'engagement de l'intéressé n'a pas été confirmé, mais sa période d'essai a été prolongée de six mois.

2. Dans le rapport d'appréciation des services du requérant, daté du 28 juin 2004 et qui portait sur la période d'essai prolongée allant du 30 janvier au 29 juillet 2004, le supérieur hiérarchique de l'intéressé a déclaré qu'il ne pouvait pas recommander la prolongation de son contrat au delà de la période d'essai.

3. Pendant ses six premiers mois de service, le requérant n'a été informé ni par son supérieur hiérarchique ni par le Secrétaire exécutif — les deux fonctionnaires de l'organisation responsables de son évaluation — que la qualité de ses services était jugée insatisfaisante. Le 5 février 2004, le requérant a été convoqué dans le bureau de son supérieur hiérarchique qui lui a remis son rapport d'appréciation pour ses six premiers mois de service. Le supérieur du requérant lui a fait savoir qu'il ne recommandait pas la confirmation de son engagement mais plutôt la prolongation de sa période d'essai. Il lui a expliqué qu'il était satisfait de ses services et que, s'il recommandait la prolongation de sa période d'essai, c'était afin de se donner plus de temps pour évaluer son travail en raison de la complexité des tâches qui lui étaient confiées et des difficultés personnelles de l'intéressé (son épouse étant malade).

4. Le rapport d'appréciation des services corrobore cela. Dans sa partie pertinente, il se lit comme suit :

«Premièrement, je souhaiterais confirmer que la longue liste des tâches que [le requérant] a citées dans ce rapport d'appréciation est exacte. Sa longueur même reflète la diversité et le nombre des responsabilités du nouveau coordonnateur [Opérations et entretien] ainsi que la complexité de son travail. Je souhaiterais également mentionner que les premiers mois du séjour [du requérant] à Vienne ont été perturbés par des difficultés personnelles qui ont rendu son arrivée dans l'organisation un peu plus ardue. Ces problèmes, sur lesquels [le requérant] n'avait pas prise, ont rendu plus difficile le début de son travail au Secrétariat technique provisoire. Au niveau professionnel, le rôle et les responsabilités que le Secrétariat a confiés [au requérant] sont complexes. J'ai évoqué ci dessus l'importance du nombre et de la diversité des questions dont il est responsable. Toutefois, ce n'est probablement pas là le plus grand défi qu'il lui faille relever. La véritable difficulté, pour l'intéressé, réside dans la coordination des travaux de sections et de divisions qui ne relèvent pas de sa responsabilité directe. Ce rôle n'est pas facile et, lorsqu'il a recruté [le requérant], le comité [de sélection] s'est fondé sur son expérience et son comportement. [Le requérant] a dû apprendre très rapidement à maîtriser des questions à la fois techniques et politiques. J'ai discuté avec lui du fait que le Secrétariat attend de sa part un comportement plus agressif et davantage d'initiatives dans la définition de la future philosophie et des futurs procédés de travail dans les domaines des opérations et de l'entretien. Je me dois de dire que la connaissance que [le requérant] a des questions en jeu et par voie de conséquence la qualité de ses services se sont considérablement améliorées ces deux derniers mois. Nous avons tous été témoins avec quelle efficacité accrue il prend des initiatives et s'acquitte de son rôle de coordonnateur et de facilitateur. Compte tenu des observations faites ci dessus, je considère qu'il serait à la fois préférable et plus équitable de juger de la performance [du requérant] après une prolongation de sa période d'essai de six mois. Je suis tout à fait convaincu que s'il dispose de plus de temps il pourra montrer tout son potentiel au

bénéfice de l'organisation.»

5. Au cours de la prolongation de sa période d'essai — de février à juillet 2004 —, le requérant n'a une fois de plus reçu aucun avertissement écrit de la part de ses supérieurs hiérarchiques suggérant que ses services n'étaient pas satisfaisants ou que son engagement risquait de ne pas être confirmé.

6. Le 28 juin 2004, sans avoir été averti de l'objet de la réunion, le requérant a été convoqué dans le bureau de son supérieur hiérarchique où lui a été remise la version finale du rapport d'appréciation de ses services portant sur la prolongation de sa période d'essai. Il a été avisé que son engagement ne serait pas confirmé.

7. Dans une lettre datée du 7 juillet 2004, le Secrétaire exécutif a fait savoir au requérant qu'il avait décidé de mettre fin à son engagement, avec effet au 31 octobre 2004, parce que pendant sa deuxième période d'essai de six mois ses services ne s'étaient pas avérés satisfaisants. Dans cette même lettre, le requérant était informé qu'il était placé en congé spécial avec traitement jusqu'au 31 octobre 2004, date de sa cessation de service.

8. Le 12 juillet 2004, l'intéressé a adressé au Secrétaire exécutif une demande de réexamen de la décision administrative de mettre fin à son engagement. Il a également engagé dans les délais prescrits la procédure d'objection appropriée pour contester son rapport d'appréciation défavorable et, le 13 août 2004, il a saisi le Comité paritaire de recours de la décision administrative du 7 juillet 2004 de mettre fin à son engagement. Le 24 août 2004, le groupe consultatif pour les questions de personnel chargé d'examiner l'objection a adressé son rapport et ses recommandations au Secrétaire exécutif. Le groupe considérait que le rapport d'appréciation contenait «un nombre important de graves manquements à la procédure régulière» et qu'il n'était «ni “franc, équitable et fondé exclusivement sur les faits” ni “objectif”». Il recommandait que le rapport soit annulé.

9. Le 10 septembre 2004, le Secrétaire exécutif a fait savoir au requérant que son rapport d'appréciation serait annulé. Il ne reconnaissait toutefois pas que cette annulation devait avoir pour conséquence que la décision de mettre fin à l'engagement du requérant ne pouvait être maintenue. Il a proposé qu'un autre groupe examine la qualité des services de l'intéressé après étude de ses observations et de celles de l'administration. Le requérant s'est opposé à la procédure devant ce groupe chargé du réexamen et n'y a pas participé. C'était son droit : le rapport d'appréciation défavorable avait été annulé et, puisque l'organisation n'avait pas respecté son obligation de lui fournir la formation, les orientations et l'appui nécessaires pendant sa période d'essai, son engagement pour trois ans n'était plus soumis à la condition de services satisfaisants attestés pendant la période d'essai.

10. Dans son rapport, le groupe chargé du réexamen a prétendu confirmer la validité d'un nouveau rapport d'appréciation «réécrit» par le supérieur hiérarchique de l'intéressé et qui, comme le précédent, lui était défavorable. Le groupe s'est d'emblée refusé à évaluer la régularité de l'établissement de l'un ou l'autre des rapports d'appréciation. Quant à la question de savoir si le requérant avait été informé et averti que ses services n'étaient pas satisfaisants, il a toutefois constaté ce qui suit :

«Le supérieur hiérarchique [du requérant] a reconnu que [l'intéressé] ne recevait ni observations écrites périodiques sur la qualité de ses services ni soutien intensif. Il semble cependant que [l'intéressé] ait été averti à plusieurs reprises verbalement, non seulement par son supérieur hiérarchique mais aussi par ses subordonnés et ses pairs.»

Le groupe chargé du réexamen concluait :

«l'[évaluation de la qualité des services du requérant] est dans l'ensemble exacte et équitable. Nous estimons donc que la recommandation de [son] supérieur hiérarchique est justifiée.»

11. Le Comité paritaire de recours a examiné le recours du requérant après sa cessation de service. Dans son rapport du 9 mai 2005, le Comité a conclu :

«la décision du Secrétaire exécutif de mettre fin à l'engagement [du requérant] après la prolongation de sa période d'essai était entachée d'une erreur de procédure car l'administration n'a pas respecté son obligation d'adresser [au requérant], en temps utile, un avertissement précis du fait qu'elle n'était pas satisfaite de ses services et que, si ceux-ci ne s'amélioraient pas, la confirmation de son engagement à l'issue de sa période d'essai serait compromise. Le [Comité] recommande donc que la décision de mettre fin à l'engagement [du requérant] soit annulée.»

12. Dans une lettre adressée au requérant et datée du 12 mai 2005, le Secrétaire exécutif a déclaré qu'il

n'entendait pas suivre la recommandation du Comité paritaire de recours et a ajouté :

«Ma décision est motivée par le fait que vous avez reçu un avertissement on ne peut plus explicite de la nécessité d'améliorer vos services du fait même de la prolongation de votre période d'essai. Bien que des mots d'encouragement figurent dans le rapport d'appréciation qui a débouché sur la prolongation de votre période d'essai, il ressortait clairement de ce document que la qualité de vos services était insuffisante et que les mesures à prendre pour vous améliorer devaient être rigoureusement mises en œuvre afin que la qualité de vos services puisse être attestée comme étant satisfaisante et, partant, que votre engagement soit confirmé. De plus, je note que le groupe [chargé du réexamen] que j'ai constitué le 6 octobre 2004 a conclu que vous aviez reçu verbalement des informations quant à l'insuffisance de vos services tout au long de la prolongation de votre période d'essai.»

Telle est la décision attaquée.

13. Le requérant fait valoir cinq arguments :

- i) il n'a pas reçu en temps utile un avertissement précis quant au fait que ses services étaient jugés insatisfaisants et n'a pas été informé que son engagement était compromis;
- ii) la deuxième procédure d'examen mise en œuvre par le Secrétaire exécutif constituait une violation de son droit au respect des garanties d'une procédure administrative régulière;
- iii) la décision du Secrétaire exécutif est constitutive d'un abus de pouvoir;
- iv) l'organisation a violé son droit à une procédure confidentielle; et
- v) l'organisation a manqué à son devoir de sollicitude et n'a pas agi de bonne foi à son égard.

14. Du fait de la conclusion à laquelle le Tribunal est parvenu sur le premier de ces arguments, il ne considère pas qu'il soit nécessaire d'examiner les autres, à l'exception du quatrième, dans la mesure où celui-ci a une incidence sur l'évaluation des dommages-intérêts.

15. Une jurisprudence à la fois abondante et cohérente du Tribunal veut qu'une organisation doive dispenser à ses fonctionnaires, en particulier ceux qui se trouvent en période d'essai, des orientations, directives et conseils sur l'exercice de leurs tâches et qu'elle soit tenue de les avertir, en des termes précis, lorsqu'ils ne donnent pas satisfaction et risquent d'être licenciés (voir le jugement 1212). Plus récemment, dans son jugement 2414, le Tribunal a considéré que :

«23. [...] Un fonctionnaire dont les services ne sont pas considérés comme satisfaisants a le droit d'être informé à temps de ce qu'on lui reproche afin que des mesures puissent être prises pour remédier à la situation. De plus, l'intéressée est en droit de voir ses objectifs fixés à l'avance afin de savoir selon quel critère son travail sera désormais évalué. Ce sont là des aspects fondamentaux de l'obligation qu'a une organisation internationale d'agir de bonne foi à l'égard de ses fonctionnaires et de respecter leur dignité. C'est pourquoi il était dit dans le jugement 2170 qu'une organisation doit "agir d'une manière qui permette à ses employés d'avoir l'assurance que [ses] règles seront respectées".»

16. L'organisation, en l'espèce, peut tout au plus affirmer que le supérieur hiérarchique immédiat du requérant l'a averti verbalement et que ses subordonnés et ses pairs l'ont informé que la qualité de ses services laissait à désirer. C'est manifestement insuffisant. Dans son jugement 1386, le Tribunal a considéré que :

«21. L'administration doit être censurée au surplus pour le fait de ne pas avoir averti en temps utile le requérant de ses critiques et du risque qu'il courait en ce qui concerne le succès de son stage. L'Organisation prétend bien que plusieurs avertissements auraient été donnés – oralement – au requérant. Toutefois, contrairement aux exigences d'une procédure administrative correcte, aucune note susceptible de documenter la réalité, la date et l'objet de ces conversations ne figure au dossier. Le Tribunal n'est donc pas en mesure d'en évaluer la portée.»

17. La conclusion du groupe chargé du réexamen selon laquelle le requérant avait reçu «verbalement des informations» de ses «subordonnés et pairs», sur laquelle le Secrétaire exécutif s'est appuyé dans la décision attaquée, est manifestement insuffisante. Non seulement ces informations ne sont corroborées par aucun document, mais il est tout simplement inconcevable que le rôle des pairs, et encore moins des subordonnés, soit d'avertir des

fonctionnaires de rang supérieur, tels que le requérant, même lorsque ceux-ci se trouvent en période d'essai. De surcroît, ni les termes encourageants et bienveillants du premier rapport d'appréciation ni le simple fait de prolonger la période d'essai ne sauraient constituer, comme cela est affirmé dans la décision attaquée, un «avertissement on ne peut plus explicite» signalant au requérant qu'il risquait de perdre son emploi. La décision attaquée est entachée d'une erreur de droit manifeste et elle doit être annulée.

18. A ce stade, la réintégration du requérant ne présenterait aucun intérêt puisque son engagement de trois ans prendra fin presque à la même date que celle du prononcé du présent jugement. Le Tribunal ordonnera à l'organisation de lui payer tous les traitements, indemnités et autres prestations qu'il aurait reçus jusqu'au 31 juillet 2006, à l'exception des congés dans les foyers et autres allocations connexes que le requérant n'a pas demandés après son rapatriement; l'intéressé devra signaler, aux fins d'une déduction, tout revenu net qu'il aura tiré d'autres sources durant cette période.

19. Le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort moral. Il apparaît que le groupe chargé du réexamen a, à tort, communiqué certains détails des rapports d'appréciation de l'intéressé à un certain nombre de ses subordonnés et pairs, violant ainsi son droit à une procédure confidentielle, ce qui justifie l'octroi de dommages-intérêts plus élevés. Le Tribunal évalue ces derniers à 10 000 euros. Le requérant a également droit à 5 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. La Commission versera au requérant les sommes indiquées au considérant 18 du présent jugement, auxquelles s'ajouteront 10 000 euros à titre de dommages-intérêts et 5 000 euros à titre de dépens.
3. Les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 5 mai 2006, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 12 juillet 2006.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet