

CONSEIL DE L'EUROPE———— ————COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 353/2005 (C. G. c/ Secrétaire Général)

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Kurt HERNDL, Président,
M. José da CRUZ RODRIGUES,
M. Angelo CLARIZIA, Juges,

assistés de :

M. Sergio SANSOTTA, Greffier,

a rendu, après en avoir délibéré, la présente sentence.

PROCÉDURE

1. Mme C. G. a introduit son recours le 8 novembre 2005. Le même jour, le recours a été enregistré sous le N° 353/2005.
2. Le 9 janvier 2006, Me J.-P. Cuny, conseil de la requérante, a déposé un mémoire ampliatif.
3. Le 1^{er} février 2006, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant le recours.
4. La requérante a soumis un mémoire en réplique le 2 mars 2006.

Le Président ayant autorisé le Comité du Personnel du Conseil de l'Europe à intervenir dans la procédure (article 10 du Statut du Tribunal), celui-ci a déposé, le 23 mars 2006, des observations écrites.

5. L'audience publique dans le présent recours a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif à Strasbourg le 24 mars 2006. La requérante était représentée par Me J.-P. Cuny, et le Secrétaire Général par M. P. Titium, Administrateur principal au Service du Conseil Juridique à la Direction Générale I - Affaires Juridiques, assisté par Mme M. Junker-Schreckenber, assistante dans le même service.

En cette circonstance, la requérante a déposé le rapport des médiateurs du Conseil de l'Europe au Secrétaire Général pour 2005. Dans ce document, les auteurs développent certaines considérations sur la protection des agents temporaires et formulent des recommandations.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

6. Lors des faits litigieux, la requérante, de nationalité française, était une agente temporaire du Conseil de l'Europe. Elle était employée comme assistante particulière du Commissaire aux droits de l'homme (le Commissaire). Elle s'était vu confier également un certain nombre d'autres tâches, y compris dans le domaine des finances.

7. A l'automne 2003, le Commissaire organisa à Paris une réunion informelle d'experts à laquelle participa Mme R. Le dossier du remboursement des frais fut confié à une stagiaire qui, à la fin de son stage (octobre 2003), omit de le remettre à la personne chargée de le traiter.

8. Au printemps 2004, Mme R. informa la requérante qu'elle n'avait pas encore reçu le remboursement en question. La requérante tenta de résoudre la question mais le dossier était incomplet.

En juillet 2004, la requérante rencontra Mme R. et lui demanda de compléter son dossier. Quelque temps après, Mme R. fit parvenir un nouveau numéro de compte, mais le dossier était resté tout de même incomplet.

En novembre 2004, Mme R. contacta à nouveau le bureau du Commissaire afin d'obtenir le remboursement des frais en question.

Dans cette circonstance, la requérante adressa à Mme R. un papier que, pendant la procédure devant le Tribunal, elle a qualifié de « fac-similé d'un 'avis de virement' en faveur de Mme R. ». Elle utilisa pour ce faire un avis de virement concernant une autre opération en modifiant les coordonnées du destinataire et en indiquant un montant de remboursement qui correspondait grosso modo à ce qui était dû.

Le problème ne fut cependant pas résolu parce que la requérante ne disposait toujours pas des documents nécessaires à la finalisation du dossier.

9. De retour d'un congé, le 8 juin 2005, la requérante apprit que, pendant son absence, Mme R. avait envoyé un fax au Commissaire et que ce message ainsi que quelques pièces du dossier trouvé sur le bureau de la requérante avaient été transmis à la Direction des Finances du Conseil de l'Europe.

Constatant l'absence de paiement, cette Direction demanda la transmission du dossier complet de la réunion.

10. Sollicitée par le Commissaire pour un règlement urgent de ce dossier, le 23 juin 2005, la requérante adressa, à partir de la boîte personnelle de courrier électronique du Commissaire, un courrier à la Direction des Finances au sujet du règlement de ce dossier.

11. Un échange de messages électroniques eut lieu alors avec la Direction des Finances le jour même et le lendemain.

Dans le dernier des messages, envoyé le vendredi 24 juin au Commissaire et, en copie, au Directeur du Bureau du Commissaire, la Direction des Finances envoya un message pour dire que le dossier serait traité au début de la semaine suivante.

L'après-midi du même jour, la requérante – qui se trouvait dans le bureau du Commissaire qui, quant à lui, était absent – vit ce message s'afficher sur l'écran de l'ordinateur du Commissaire et suggéra à la collègue qui était avec elle (l'assistante du Directeur du Bureau) d'effacer la copie du message de la boîte de celui-ci (qui était lui aussi absent), car l'affaire avait été réglée.

Le lundi 27 juin, la collègue fit part au Directeur de la suppression du message.

Le même jour le Directeur contacta le service de l'Audit interne et le lendemain, il rencontra les représentants de ce service.

12. Le 29 juin 2005, l'Audit interne rendit un rapport.

13. D'après les informations fournies par le Secrétaire Général au Tribunal, dans ses conclusions, l'Audit interne mettait en cause la requérante et établissait qu'un faux avis de paiement avait bien été constitué, que des preuves avaient été éliminées (suppression de courrier électronique) et, enfin, que deux courriers électroniques utilisant le compte et la signature du Commissaire avaient été adressés.

14. Lors de l'introduction du présent recours, la requérante a indiqué qu'elle n'avait pas pris vision de ce document et que, selon une information qui lui avait été fournie oralement, l'auditeur recommandait de prendre en considération l'ouverture d'une procédure disciplinaire contre la requérante pour les trois faits mis à sa charge et pour le fait de ne pas s'être acquittée convenablement de ses tâches de secrétaire particulière du Commissaire.

15. Le 6 juillet 2005, la Directrice des Ressources Humaines invita la requérante à un entretien qui devait se tenir le 11 juillet 2005. Dans la lettre d'invitation, la Directrice indiquait :

« Je souhaiterais, en effet, vous poser un certain nombre de questions relatives à des incidents graves constatés lors des procédures de paiement des experts, dans le cadre des activités du Bureau du Commissaire aux droits de l'homme et, ce alors que vous étiez en charge de ces questions. »

La requérante fut informée qu'elle pouvait se faire assister d'un agent du Conseil de l'Europe de son choix. Toutefois, la requérante s'y rendit seule.

16. Lors de l'entretien, la Directrice fit un résumé du rapport d'audit établissant les faits reprochés à la requérante. Celle-ci reconnut les faits et illustra le contexte dans lequel elle

s'acquittait de ses tâches au Bureau du Commissaire, ainsi que les conditions dans lesquelles elle avait commis les faits reprochés.

La Directrice des Ressources Humaines informa la requérante de son intention de mettre fin avec effet immédiat à son contrat de travail pour faute grave. La requérante informa alors la Directrice qu'il lui restait un nombre important de jours de congé à épuiser.

17. Le 12 juillet 2005, la requérante fut convoquée à un nouvel entretien par la Directrice qui lui remit en mains propres une lettre lui signifiant l'interruption définitive de son contrat temporaire à compter du 20 septembre 2005. Cette décision fut prise en application de l'article 6.1.a de l'arrêté n° 821 du 1^{er} décembre 1992 sur les conditions d'emploi et de recrutement du personnel temporaire (paragraphe 24 ci-dessous).

18. Le 26 juillet 2005, le Commissaire – qui avait demandé en vain à être reçu par le Secrétaire Général – adressa à ce dernier un courrier dans lequel il exprimait notamment ses très graves perplexités quant au fond de la mesure prise à l'égard de la requérante et aux circonstances dans lesquelles la procédure s'était déroulée.

19. Le 10 août 2005, la requérante formula une réclamation administrative.

20. Le 7 septembre 2005, le Secrétaire Général reçut la requérante qui avait demandé à le rencontrer. La requérante était accompagnée de la Présidente du Comité du Personnel. Au cours de l'entretien, le Secrétaire Général indiqua à son interlocutrice que les faits reprochés constituaient à ses yeux une faute grave justifiant la rupture de son contrat et qu'il allait répondre à la réclamation administrative dans les jours suivants.

21. Le 8 septembre 2005, la requérante adressa un courrier au Secrétaire Général. Tout en se déclarant prête à accepter le principe d'une sanction, elle contesta l'existence d'une faute grave et fit valoir une injustice de traitement entre personnel temporaire et personnel permanent, car, pour celui-ci, il existe un éventail de sanctions possibles.

22. Le 9 septembre 2005, la requérante reçut un courrier, daté du 2 septembre 2005, l'informant de la décision de rejet de sa réclamation administrative.

23. Le 19 septembre 2005, le Secrétaire Général adressa un courrier à la requérante pour l'informer qu'il avait pris note des éléments d'informations donnés le 9 septembre et ajouta qu'il ne reviendrait pas sur sa décision.

II. LE DROIT INTERNE

24. L'arrêté du Secrétaire Général n° 821 a été adopté le 1^{er} décembre 1992. Il fixe les conditions d'emploi et de recrutement du personnel temporaire au sein de l'Organisation.

L'article 3 indique les dispositions du Statut du Personnel (qui s'applique au personnel permanent) qui sont rendues applicables au personnel temporaire. Cet article ne cite pas les dispositions visant les procédures disciplinaires (Titre VI Discipline (articles 54-58) du Statut du Personnel).

L'article 6 est ainsi libellé :

« 6.1 Les engagements d'agents temporaires peuvent être résiliés :

a. sans préavis lorsque l'intéressé s'est rendu coupable d'une faute grave ou lorsqu'il a sciemment fait de fausses déclarations dans sa demande d'emploi ou à l'occasion de son engagement ;

b. avec le préavis requis et après avertissement par écrit pour cause d'inaptitude manifeste ou de rendement insuffisant de l'agent dans l'accomplissement de son service ;

c. avec le préavis requis en cas de non-renouvellement motivé par le manque de crédits budgétaires annuels correspondants.

6.2 Dans ces cas, la résiliation fait l'objet d'une décision motivée, l'agent temporaire ayant été préalablement entendu par le Chef du Personnel et ayant eu la possibilité de prendre connaissance de son dossier. »

EN DROIT

25. La requérante demande l'annulation de la décision, prise le 12 juillet 2005, de résilier son contrat d'agent temporaire.

Elle réclame également 5 000 euros au titre du remboursement des frais de la présente procédure.

26. De son côté, le Secrétaire Général demande au Tribunal de déclarer le présent recours non fondé et de le rejeter.

27. La requérante présente trois moyens : violation du principe général du droit interdisant toute discrimination entre les agents d'une Organisation internationale, violation du principe de proportionnalité et de l'article 6, paragraphe 1 de l'arrête n° 821 et, enfin, vices de motivation.

28. Au sujet du premier moyen, la requérante note que les dispositions du titre VI (Discipline) du Statut du Personnel n'ont pas été étendues aux agents temporaires. Cette catégorie d'agents est concernée par une seule disposition : celle prévue à l'article 6 de l'arrête n° 821 qui ne vise que les fautes graves et prévoit la sanction de la résiliation du contrat. La requérante – qui se réfère à l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme interdisant de traiter de manière différente des personnes se trouvant dans des situations comparables – y voit un cas de discrimination patente entre agents permanents et agents temporaires de l'Organisation. Elle ajoute que la carence réglementaire en question constitue également un terrain favorable à l'utilisation de la sanction de la résiliation. La requérante conclut qu'elle aurait subi une procédure disciplinaire sans bénéficier des garanties procédurales qui sont assurées aux agents permanents par l'Annexe X (Règlement sur la procédure disciplinaire) au Statut du Personnel.

29. Ensuite, la requérante est de l'avis que, à la lumière des conditions particulières dans lesquelles elle a été amenée à commettre les faits reprochés, la décision attaquée apparaît frappée d'une grave disproportion.

30. Enfin, selon la requérante, il n'y aurait dans les pièces du dossier aucune indication quant aux considérations qui auraient amené le Secrétaire Général à adopter la décision de résiliation du contrat.

31. De son côté, le Secrétaire Général rappelle la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme en matière de non-discrimination. Il note que celle-ci n'interdit pas de traiter de manière différente des situations différentes. Or il résulte clairement des textes en vigueur que les agents temporaires ne se trouvent pas dans la même situation que les agents permanents. Le Secrétaire Général se réfère sur ce point à la jurisprudence du Tribunal (recours N° 256/1999, Grassi c/ Secrétaire Général, sentence du 7 juin 2000).

Le Secrétaire Général ajoute que la requérante, même si elle n'a pas été soumise à une procédure disciplinaire, a eu tout de même la possibilité de présenter les arguments qu'elle entendait faire valoir, et en conséquence on peut considérer qu'elle a bénéficié d'un droit à une procédure contradictoire et ses droits de la défense ont dûment été pris en considération.

32. Au sujet du second moyen, le Secrétaire Général note que la conduite de la requérante avait été loin de répondre à celle que l'on attend de tout employé et, *a fortiori*, d'un fonctionnaire international. Il ajoute que la situation contractuelle de la requérante donnait à l'Organisation le droit tant de refuser de renouveler le contrat que de le résilier en application de l'article 6, paragraphe 1 a. de l'arrêté n° 821. Or, cette décision relève du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire Général auquel le Tribunal ne saurait substituer son appréciation.

33. Enfin, le Secrétaire Général note que la requérante a eu, tout au long de la procédure, l'occasion de connaître et de discuter les griefs qui étaient nourris à son encontre, et, notamment, lors des deux auditions des 11 et 12 juillet 2005. De ce fait, l'intéressée ne pouvait pas ignorer les raisons ayant conduit le Secrétaire Général à considérer qu'elle avait commis des fautes graves devant être sévèrement sanctionnées.

34. Avant d'examiner le bien-fondé des moyens soumis par la requérante, le Tribunal estime nécessaire de s'arrêter sur une question liée au respect de la procédure telle qu'applicable à la requérante.

Le Tribunal constate que l'article 6 de l'arrêté n° 821 fixe un certain nombre de garanties procédurales qui doivent être respectées pour l'application de cette disposition. Indiquées au paragraphe 2 de cet article, ces garanties établissent que la « résiliation doit faire l'objet d'une décision motivée, l'agent temporaire ayant été préalablement entendu par le Chef du Personnel et ayant eu la possibilité de prendre connaissance de son dossier ».

Devant le Tribunal, la requérante, par son troisième moyen, ne conteste que le non-respect de la première garantie, à savoir celle liée à l'obligation de rendre une décision motivée. D'autre part, il n'y a pas de doute que la requérante a été préalablement entendue – le 11 juillet 2005 et après une convocation remontant au 6 juillet 2005.

Cependant, le Tribunal doit se demander, si la requérante a bénéficié – à la lumière du déroulement des faits – réellement de la deuxième garantie (droit d'être entendu par la Directrice des Ressources Humaines) et si elle a joui de la troisième garantie, à savoir celle

de la « possibilité de prendre connaissance de son dossier ». D'ailleurs, les parties ont évoqué devant le Tribunal le caractère équitable et contradictoire de la procédure.

35. Le Tribunal note d'emblée que la requérante ne nie pas les faits. En effet, elle accepte même le principe que ceux-ci sont à sanctionner mais en donne une interprétation différente surtout à cause du contexte professionnel et difficile dans lequel elle aurait été appelée à travailler.

En outre, avant l'entretien du 11 juillet 2005, elle n'a pas eu connaissance du rapport de l'auditeur. Celui-ci mettait à la charge de la requérante un certain nombre de faits et évoquait la question de la possibilité de l'ouverture d'une procédure disciplinaire à son encontre.

Certes, la requérante n'a pas réclamé, avant l'entretien du 11 juillet 2005, d'avoir connaissance de cette pièce qui semble être une pièce maîtresse de la décision de résiliation. Toutefois, l'absence de pareille demande est tempérée par le fait que la requérante n'avait pas eu de contacts avec l'auditeur et pourrait valablement prétendre qu'à ce moment-là elle ne connaissait pas l'existence de ce document. En outre et surtout, le Tribunal accepte que la requérante n'était pas consciente de la nature et des fins de l'entretien du 11 juillet et cela, même si elle avait été informée qu'elle avait la possibilité de se faire assister. En effet, elle avait été convoquée pour se voir « poser un certain nombre de questions relatives à des incidents graves constatés lors des procédures de paiement des experts, dans le cadre des activités du Bureau du Commissaire aux droits de l'homme et, ce alors que vous étiez en charge de ces questions » (v. la lettre de convocation, paragraphe 15 ci-dessus). Elle n'a pas été convoquée pour se justifier de faits bien déterminés qui pouvaient être mis à sa charge. En outre, l'entretien du lendemain n'a pas consisté en un échange entre les participants mais n'a eu pour but que de remettre à la requérante la lettre de résiliation de son contrat.

36. Le Tribunal est conduit à rappeler que l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme énonce un principe général du droit. Ce principe rappelle que celui qui fait l'objet de l'imputation d'une faute a le droit d'être entendu avant qu'une décision ne soit prise. Cela implique qu'il doit avoir la possibilité de se défendre d'une manière effective.

En ce qui concerne la « procédure disciplinaire » concernant les agents temporaires, c'est l'arrêté n° 821 du 1^o décembre 1992, lui-même, qui confirme ce principe lorsque, après avoir prévu au paragraphe 1 de l'article 6 la résiliation sans préavis de l'engagement d'un agent temporaire lorsque l'intéressé s'est rendu coupable d'une faute grave, ajoute au paragraphe 2 que « la résiliation fait l'objet d'une décision motivée, l'agent temporaire ayant été préalablement entendu par le Chef du Personnel et ayant eu la possibilité de prendre connaissance de son dossier ».

Ces garanties sont d'ailleurs confirmées par l'article 4, paragraphe 2 du nouvel arrêté n° 1232 du 15 décembre 2005 fixant les conditions de recrutement et d'emploi du personnel temporaire, à partir du 1^{er} janvier 2006. En effet, cette dernière disposition précise que lors de l'entrevue avec le Directeur ou la Directrice des Ressources Humaines, l'agent temporaire peut se faire assister par une personne de son choix.

37. Dans le cas d'espèce, il est clair que la requérante n'a pas pu connaître le rapport de l'Audit, les conclusions duquel ont déclenché la procédure de résiliation et le méconnaît

encore, ce qui de toute évidence l'a gênée, voire empêchée, dans l'organisation de sa défense.

38. En ce qui concerne le droit d'être entendu au préalable, le Tribunal doit se poser, à la lumière de la présente affaire, la question de son contenu.

Dans ce contexte, le Tribunal se réfère à l'Annexe X au Statut du Personnel régissant la procédure disciplinaire concernant les agents permanents, qui indique, à l'article 2, paragraphe 1, que le Secrétaire Général « ne peut prononcer un avertissement par écrit ou un blâme qu'après avoir entendu la personne intéressée » (il s'agit là de sanctions mineures qui peuvent être prises sans la saisine du Conseil de discipline).

En tant que règle de procédure, selon sa nature même, le membre de phrase « avoir entendu » avant la décision doit forcément être tenu pour un droit ayant pour but de permettre la défense de l'agent concerné. S'agissant d'une garantie accordée à l'agent, ce membre de phrase ne peut pas être interprété comme se limitant au simple questionnement et à l'écoute de réponses que l'agent donne sur-le-champ.

39. Ce droit est précédé d'un autre, à savoir celui d'être informé d'une manière détaillée de la nature et de la cause de l'accusation portée contre l'agent et se complète par un troisième droit, celui de répondre c'est-à-dire, d'indiquer ses raisons au sujet des charges, d'éclaircir les faits qu'on lui reproche et d'indiquer les circonstances qui les entourent et qui en sont à l'origine.

Mais une réponse immédiate ne peut pas être exigée. Au contraire, un délai raisonnable pour la préparer doit être accordé.

Selon cette interprétation, d'ailleurs la seule en accord avec la lettre et l'esprit du principe général énoncé par la Convention européenne des droits de l'homme, le Secrétaire Général est soumis à l'obligation d'entendre l'agent avant de décider s'il est coupable. Au devoir imposé au Secrétaire Général correspond de la part de l'agent, le droit d'être « entendu » en respectant le déroulement de la procédure susmentionnée.

40. Bien sûr, la disposition mentionnée (paragraphe 24 ci-dessus) ne s'applique qu'aux agents permanents, mais selon l'article 6, paragraphe 2 de l'arrêté n° 821 – le Tribunal l'a souligné – la résiliation fait l'objet d'une décision motivée, « l'agent temporaire ayant été préalablement entendu (...) et ayant eu la possibilité de prendre connaissance de son dossier ».

Il est donc évident que la loi veut accorder à l'agent temporaire la garantie de pouvoir se défendre réellement avant qu'une décision le concernant ne soit prononcée. Aux yeux du Tribunal, il ne peut y avoir de garantie qu'en attribuant à cette disposition de l'article 6, paragraphe 2 de l'arrêté 821 un contenu identique à celui qui est donné à l'article 2, paragraphe 1 du Règlement sur la procédure disciplinaire (Annexe X au Statut du Personnel).

41. Le Tribunal ne peut pas accepter que, s'agissant d'une procédure susceptible d'aboutir à une sanction extrêmement grave (fin du contrat d'engagement), moins de garanties ne soient accordées à l'agent temporaire qu'à l'agent permanent face à l'éventualité

de sanctions mineures telles que l'avertissement par écrit ou le blâme, les plus légères de l'échelle de l'article 54, paragraphe 2 du Statut du Personnel.

42. La situation juridique de l'agent temporaire, bien que spécifique, ne justifie pas, en ce qui concerne ce sujet, un traitement différent de celui qui est réservé à l'agent permanent.

43. Cette considération s'impose d'autant plus que l'Organisation fait de plus en plus recours aux agents temporaires.

44. Il s'ensuit qu'en substance, la requérante n'a pas été « entendue » au préalable au sens de la loi. Certes, des questions lui ont été posées et elle a répondu, mais elle n'a pas pu vraiment s'expliquer sur ce qui s'était passé. La requérante a été séance tenante informée que son contrat allait être résilié et le lendemain la lettre de résiliation lui était remise.

Ces informations, données par la requérante, n'ont pas été contestées par le Secrétaire Général. De surcroît, la teneur des lettres de convocation à l'entretien et de résiliation de contrat s'accorde avec cette version.

Bien sûr, la procédure de résiliation du contrat d'engagement d'un agent temporaire, telle que prévue par l'arrêté n° 821 et aussi par l'arrêté n° 1232, est-elle sommaire et urgente. De ce fait, la considération des besoins de la situation à évaluer, le caractère de laquelle peut exiger une décision expéditive, ne saurait pas nécessairement permettre un long délai pour répondre. Toutefois, le droit à la défense exige que l'agent temporaire dispose d'un délai raisonnable à partir du moment où il connaît exactement ce qu'on lui reproche.

Le Tribunal note que toute autre interprétation donnée à l'expression concernée réduirait à un acte formel, dépourvu de tout contenu utile, la garantie dont doit jouir un agent du Conseil de l'Europe, qu'il soit temporaire ou permanent.

45. Cela a été bien compris par le Commissaire aux droits de l'homme qui souligne dans sa lettre du 26 juillet 2005, adressée au Secrétaire Général « (...) je ne suis pas certain que la manière dont les règles administratives du Conseil de l'Europe ont été appliquées dans ce cas fassent honneur à cette Organisation qui se veut défenderesse, entre autres, des procédures judiciaires justes et équitables (...) ».

En outre, les recommandations des médiateurs du Conseil de l'Europe (paragraphe 5 ci-dessus) sur les garanties des agents sont également à prendre en considération, notamment la troisième, selon laquelle il est souhaitable « (...) que le nouveau règlement sur les enquêtes administratives, en cours d'élaboration, garantisse un traitement équitable aux agents permanents comme aux agents temporaires, qu'ils aient été recrutés avant ou après le 1^{er} janvier 2006 (...) ».

46. En conclusion, la décision litigieuse a été prise sans le respect effectif des garanties essentielles prévues par l'article 6, paragraphe 2 de l'arrêté n° 821, et, par conséquent, doit être annulée.

47. Etant arrivé à cette conclusion, le Tribunal n'a pas besoin d'examiner les moyens soulevés par la requérante, car la garantie procédurale qui n'a pas été respectée en l'espèce est une garantie substantielle dont le non-respect ne saurait être effacé par la gravité des faits

reprochés à la requérante – bien au contraire cette gravité pousse plutôt vers un respect formel plus accru des garanties procédurales.

48. La requérante, qui a eu recours aux services d'un conseil, a demandé 5 000 euros pour frais et dépens. Le Tribunal considère raisonnable que le Secrétaire Général rembourse la somme de 4 000 euros (article 11, paragraphe 2 du Statut du Tribunal – Annexe XI du Statut du Personnel).

Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

Déclare le recours fondé ;

Annule la décision de résiliation du 12 juillet 2005 ;

Dit que le Secrétaire Général doit rembourser la somme de 4 000 euros pour frais et dépens.

Prononcé à Strasbourg, le 5 septembre 2006, le texte français de la sentence faisant foi.

Le Greffier du
Tribunal Administratif

Le Président du
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

K. HERNDL