

A. (n° 2)

c.

OIT

122^e session

Jugement n° 3703

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. L. A. le 24 septembre 2013 et régularisée le 13 décembre 2013, la réponse de l'OIT du 15 avril 2014, régularisée le 28 juillet, la réplique du requérant du 30 septembre 2014 et la duplique de l'OIT du 6 janvier 2015;

Vu l'article II, paragraphe 1, 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 prolongation d'un mois, puis le non-renouvellement, de son contrat de durée déterminée.

Le requérant est entré au service du Centre international de formation de l'OIT (ci-après le «Centre»), dont le Siège est à Turin (Italie), en 1993. En 2003 et 2004, il a occupé le poste, de grade P.5, de chef de l'unité en charge d'un projet cofinancé par le Fonds social européen et le gouvernement italien. Sa gestion dudit projet fut remise en cause par une revue italienne, par le Bureau de l'audit interne et du contrôle du Bureau international du Travail, secrétariat de l'OIT, et par l'Office européen de lutte antifraude (OLAF), qui établit un rapport d'enquête.

Le 24 avril 2012, le contrat de durée déterminée du requérant, qui devait initialement expirer le 30 avril, fut prolongé pour une période d'un mois (soit jusqu'au 31 mai 2012) pour permettre au Centre d'examiner les observations que l'intéressé avait formulées sur le rapport d'enquête de l'OLAF. Le 11 mai, la Directrice du Centre lui fit part de son intention de ne pas renouveler son contrat au-delà du 31 mai et de lui verser deux mois de salaire en guise de préavis, au motif que sa mauvaise gestion du projet susmentionné avait conduit à une rupture irrévocable du lien de confiance devant exister entre le Centre en tant qu'employeur et lui-même en tant qu'employé. Après avoir pris connaissance des observations que le requérant avait été invité à fournir, elle «confirm[a]» sa décision le 28 mai.

Le 1^{er} juin 2012, le requérant introduisit une réclamation dans laquelle il demandait l'annulation de la décision du 24 avril et de celle de ne pas renouveler son contrat, sa réintégration ainsi que le versement d'une compensation appropriée. Le 17 juillet, la Directrice du Centre accusa réception de cette réclamation et informa le requérant de sa proposition de recueillir, aux fins de l'application de l'article 12.2 du Statut du personnel du Centre, l'avis d'une commission paritaire établie en vertu de l'article 10.3 de ce même statut, ce que le requérant accepta.

Entre-temps, le 8 juin 2012, le trésorier du Centre avait saisi le Comité pour une gestion responsable, organe établi en vertu de l'article 13.30 des Règles de gestion financière du Centre et qui a notamment pour rôle d'enquêter sur les cas de fraude, de malhonnêteté, de négligence ou de non-respect des règles et procédures applicables ayant entraîné une perte financière ou d'une autre nature pour le Centre. Par courriel du 10 octobre 2012, le requérant fut informé que le Comité pourrait l'entendre, sur une base volontaire, le 5 décembre 2012.

Le 19 octobre 2012, le requérant introduisit une seconde réclamation dirigée contre la «décision» du 11 mai, demandant notamment l'annulation de celle-ci, sa réintégration avec effet rétroactif et la réparation des préjudices moral et matériel subis. Le 19 novembre 2012, la Directrice du Centre en accusa réception, tout en précisant qu'elle devait être regardée comme un complément à la première réclamation et qu'elle serait donc traitée dans le cadre de celle-ci.

À la suite d'un échange de correspondance résultant de l'impossibilité pour le Comité du Syndicat du personnel du Centre de désigner deux fonctionnaires d'un grade au moins égal à celui du requérant pour siéger au sein de la Commission paritaire, les parties parvinrent finalement à un accord sur la composition de celle-ci (deux fonctionnaires de grade inférieur furent désignés). Ayant décidé de joindre les deux réclamations, cette commission rendit son rapport le 6 mai 2013 et conclut à l'unanimité que ces réclamations devaient être rejetées comme infondées, estimant que la Directrice du Centre avait fait bon usage de son pouvoir d'appréciation en décidant de prolonger d'un mois, puis de ne pas renouveler, le contrat du requérant. Le 9 mai 2013, la Directrice informa la Commission paritaire qu'elle estimait important que le requérant ait la possibilité de transmettre ses observations sur les commentaires qu'elle avait soumis le 3 avril 2013 au sujet des deux réclamations. Le 24 juin, après avoir recueilli les observations de l'intéressé, la Commission paritaire adopta un supplément à son rapport du 6 mai, dans lequel elle réitéra ses conclusions. Par une lettre du 28 juin 2013, qui constitue la décision attaquée, la Directrice du Centre informa le requérant de sa décision de suivre ces conclusions.

Dans sa requête, formée le 24 septembre 2013, le requérant demande l'annulation de la décision attaquée, sa réintégration, une indemnité en réparation du préjudice subi, ainsi que l'octroi de dépens, évalués à 8 000 euros.

Pour sa part, l'OIT sollicite du Tribunal qu'il rejette la requête comme infondée.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant critique tout d'abord la procédure de recours interne.
2. La décision attaquée serait, selon lui, entachée d'irrégularité du fait qu'elle a été prise après consultation d'un organe qui n'est pas celui prévu par l'article 12.2 du Statut du personnel du Centre.

Cette disposition se lit ainsi qu'il suit :

«Toute réclamation émanant d'un fonctionnaire qui estime avoir été traité d'une manière incompatible, soit avec les dispositions du présent Statut, soit avec les termes de son contrat d'engagement, ou avoir été l'objet d'un traitement injustifié ou inéquitable de la part d'un fonctionnaire supérieur doit, sauf dispositions contraires du présent Statut, être adressée au Directeur par l'entremise du chef responsable du fonctionnaire en question, ainsi que du Bureau du personnel dans les six mois qui suivent le traitement qui fait l'objet de la plainte. Le Directeur peut renvoyer une telle réclamation au Comité des relations avec le personnel, pour observations et rapport.»

Si la consultation préalable prévue par la dernière phrase de cette disposition est facultative, cela ne dispense nullement le Directeur qui décide d'y recourir de respecter la procédure prévue pour cette consultation. Or, saisie de la réclamation du requérant, la Directrice du Centre l'a renvoyée, non pas au Comité des relations avec le personnel, mais à une commission paritaire dont la composition avait fait l'objet d'un accord entre le représentant syndical du requérant et le Centre. Ce dernier explique que le Comité des relations avec le personnel a été remplacé par un comité de négociation paritaire en vertu d'un accord qu'il avait passé avec le Syndicat du personnel du Centre, lequel a conduit à des amendements au Statut du personnel communiqués à tout le personnel par une circulaire du 6 décembre 2001. Ces comités ayant été ou étant tous deux des instances de négociation collective, le Comité de négociation paritaire n'aurait pas été compétent pour donner son avis sur le bien-fondé de la réclamation individuelle déposée par le requérant. C'est la raison pour laquelle la Directrice du Centre, qui avait décidé de recourir à la procédure de consultation, a proposé la constitution d'une commission paritaire ad hoc dont la composition avait été acceptée par les parties à cette procédure.

Force est de reconnaître que le Statut du personnel est plutôt obscur en tant qu'il définit l'organe consultatif auquel le Directeur peut s'adresser pour l'aider à trancher les réclamations individuelles qui lui sont soumises. Mais son article 12.2 doit être mis en relation avec son article 10.3, alinéa a), qui prévoit la constitution d'une commission paritaire ad hoc «[c]haque fois qu'il y a lieu d'exercer des fonctions assignées aux commissions paritaires». La proposition faite au requérant de constituer une telle commission était donc conforme à la réglementation en vigueur et, de surcroît, favorable à la protection des intérêts du requérant au

cours de la procédure interne. Au demeurant, c'est en toute connaissance de cause et en toute indépendance que le requérant a accepté par écrit et sans aucune réserve la proposition que l'administration lui a faite, en citant correctement les dispositions applicables, de procéder comme cela a été fait en l'espèce. Dans ces conditions, le grief d'irrégularité de la procédure tiré de la constitution d'une commission paritaire ad hoc ne peut qu'être écarté.

3. Le requérant conteste ensuite la composition de la Commission paritaire constituée en l'espèce, au motif que deux de ses membres étaient des fonctionnaires de grade inférieur au sien, contrairement à ce qu'exige le texte clair de l'article 10.3, alinéa b), du Statut du personnel. L'argumentation du requérant confine ici à la mauvaise foi. Certes, deux des quatre membres désignés exerçaient des fonctions de grade inférieur à celui du requérant. Mais, par l'organe de son représentant syndical, celui-ci a accepté qu'il en fût ainsi. Sans doute son représentant a-t-il relevé que la composition choisie était en contradiction avec le Statut du personnel, mais il l'a acceptée sans équivoque eu égard aux circonstances et à la nécessité de ne pas retarder indûment la procédure. Il ressort en effet du dossier qu'aucune personne du même grade que le requérant n'était disponible et que les solutions alternatives proposées par le requérant n'étaient pas praticables ou qu'elles étaient contraires à la réglementation en vigueur, de sorte que le respect rigoureux des dispositions applicables revêtait en l'espèce le caractère d'une formalité impossible. Le requérant reconnaît lui-même qu'il peut être dérogé à titre exceptionnel à l'exigence d'égalité de grade, même si la pertinence de cette règle ne saurait être contestée. Rien, ni dans le dossier ni dans les explications du requérant, ne permet de douter que la situation ainsi décrite se soit effectivement rencontrée en l'espèce et rien ne permet de supposer que, comme l'intéressé paraît le soutenir, cette situation ait été délibérément créée par le Centre ou que ce dernier n'ait pas fait les efforts nécessaires pour aider le Comité du Syndicat du personnel à trouver des membres de la Commission paritaire remplissant toutes les conditions réglementaires.

Dans sa réplique, le requérant soulève un grief analogue tenant au fait que la Commission paritaire était présidée par une personne extérieure

au Centre et non par un fonctionnaire de celui-ci. Cette critique est sans fondement. Il ressort de l'économie de l'article 10.3 du Statut du personnel, éclairée notamment par les paragraphes 7 et 19, alinéa f), de l'acte de mission de la Commission paritaire, que le président de cette commission, qui ne participe pas aux délibérations de cet organe sur les questions de fond, n'est pas considéré comme un membre de celui-ci. Le mode de désignation des membres de la Commission est, comme on l'a vu, fixé à l'article 10.3 précité. L'alinéa a) de cette disposition prévoit un mode de nomination différent pour le président et pour les membres de celle-ci. Si ces derniers doivent être nommés paritairement parmi les fonctionnaires du Centre ayant en principe au moins le même grade que l'auteur de la réclamation, l'alinéa précité prévoit seulement, s'agissant du président, qu'il doit être nommé «par le Directeur, après consultation du Comité du Syndicat du personnel». Dès lors, rien n'interdit au Directeur du Centre de désigner comme président de la Commission paritaire une personne qui ne soit pas fonctionnaire de ce dernier.

Le grief d'illégalité tiré de la composition irrégulière de la Commission paritaire doit donc lui aussi être écarté.

4. Le requérant soutient en outre que la décision attaquée a été prise en violation du principe du contradictoire. Il lui aurait été en effet impossible de faire valoir ses observations sur des précisions jurisprudentielles que la Commission paritaire avait requises et obtenues de la Directrice du Centre et dont lui-même n'aurait pas eu connaissance pour pouvoir s'exprimer à leur sujet dans ses observations sur les commentaires du Centre du 3 avril 2013. Ce grief est sans consistance dès lors que ces données purement juridiques ont été portées à sa connaissance dès le mois d'avril et qu'il a pu s'expliquer pleinement à leur sujet, avant que ne soit prise la décision attaquée, dans les observations qu'il a été invité à présenter, le 10 mai, sur les commentaires du Centre relatifs à ses deux réclamations.

5. Selon le requérant, la décision attaquée serait illégale du fait de l'irrégularité des délibérations et de l'avis de la Commission paritaire. Celle-ci ne se serait pas réunie pour délibérer et l'un de ses membres n'aurait pas signé le supplément au rapport du 6 mai 2013.

Le requérant ne conteste ni la compétence de la Commission paritaire pour établir les règles de procédure qu'elle devait observer ni la conformité de ces règles aux exigences d'une procédure équitable. En application de ces règles, la Commission paritaire a tenu deux séances les 11 et 18 avril 2013 avant de rendre son rapport le 6 mai suivant. Elle ne s'est en revanche pas réunie *in corpore* pour délibérer avant d'adopter le supplément à son rapport le 24 juin 2013. Si, en principe, il ne peut être suppléé aux délibérations d'un organe collégial par l'addition de réactions individuelles de ses membres présentées par correspondance, le Tribunal estime, dans les circonstances particulières de l'espèce, qu'il ne saurait être reproché au Centre de ne pas avoir exigé la venue de tous les membres de la Commission au Siège. En effet, il ne s'agissait, en l'occurrence, que d'approuver un supplément au rapport précédemment adopté, et les réactions exprimées, le cas échéant, par correspondance par les membres étaient unanimes, de sorte que la tenue effective d'une réunion ne s'avérait pas indispensable.

Le paragraphe 19, alinéa f), de l'acte de mission de janvier 2013 prescrit que le rapport de la Commission paritaire doit porter la signature du président et des membres. C'est là une règle de forme qui doit être observée à peine d'irrégularité et la défenderesse tente de déduire le contraire d'une jurisprudence manifestement rendue dans des circonstances différentes (voir le jugement 810, au considérant 2). Cela dit, l'absence de la signature personnelle de l'un des membres de l'organe consultatif appelé à fournir une recommandation à l'auteur de la décision attaquée n'entraînera pas en l'espèce l'annulation de celle-ci, ne serait-ce que parce que le membre concerné, qui avait signé le rapport du 6 mai mais était empêché de signer le supplément audit rapport du 24 juin, a délégué son pouvoir de signer au secrétaire de la Commission sous une forme et en des termes qui ne laissent aucun doute sur son adhésion aux opinions qui y sont exprimées.

Ce grief sera également écarté.

6. Le requérant se plaint enfin, pour deux autres raisons, d'avoir été privé de son droit à un recours interne effectif. La Commission paritaire aurait refusé d'examiner la possibilité d'opter pour une autre

solution que le non-renouvellement de son contrat et n'aurait pas tenu compte de certaines pièces du dossier.

Ces critiques sont dépourvues de toute pertinence.

Certes, comme le soutient le requérant, un organe consultatif de recours ne saurait limiter, comme le ferait une juridiction, son pouvoir d'examen des décisions prises dans le cadre du pouvoir discrétionnaire d'une autorité administrative (voir le jugement 3125, au considérant 12). Mais ce n'est pas ce qu'a fait la Commission paritaire. La question qui se posait à elle était celle de la légalité, au regard de l'ensemble des circonstances de l'affaire, du non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée. Il lui était certes loisible de proposer une solution qui lui aurait, le cas échéant, paru plus conforme au principe de proportionnalité, mais elle n'en avait nullement l'obligation dès lors qu'elle estimait que les critiques du requérant étaient infondées.

S'agissant de l'omission d'examiner les documents relatifs aux investigations conduites par des organes de l'Union européenne et de l'État italien et les observations formulées par le requérant sur lesdits documents, le grief du requérant tombe à faux. La Commission paritaire n'a en effet pas ignoré ces documents mais a seulement estimé, pour des raisons parfaitement admissibles, qu'elle n'avait pas à en critiquer le contenu.

7. Le requérant soutient que tant la décision de prolonger son contrat d'un mois que celle de ne pas le renouveler à son échéance ont été prises en violation des droits de la défense. Le Centre ne l'aurait pas avisé suffisamment tôt de son intention de prolonger le contrat d'un seul mois pour qu'il puisse formuler utilement ses moyens de défense. Quant à la décision de mettre définitivement fin aux rapports de service, elle aurait été prise à réception du rapport d'enquête de l'OLAF adressé à la Directrice du Centre, si bien que la procédure ouverte ensuite n'aurait été qu'un exercice de pure forme.

Ce grief est en contradiction avec le déroulement des faits révélé par le dossier.

Le 2 avril 2012, soit quatre jours à peine après avoir reçu le rapport d'enquête de l'OLAF qui mettait en évidence, d'une part, de sérieux manquements dans la gestion du projet dont le requérant avait été en

charge, et, d'autre part, les conséquences de ces manquements sur les finances et la crédibilité du Centre, la Directrice du Centre écrivait au requérant pour l'inviter à présenter des observations sur son rôle dans les faits relevés dans ledit rapport. Le 24 avril, soit une semaine avant l'expiration du contrat de durée déterminée du requérant, le Directeur adjoint offrait à celui-ci une prolongation de contrat pour une période d'un mois à compter de sa date d'expiration, soit le 30 avril 2012.

Le 11 mai, la Directrice du Centre informait le requérant qu'après avoir examiné ses observations, elle avait l'intention de ne pas renouveler son contrat après le 31 mai, date de l'expiration du contrat prolongé, en raison des circonstances évoquées dans le rapport d'enquête de l'OLAF, lesquelles avaient conduit à une rupture irrévocable du lien de confiance devant exister entre le Centre et lui-même. Elle l'invitait cependant à présenter de nouvelles observations avant de prendre sa décision définitive. Cette décision, dûment motivée, est intervenue le 28 mai, après que la Directrice eut pris connaissance des nouvelles observations de l'intéressé.

Il ressort de ce qui précède que le requérant a été appelé à s'exprimer le plus largement possible au cours d'une procédure dont il connaissait parfaitement l'objet et dont il savait quelle pouvait être l'issue. De surcroît, si le Centre a prolongé son contrat, c'était précisément pour lui permettre de s'exprimer sur les faits qui pouvaient conduire au non-renouvellement de ce contrat.

On ne saurait donc reprocher au Centre d'avoir conduit un exercice de pure forme et de ne pas avoir donné au requérant assez de temps pour tenter de démontrer que celui-ci pouvait lui garder sa confiance.

8. Sur le fond, le requérant conteste, en premier lieu, la décision de prolonger d'un seul mois son contrat de durée déterminée. Cette décision reposerait sur une erreur de droit dans l'interprétation de l'article 1.8 *bis*, alinéa b), du Statut du personnel, qui régit la conclusion de ce type de contrat, sa durée et son renouvellement. Elle constituerait un détournement de pouvoir dans la mesure où le Centre n'a pas cherché à répondre aux besoins du service, mais seulement à remédier à son imprévoyance, à sa mauvaise gestion ou à son inertie. La procédure suivie pour prolonger le contrat du requérant serait, enfin, contraire au

«principe de bonne administration» invoqué par celui-ci parce que, faute pour le Centre d'avoir agi correctement en temps opportun, il aurait placé l'intéressé dans une situation de précarité comparable à celle dans laquelle se trouvent les fonctionnaires au bénéfice de contrats de courte durée.

9. L'alinéa b) de l'article 1.8 *bis* du Statut du personnel, intitulé «Durée de la nomination», se lit ainsi qu'il suit :

«Les nominations de durée déterminée sont faites pour une période d'un an au moins et de cinq ans au plus. Bien qu'une nomination de durée déterminée puisse être renouvelée, un fonctionnaire ainsi nommé n'est pas en droit de compter que son contrat sera renouvelé ou qu'il sera converti en un contrat d'un autre type. Tout engagement pour une durée déterminée prend fin sans préavis à la date prévue dans le contrat d'emploi.»

C'est à tort que le requérant croit pouvoir déduire de cette disposition qu'elle exclut toute possibilité de prolonger un contrat de durée déterminée. Ces contrats prennent fin à la date de leur expiration à moins qu'ils ne soient renouvelés pour une période d'un à cinq ans. Cette règle ne saurait avoir pour conséquence absurde d'exclure, dans des situations exceptionnelles du type de celle de l'espèce, que l'organisation et le fonctionnaire conviennent de retarder l'échéance contractuelle dans l'intérêt de ce dernier ou que, dans l'intérêt de l'organisation, celle-ci décide unilatéralement de mettre fin aux rapports de service avec le fonctionnaire à l'échéance du contrat ainsi prolongé.

Le requérant a été dûment informé de l'intention du Centre de ne pas renouveler son contrat et s'est vu de surcroît proposer le report, pour un mois, de l'échéance dudit contrat à seule fin de lui permettre de s'expliquer sur les critiques portées contre lui. Il ne saurait de bonne foi en tirer la conclusion que son contrat aurait dû être renouvelé pour une période d'une année au moins ou qu'il l'aurait été implicitement.

Le Centre n'a pas commis d'erreur de droit, dès lors que son interprétation de l'alinéa b) de l'article 1.8 *bis* du Statut du personnel était raisonnable.

Aucun argument du requérant n'est propre à démontrer que le Centre aurait choisi la solution critiquée en vue de réparer une faute commise par lui et que la décision contestée serait ainsi entachée de détournement de pouvoir.

Le Centre n'a pas davantage placé le requérant, qu'il avait dûment informé de son intention, dans une situation de précarité inacceptable.

10. Le requérant conteste, en second lieu, la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée et de mettre fin à ses rapports de service à l'échéance prolongée de ce contrat à cause des faits relevés dans le rapport d'enquête de l'OLAF.

11. Il reproche tout d'abord au Centre de ne pas avoir tenu compte d'un élément essentiel, dès lors que les investigations sur les faits qui lui étaient reprochés n'étaient pas terminées au moment où la décision de ne pas renouveler son contrat a été prise.

Ce grief est sans pertinence. La décision de ne pas renouveler le contrat du requérant a été prise au seul motif que le Centre n'avait plus assez confiance en lui pour le garder à son service. Cette décision n'exigeait pas que tous les faits décrits dans le rapport d'enquête de l'OLAF fussent formellement établis, mais seulement que la situation générale reflétée dans ledit rapport légitimât cette perte de confiance. La circonstance, invoquée par le requérant, que le Comité pour une gestion responsable, institué en vertu de l'article 13.30 des Règles de gestion financière, a estimé utile de l'entendre en décembre 2012 est sans pertinence à cet égard. En effet, l'objet de cette audition n'était pas de vérifier si le Centre pouvait avoir confiance en l'intéressé mais de permettre à ce comité de formuler des recommandations quant aux modalités d'indemnisation des pertes financières résultant de la mauvaise gestion du projet conduit par le requérant.

12. Le requérant affirme que la décision de ne pas renouveler son contrat reposerait sur une erreur de droit, dans la mesure où la perte de confiance alléguée ne pouvait constituer un motif valable au regard de ses responsabilités et des résultats des investigations menées notamment par l'OLAF. Elle reposerait en outre sur un détournement de pouvoir car elle n'aurait pas eu de lien véritable avec l'intérêt du service, n'étant que le fruit d'une hostilité à son égard de la Directrice du Centre, qui aurait réagi de manière inappropriée à la demande du gouvernement italien d'exiger du Centre le remboursement d'une somme importante.

Il résulte de la jurisprudence du Tribunal que le fonctionnaire titulaire d'un contrat de durée déterminée au sein d'une organisation internationale ne peut se prévaloir d'un droit au renouvellement de ce contrat à son échéance (voir le jugement 3444, au considérant 3). La décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée doit certes être motivée et reposer sur une bonne raison (voir le jugement 1911, au considérant 6), mais le Tribunal n'en reconnaît pas moins en ce domaine un large pouvoir d'appréciation à l'organisation (voir, par exemple, le jugement 1349, au considérant 11). La décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée ne peut être annulée que si elle viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, ou encore si des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération, si un détournement de pouvoir est établi ou si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier (voir, par exemple, le jugement 3586, au considérant 6, et la jurisprudence citée).

En l'espèce, le Centre n'a manifestement pas abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant que le requérant ne méritait plus sa confiance. Indépendamment de la question de savoir si la mise en cause du requérant, notamment dans la presse italienne, était ou non justifiée, la Directrice du Centre pouvait objectivement estimer, sur la base des faits énoncés dans le rapport d'enquête de l'OLAF, que l'intéressé n'avait pas maîtrisé une situation qui s'est avérée hautement préjudiciable pour le Centre. Par ailleurs, aucun élément du dossier ne vient corroborer les affirmations du requérant quant aux motivations cachées qui auraient conduit le Centre à se séparer de lui. Dans ces conditions, les griefs tirés d'une erreur de droit, de l'omission de prendre en compte un élément essentiel et d'un détournement de pouvoir ne peuvent qu'être écartés.

13. Le requérant se plaint de ne pas avoir bénéficié d'un préavis raisonnable. Mais l'article 13.10 du Statut du personnel relatif à la compensation du préavis prévoit que, «[l]orsque la résiliation d'un engagement comporte un préavis, celui-ci peut être remplacé par le paiement d'une somme correspondant au montant du traitement et des allocations pour la durée du préavis». Or il ressort du dossier que le requérant a bénéficié, en application de ces dispositions, de deux mois

de salaire en lieu et place de préavis, de sorte que le moyen n'est donc pas fondé.

14. Compte tenu de la rupture de son lien de confiance avec le requérant, le Centre n'a pas commis d'erreur manifeste en décidant de ne pas renouveler le contrat de l'intéressé alors même que ce dernier avait bénéficié auparavant de rapports d'évaluation favorables.

15. Les griefs tirés de la violation des obligations de loyauté et de bonne foi, ainsi que du devoir de sollicitude et de la violation des dispositions statutaires régissant les sanctions disciplinaires doivent eux aussi être écartés. En refusant de renouveler le contrat de durée déterminée du requérant, le Centre n'a en effet, pour les motifs qui viennent d'être exposés, pas abusé de son pouvoir d'appréciation, qui lui permettait, sans encourir la censure du Tribunal, de considérer que les dysfonctionnements dans la gestion de projet confiée au requérant avaient gravement entamé la confiance nécessaire à une collaboration ultérieure et justifiaient ainsi qu'il soit mis fin aux rapports de service de l'intéressé.

16. La requête doit donc être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 2 mai 2016, par M. Claude Rouiller, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Juge, et M^{me} Fatoumata Diakité, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Andrew Butler, Greffier adjoint.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2016.

CLAUDE ROUILLER

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

ANDREW BUTLER