

## QUATRE-VINGT-UNIEME SESSION

### Affaire BAIGRIE

#### Jugement No 1526

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par Mlle Bernadette Joan Baigrie le 6 juillet 1995 et régularisée le 17 août, la réponse de l'OMS en date du 21 novembre 1995, la réplique de la requérante du 26 février 1996 et la duplique de l'Organisation du 30 avril 1996;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII, 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 et les allégations suivants :

A. En 1985, la requérante, alors titulaire d'un contrat permanent avec l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), a demandé son transfert à l'OMS dans le cadre d'un "accord interorganisations". Elle y a été transférée le 1er août 1986 au bénéfice d'un contrat de deux ans, en qualité de secrétaire de grade G.5, au sein de la Division de l'appui aux systèmes d'information (ISS).

Son contrat a été prolongé de deux ans le 1er août 1988, puis de cinq ans le 1er août 1990. Elle a occupé à partir du 1er décembre 1990 un nouveau poste de grade G.6 d'assistant technique au Programme mondial de lutte contre le SIDA (GPA).

Au mois de mars 1995, l'administration lui a offert une prolongation de son contrat, qui venait à expiration le 31 juillet 1995, pour une durée de cinq mois seulement, en raison de la suppression du GPA et de son poste. Le 22 mars, elle a accepté cette offre en assortissant toutefois sa signature de la mention "sans préjudice de mes droits tels qu'indiqués dans ma lettre de ce jour adressée au Directeur général". Dans cette lettre, la requérante présentait une réclamation auprès du Directeur général contre la décision de renouveler son contrat pour une durée de cinq mois seulement. Le même jour, elle adressait au Comité d'appel une déclaration d'intention de recourir contre ladite décision.

Le 27 mars 1995, le secrétaire du Comité l'a informée que son recours était incomplet, l'offre de prolongation de son contrat ne constituant pas une décision au sens de l'article 1230.8.1 du Règlement du personnel; en effet, seule une formule intitulée "Dispositions relatives au personnel" notifiant une telle prolongation pouvait en constituer une. L'Organisation confirma cette offre par une telle formule datée du 7 avril. Par lettre du 10 mai, la requérante a informé le Directeur général qu'elle avait adressé ce même jour au Comité d'appel une déclaration d'intention de recourir contre ladite formule, et a sollicité son accord pour considérer celle-ci comme constituant une décision définitive au sens de l'article 1240.2 du Règlement du personnel, afin qu'elle pût saisir directement le Tribunal de céans. Par lettre du 28 juin 1995, qui constitue la décision entreprise, le secrétaire du Comité d'appel a informé la requérante que le Directeur général avait accédé à sa demande. Par lettre du 2 janvier 1996, l'administration lui a proposé un renouvellement de son contrat de six mois. Elle a accepté cette offre, tout en y ajoutant la mention "sans préjudice de mes droits tels qu'exposés mutatis mutandis dans ma lettre au Directeur général en date du 20 [recte 22] mars 1995".

B. La requérante prétend que l'Organisation a violé le principe de la bonne foi. Elle aurait été induite en erreur sur la nature du poste qu'elle occupait au sein du GPA depuis le 1er décembre 1990, n'ayant eu connaissance de son caractère limité qu'au mois de mars 1995. En effet, contrairement à la pratique constante de l'Organisation, ni l'avis de vacance ni la description de poste ne précisaient qu'il s'agissait d'un poste à durée limitée. D'ailleurs, ce poste avait été considéré, lors de sa création, comme étant de durée indéterminée, ainsi qu'il ressort d'une "notification de décision concernant une demande de poste" émise par la Division du budget en 1989. La requérante n'aurait pas brigué ce poste si elle avait su qu'il était de durée déterminée.

Elle allègue également la violation par la défenderesse du "principe de l'expectative légitime". En effet, selon la

jurisprudence des tribunaux administratifs internationaux, toute organisation qui suscite, par son comportement, des espoirs chez ses agents, doit les satisfaire. Après un renouvellement de deux ans et un autre de cinq ans, son contrat aurait dû, selon elle, être prorogé de cinq ans au moins et non de cinq mois, d'autant plus que ses états de service avaient toujours été excellents.

La requérante demande l'annulation de la décision attaquée; l'octroi d'un contrat permanent ou, à tout le moins, le renouvellement de son contrat pour une durée de cinq ans; un dédommagement pour le préjudice moral subi; ainsi que le remboursement de ses dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse nie avoir induit la requérante en erreur en la laissant croire que son poste était de durée indéterminée. Elle n'avait pas pour "pratique constante" d'indiquer la durée des engagements dans les avis de vacance ou les descriptions de poste. De toute façon, la requérante aurait certainement posé sa candidature audit poste même si elle avait su qu'il était de durée limitée, car y être affectée signifiait pour elle une promotion au grade G.6. En outre, le GPA semblait appelé en 1990 à se développer en raison de l'incidence croissante de la maladie du SIDA. Par ailleurs, la durée d'un poste, qu'elle soit déterminée ou non, n'influe pas sur celle de l'engagement de son titulaire. Un poste de durée indéterminée ne présente d'intérêt qu'aux fins de la procédure de réduction des effectifs ou du versement d'une indemnité de fin de service.

L'Organisation nie avoir déçu les espoirs légitimes de la requérante, qui n'a aucun droit au renouvellement de son contrat pour une durée de cinq ans ou à un contrat permanent, que ce soit en vertu du Règlement du personnel, des termes de son contrat ou de la jurisprudence du Tribunal de céans. La durée de la prolongation d'un engagement ainsi que l'octroi d'un contrat permanent relèvent du pouvoir discrétionnaire du Directeur général, et le Tribunal n'exerce qu'un contrôle limité en la matière. La décision de ne renouveler l'engagement de la requérante que pour une durée de cinq mois a été motivée par le seul fait que le GPA devait cesser d'exister le 31 décembre 1995.

D. Dans sa réplique, la requérante relève que l'Organisation nie l'obligation qui lui incombe, en vertu du paragraphe II.9.260 du Manuel de l'OMS, d'indiquer clairement sur les avis de vacance et les descriptions de poste que ce dernier est de durée limitée. En outre, en affirmant que le GPA était un programme à long terme, appelé à se développer, l'Organisation accepte la thèse de la requérante selon laquelle son poste au GPA était de durée indéterminée. Par ailleurs, la requérante n'a jamais prétendu que la nature d'un poste déterminait la durée de l'engagement de son titulaire. Toutefois, un agent qui occupe un poste de durée indéterminée a plus de chances de voir son contrat renouvelé que s'il occupe un poste de durée déterminée, d'autant plus qu'il peut bénéficier, en cas de suppression de son poste, de la procédure de réduction des effectifs.

E. Dans sa duplique, la défenderesse maintient sa position. Elle conteste que le titulaire d'un poste de durée indéterminée ait nécessairement plus de chances de voir son engagement prolongé que le titulaire d'un poste de durée déterminée. Elle confirme qu'à l'époque elle n'avait pas pour pratique établie d'indiquer sur les avis de vacance ou les descriptions de poste la durée de celui-ci. Elle fait observer que plusieurs de ses programmes comportent essentiellement des postes de durée limitée, bien qu'ils existent depuis plusieurs années et aient une certaine importance. Elle soutient enfin que la décision attaquée n'est pas arbitraire et se fonde au contraire sur le Manuel, en son point II.5.540, qui prévoit que les engagements sont prolongés à la condition, notamment, que "les fonds nécessaires pourront être assurés".

#### CONSIDERE :

1. La requérante, ayant été autorisée par le Directeur général à renoncer au recours interne en application de l'article 1240.2 du Règlement du personnel de l'OMS, a épuisé les voies de recours internes comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

2. Dans un premier moyen, la requérante reproche à l'Organisation de ne l'avoir pas informée que le poste pour lequel elle avait posé sa candidature en août 1990 et auquel elle avait été nommée, avec effet au 1er décembre 1990, était de durée limitée, ce qui l'exposait davantage au risque d'une résiliation ultérieure de son engagement, ceci contrairement aux informations données par l'Organisation lors d'autres mises au concours; elle n'aurait eu connaissance de la nature de ce poste qu'au mois de mars 1995; elle soutient que, si elle l'avait connue assez tôt, elle n'aurait pas postulé; à son avis, l'octroi d'un contrat de longue durée serait apte à réparer son dommage.

L'Organisation reconnaît qu'à l'époque elle n'informait pas de manière officielle les candidats du caractère permanent ou de durée déterminée des postes à pourvoir. Elle relève que la nature du poste est indépendante du

caractère permanent ou limité de l'engagement du fonctionnaire. Elle considère au demeurant qu'en l'occurrence la connaissance du caractère permanent ou temporaire du poste à pourvoir n'était pas un élément décisif pour la candidate vu les circonstances existant à l'époque de son engagement. Le nouveau poste lui offrait, en effet, des avantages certains par l'intérêt du travail et la classification de la fonction et, à ce moment-là, on ne pouvait guère prévoir la suppression de ce service dans un proche avenir, compte tenu de la propagation du SIDA et de l'importance de la lutte contre cette maladie.

Les règles de la bonne foi qui doivent présider aux rapports entre une administration et un fonctionnaire - voir par exemple le jugement 1479 (affaire Gill No 2) au considérant 12 - exigent qu'avant même la nomination les deux parties se donnent les informations nécessaires sur les points qui peuvent objectivement être considérés comme déterminant leur consentement. Or la durée d'un poste n'est pas nécessairement indifférente au candidat; en effet, elle peut avoir une incidence sur la stabilité de l'emploi.

En l'espèce, cependant, il n'est pas établi et même douteux que l'absence d'information sur ce point ait pu avoir une incidence sur la détermination de la requérante à l'époque. Apparemment, la question ne l'a pas préoccupée, puisqu'elle ne s'est pas renseignée à ce sujet. Au demeurant, en renonçant à un emploi permanent à l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle en faveur d'un emploi de durée déterminée à l'OMS, elle avait montré précédemment qu'elle préférait des perspectives d'avancement à une stabilité assurée de l'emploi; il est permis de supposer qu'il en était de même lorsqu'elle a brigué le poste au Programme mondial de lutte contre le SIDA. Enfin, cette lutte était déjà une des grandes préoccupations en matière de santé, de sorte qu'il n'était alors guère prévisible que l'OMS renoncerait à un tel service dans un proche avenir. Il y a dès lors de sérieuses raisons de conclure que, même informée, la requérante n'aurait pas renoncé à sa candidature. De toute manière, elle était parfaitement au courant de la nature des contrats d'engagement qu'elle avait signés avec l'OMS - ce qui résulte clairement de leur texte -, de sorte qu'elle n'a pas été trompée quant à leur portée, notamment quant à leur limitation dans le temps.

Le moyen n'est donc pas fondé.

3. Dans son second moyen, la requérante se prévaut d'une violation du "principe de l'expectative légitime", qui serait valable en matière de renouvellement de contrat. En bref, elle estime qu'une longue période de services satisfaisants fonde chez le fonctionnaire l'espoir légitime d'une continuation de ses rapports contractuels, que l'organisation ne doit pas décevoir lorsque se pose la question du renouvellement du contrat.

La décision entreprise a pour objet le non-renouvellement d'un contrat à terme, soit après l'expiration d'une prolongation accordée par l'Organisation. Il y a donc lieu de lui appliquer, mutatis mutandis, les règles relatives au non-renouvellement d'un contrat.

Selon l'article 1040 du Règlement du personnel, un contrat d'engagement de durée déterminée ne donne pas au fonctionnaire le droit à la reconduction du contrat. Le Tribunal a, quant à lui, maintes fois rappelé qu'une décision de ne pas renouveler un contrat étant une décision d'appréciation, elle ne peut être annulée que si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, ou si des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération, ou encore si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier, ou enfin si un détournement de pouvoir est établi : voir notamment le jugement 1052 (affaire James) au considérant 4.

A juste titre, il n'est pas contesté que les règles de forme régissant la décision de ne pas renouveler un engagement ont été observées.

Cette décision a été dictée en l'espèce par les intérêts de l'Organisation. La suppression du GPA impliquait celle des postes de travail qui y étaient affectés. Le maintien des fonctionnaires libérés de ces postes supposait qu'ils pussent être affectés à un autre service dans le cadre des limites budgétaires assignées à l'Organisation. La défenderesse conteste avoir été en mesure de trouver à la requérante un autre emploi.

Selon un principe général, également applicable à l'occasion du non-renouvellement d'un contrat, une organisation se doit de faire preuve d'égards et de ne pas exposer ses fonctionnaires à un dommage inutile. Ce devoir peut impliquer celui de prêter assistance à un fonctionnaire licencié, en vue de lui permettre d'éviter ou de diminuer le dommage qui peut en résulter - voir notamment les jugements 675 (affaire Pérez del Castillo), considérant 11, 1317 (affaire Amira), considérant 30, et 1450 (affaire Kock), considérant 23 -, du moins lorsque l'engagement n'était pas à court terme, que l'emploi a effectivement été de longue durée et que le fonctionnaire pouvait avoir de bonnes

raisons d'escompter pouvoir faire une carrière au sein de l'organisation.

L'Organisation n'en disconvient pas. Elle expose toutefois qu'elle a fait son possible pour venir en aide à la requérante, tout d'abord en informant les fonctionnaires intéressés aussitôt qu'elle l'a pu, puis en prolongeant son engagement de cinq mois, soit jusqu'au 31 décembre 1995; il n'y aurait pas eu alors de place disponible à l'OMS qui aurait pu être confiée à la requérante. Le contraire n'a pas été démontré et il n'y a pas de motif de douter de l'exactitude de ces explications. Du reste, malgré la décision attaquée, l'Organisation a prolongé encore de six mois l'engagement de la requérante - dans le cadre du projet de Programme commun des Nations Unies sur le SIDA -, selon ce qu'elle explique, grâce à des crédits dont elle avait alors bénéficié.

Cela étant, l'Organisation n'a pas violé les obligations qui lui incombent; elle n'a pas abusé du pouvoir d'appréciation que lui reconnaît la jurisprudence.

Ce moyen de la requérante est également mal fondé.

4. La non-admission des conclusions principales de la requérante entraîne le rejet de celles tendant à l'octroi d'une indemnisation pour tort moral et de ses dépens.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par Sir William Douglas, Président du Tribunal, M. Michel Gentot, Vice-Président, et M. Jean-François Egli, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 juillet 1996.

William Douglas  
Michel Gentot  
Egli  
A.B. Gardner