

## QUATRE-VINGT-DIX-HUITIÈME SESSION

### Jugement n° 2407

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), formée par M. A. G. S. (ci après dénommé «le requérant principal») le 19 septembre 2003 et régularisée le 12 décembre 2003, la réponse de l'OIAC du 22 mars 2004, la réplique du requérant du 23 juin et la duplique de l'Organisation du 27 août 2004;

Vu la requête dirigée contre l'OIAC, formée par M. S. Bh. le 6 novembre 2003 et régularisée le 8 janvier 2004, la réponse de l'OIAC du 5 avril, la réplique du requérant du 23 juin et la duplique de l'Organisation du 27 août 2004;

Vu la requête dirigée contre l'OIAC, formée par M. S. Br. le 4 décembre 2003 et régularisée le 15 décembre 2003, la réponse de l'OIAC du 7 avril 2004, la réplique du requérant du 18 juin et la duplique de l'Organisation du 27 août 2004;

Vu la requête dirigée contre l'OIAC, formée par M<sup>me</sup> M. d. C. C. I. le 6 novembre 2003 et régularisée le 12 décembre 2003, la réponse de l'OIAC du 22 mars 2004, la réplique de la requérante du 23 juin et la duplique de l'Organisation du 27 août 2004;

Vu la requête dirigée contre l'OIAC, formée par M<sup>me</sup> K. E. le 12 décembre 2003, la réponse de l'OIAC du 22 mars 2004, la réplique de la requérante du 23 juin et la duplique de l'Organisation du 27 août 2004;

Vu la requête dirigée contre l'OIAC, formée par M. I. S. S. le 6 novembre 2003 et régularisée le 8 janvier 2004, la réponse de l'OIAC du 6 avril, la réplique du requérant du 23 juin et la duplique de l'Organisation du 27 août 2004;

Vu les demandes d'intervention dans l'affaire Bh., formulées par M. M. K. et M. H. S. R. les 24 et 25 juin 2004 respectivement et la lettre que l'Organisation a adressée le 28 octobre 2004 à la greffière du Tribunal pour faire connaître ses observations sur ces demandes d'intervention;

Vu les demandes d'intervention dans l'affaire S., formulées par M. J. A. O. et M. B. R. N. les 23 et 24 juin 2004 respectivement et la lettre que l'Organisation a adressée le 28 octobre 2004 à la greffière du Tribunal pour faire connaître ses observations sur ces demandes d'intervention;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné les dossiers;

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Les requérants ont travaillé au Secrétariat technique de l'OIAC, initialement au bénéfice d'engagements de durée déterminée de trois ans. Trois d'entre eux étaient entrés au service de l'Organisation en 1997 et trois en 1998. A une exception près, tous travaillaient en qualité d'inspecteur à la Division de l'inspection et deux ont par la suite été affectés à la Division de la vérification. Ils ont tous bénéficié de prorogations de contrat d'une durée maximale de trois ans. Leurs contrats de durée déterminée devaient arriver à expiration à différentes dates du mois de juin 2003 et celui de M. Br. le 7 décembre 2003.

Conformément à l'article 4.4 du Statut du personnel, l'OIAC est une organisation qui n'offre pas la possibilité de faire carrière et, sauf dispositions contraires définies dans cet article, la durée totale des engagements du personnel du Secrétariat technique est de sept ans. Aux termes de la décision EC M 22/DEC.1 du 28 mars 2003, le Conseil exécutif — agissant à la demande de la Conférence des Etats parties — a décidé que la date de prise d'effet de la durée totale de service de sept ans serait celle de l'adoption du Statut du personnel de l'Organisation, à savoir le 2 juillet 1999. Le Conseil a également recommandé à la Conférence des Etats parties qu'à compter de 2003 le taux

moyen de renouvellement du personnel du Secrétariat soumis à la limite de durée totale de service devrait être de un septième par an. Le 30 avril 2003, la Conférence a adopté la décision C SS 2/DEC.1 aux termes de laquelle elle a arrêté, entre autres, que le taux moyen de renouvellement du personnel serait de un septième par an.

Le 9 mai 2003, l'OIAC a publié la directive AD/PER/28 qui décrivait la procédure de prorogation ou de renouvellement des contrats de durée déterminée et qui annulait et remplaçait la directive AD/ADM/16/Rev.2 du 2 mai 2002.

Par une circulaire d'information du 16 mai 2003, les membres du personnel ont été informés que ceux dont le contrat ne serait pas renouvelé en juin, juillet et août 2003 se verraient offrir une prorogation spéciale pour tenir compte du caractère obligatoire du préavis de trois mois.

Par des lettres qui, à une exception près, étaient datées du 16 mai 2003 — celle adressée à M. Br. portant la date du 23 juin —, le chef par intérim du Service des ressources humaines a informé chaque requérant que, conformément aux décisions EC M 22/DEC.1 du Conseil exécutif et C SS 2/DEC.1 de la Conférence des Etats parties et compte tenu notamment de la «référence faite au renouvellement annuel du personnel qui devait commencer en 2003», le Directeur général ne serait pas en mesure de leur offrir une prorogation de leur contrat de durée déterminée lorsque celui-ci expirerait en juin ou, dans le cas de M. Br., le 7 décembre. Il ajoutait qu'en application de l'alinéa b) du paragraphe 7 de la directive AD/PER/28 le Directeur général était néanmoins disposé à leur offrir une «prorogation spéciale d'une durée maximale de six mois» commençant à la date de sa lettre et allant jusqu'à celle de leur «départ effectif». Chacun était invité à faire connaître ses souhaits par écrit dans un délai de dix jours, faute de quoi son engagement cesserait à la date d'expiration de son contrat de durée déterminée.

Les requérants ont tous présenté une demande de réexamen, certains sollicitant une prorogation de contrat de un an. Ils ont également indiqué — la plupart par une note manuscrite sur une copie de la lettre susmentionnée — qu'ils souhaitaient accepter l'offre d'une prorogation de six mois tout en se réservant le droit de contester la décision du Directeur général de ne pas proroger leur contrat.

Par des courriers portant des dates allant du 23 juin au 21 août, qui constituent les décisions attaquées, le chef par intérim du Service des ressources humaines a répondu à leurs demandes de réexamen, au nom du Directeur général, et a confirmé la décision de ce dernier de ne pas proroger leur contrat de durée déterminée. Il informait en même temps les requérants que, dans la mesure où ils avaient décidé d'accepter l'offre de bénéficier d'une dernière prorogation spéciale, leur engagement cesserait le 15 novembre 2003, au terme de cette prorogation.

La prorogation spéciale du contrat de M. Br., qui travaillait à la Division de la vérification, devait prendre fin le 22 décembre 2003. Le 26 juin, l'intéressé a demandé à son directeur de division une copie de la recommandation qui avait été faite au Service des ressources humaines au sujet de la prorogation de son contrat, copie qu'il a reçue le jour même. Il ressortait de ce document que le directeur n'avait pas recommandé la prorogation du contrat du requérant et il y était fait mention d'un «classement intérieur par service». Le requérant a réclamé des éclaircissements, souhaitant savoir sur quels critères cette recommandation avait été fondée. Il n'a reçu aucune réponse.

Dans la circulaire d'information OPCW S/IC/74 publiée le 21 août 2003, le Directeur général a avisé le personnel de ce que, pour autant que certaines conditions soient réunies, il accepterait toute demande émanant d'un fonctionnaire souhaitant être dispensé de saisir au préalable la Commission de recours afin de pouvoir introduire directement une requête auprès du Tribunal, ce que les intéressés ont fait.

B. La plupart des requérants, défendus par le même conseil, soutiennent que la décision que chacun d'entre eux attaque était illégale pour les motifs suivants.

Premièrement, elle était entachée d'un abus de procédure assimilable à un détournement de pouvoir. Ils contestent l'objectif de la directive AD/PER/28 de mai 2003, qui a supprimé le Comité pour la prorogation des contrats, lequel avait formulé une recommandation en faveur de la prorogation de leurs contrats. Selon eux, il n'a pas été tenu compte des recommandations de ce comité. Puisque la procédure de non renouvellement avait été engagée en application de la directive AD/ADM/16/Rev.2 de mai 2002, ils soutiennent qu'elle aurait dû se poursuivre dans le cadre de cette même directive. Si c'est la nouvelle directive de mai 2003 qui s'appliquait, elle ne l'a pas été correctement — notamment parce qu'il y était précisé qu'une recommandation «dûment motivée» devait être

formulée par le directeur de division, or rien ne montre qu'il en a été ainsi.

Deuxièmement, les requérants soutiennent que la décision que chacun d'entre eux attaque n'était pas fondée sur un motif valable. La raison invoquée était la nouvelle règle sur le taux de renouvellement annuel du personnel, mais elle ne saurait justifier le non renouvellement de leur contrat car cela serait contraire au principe de non rétroactivité. Il s'agissait en fait d'un nouveau motif de non renouvellement qui n'a été communiqué à la plupart des fonctionnaires concernés que deux mois avant la date d'expiration de leur contrat de durée déterminée, introduisant ainsi un changement fondamental dans leur situation. Ce motif n'est pas non plus conforme au principe de bonne foi, d'une part, parce qu'il en ressort que l'application de la règle sur la durée maximale de service de sept ans sert à justifier une nouvelle limitation à cinq ans ou moins et, d'autre part, parce que l'Organisation n'a pas respecté son obligation de motiver toute décision. Les requérants soulignent qu'on ne leur a jamais expliqué pourquoi c'étaient eux qui avaient été choisis pour faire l'objet d'un non renouvellement de contrat ni selon quels critères s'était opéré ce choix.

Troisièmement, l'Organisation n'a pas respecté son obligation de ne pas causer de tort inutile à ses fonctionnaires. Certains des requérants soutiennent qu'étant donné leurs très bons états de service ils étaient en droit d'escompter rester au service de l'OIIAC pendant sept ans, c'est à dire jusqu'en juin 2006, voire au delà. La décision de non renouvellement de leur contrat les a beaucoup surpris et leur a causé un tort matériel et moral. L'un des requérants fait valoir que la décision de non renouvellement lui a été notifiée à un moment où ses enfants risquaient de voir leurs études gravement perturbées. Une requérante soutient que, la décision de non renouvellement de son contrat ayant été prise pendant son congé de maternité, elle s'est trouvée en plein désarroi.

Les moyens avancés par M. Br. recourent sur de nombreux points ceux qui viennent d'être évoqués. Il invoque des erreurs de procédure au motif, notamment, que la procédure d'examen du renouvellement de son contrat a été modifiée en cours de route par suite de la publication de la nouvelle directive de mai 2003. De plus, il n'a pas eu la possibilité de formuler des observations sur le non renouvellement de son contrat, ce qui, selon lui, était constitutif d'une atteinte à son droit de se défendre.

Les requérants demandent au Tribunal d'annuler les décisions attaquées. Ils demandent tous, à l'exception de l'un d'entre eux, que le Tribunal ordonne à l'Organisation soit de les réintégrer à compter de la mi novembre 2003 — et de leur verser l'intégralité du traitement et des indemnités auxquels ils auraient eu droit — soit, à titre subsidiaire, de leur verser deux années de traitement brut, y compris les allocations, les indemnités et la contribution de l'Organisation à la Caisse de prévoyance, en prenant en compte les augmentations d'échelon annuelles. Chaque requérant demande l'octroi de dommages intérêts pour tort moral. M. Br. réclame en outre des dommages intérêts pour tort matériel. Ils demandent tous les dépens.

C. Dans ses réponses, l'Organisation soutient qu'aucune des requêtes n'est recevable. Dans la mesure où les requérants contestent la confirmation d'une décision de ne pas renouveler leur contrat de durée déterminée au milieu de 2003 — ou, dans le cas de M. Br., au 7 décembre 2003 — leurs requêtes sont sans fondement et sans objet, ainsi qu'irrecevables *ratione materiae*. A ce moment là, ils n'avaient en effet pas quitté l'Organisation et les décisions de non renouvellement n'avaient donc plus d'effets juridiques. En fait, les décisions par lesquelles ils avaient été informés du non renouvellement de leur engagement avaient été annulées et remplacées par les lettres répondant à leurs demandes de réexamen. Ces lettres contenaient deux décisions. D'une part, elles confirmaient la décision de ne pas renouveler leur contrat de durée déterminée et, d'autre part, elles portaient à leur connaissance la nouvelle décision, distincte, de leur accorder une dernière prorogation de contrat allant jusqu'au 15 novembre 2003 — ou, dans le cas de M. Br., jusqu'au 22 décembre 2003. Or les requérants n'ont jamais demandé un réexamen de cette deuxième décision. De ce fait, dans la mesure où ils attaquent la décision de ne proroger leur engagement que jusqu'à la fin de la prorogation spéciale, leurs requêtes sont irrecevables pour défaut d'épuisement des voies de recours interne.

Dans ses réponses au sujet de trois des requêtes, la défenderesse émet en outre des réserves car les requérants concernés n'ont pas soumis leurs propres écritures et ne se sont donc pas conformés aux dispositions de l'article 6 du Règlement du Tribunal.

Répondant quant au fond sur les six requêtes, l'OIIAC fait valoir qu'en acceptant leur dernière prorogation de contrat, les requérants ont donné leur accord pour que celle ci soit régie par les dispositions du Statut du personnel, y compris celle selon laquelle la prorogation ne «saurait laisser espérer un renouvellement» de contrat.

Citant la jurisprudence du Tribunal, la défenderesse souligne que la question du renouvellement d'un engagement de durée déterminée relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général et ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal. Elle prétend qu'en l'espèce la décision de ne pas renouveler les engagements a été prise dans son intérêt.

L'OIAC réfute toute allégation de détournement de pouvoir. Elle fait valoir en effet que les requérants n'ont pas démontré que le Directeur général a agi dans un but illégal. Tant la directive de mai 2002 que celle de mai 2003 reconnaissent expressément à ce dernier le pouvoir de prendre des décisions en matière de prorogation de contrat «en exerçant son pouvoir d'appréciation et dans l'intérêt de l'Organisation». Le Directeur général a tenu compte non seulement des décisions du Conseil exécutif et de la Conférence des Etats parties concernant la politique de la durée de service et la politique corrélative de renouvellement du personnel, mais aussi des éléments d'information contenus dans les dossiers personnels des requérants.

L'Organisation explique qu'un avis sur l'évaluation comparative du comportement professionnel des inspecteurs dont les contrats devaient arriver à expiration en juin juillet 2003 avait été fourni au Directeur général par le directeur par intérim de la Division de l'inspection après consultation des cadres supérieurs de la division. Cet avis concernait soixante seize inspecteurs et, pour des raisons de confidentialité, il n'a donc pas été divulgué aux requérants. Dans le cas de M. Br., son directeur de division a formulé une recommandation et l'intéressé en a reçu copie. Il n'y a pas eu atteinte à son droit de se défendre car, s'agissant d'un non renouvellement d'engagement, il n'était pas appelé à faire connaître son opinion. La défenderesse rejette l'idée avancée par ce requérant, selon laquelle il y aurait eu un «changement de procédure» pendant le processus de prise de décision relatif au non renouvellement de son contrat.

Par ailleurs, les requérants ne sauraient soutenir que les décisions attaquées n'étaient pas motivées. Ils ont été informés que le non renouvellement de leur contrat découlait de l'obligation qu'avait le Directeur général de mettre en œuvre la politique de la durée de service. Quant au motif du non renouvellement, il n'était pas incompatible avec le principe de non rétroactivité. La politique susmentionnée ne portait atteinte à aucun des droits réglementaires existants des requérants. Avant qu'elle ne soit inscrite dans le Statut du personnel le 2 juillet 1999, les intéressés avaient le statut de fonctionnaire sans aucun droit contractuel au renouvellement de leur engagement, et cette situation n'a pas changé par la suite. La défenderesse réfute l'allégation de mauvaise foi.

Elle soutient que les conclusions des requérants ne reposent sur aucun fondement juridique et qu'il en va de même de l'espoir qu'ils avaient de rester au service de l'OIAC jusqu'en juin 2006 ou au delà. L'Organisation sollicite une procédure orale et demande au Tribunal d'entendre le témoignage du Directeur général.

D. Dans leurs répliques, certains des requérants font savoir qu'ils n'invoquent plus le moyen relatif au détournement de pouvoir. Relevant que le classement confidentiel relatif au comportement professionnel des inspecteurs, qui avait été effectué par le directeur par intérim de la Division de l'inspection, a été pris en compte par le Directeur général mais ne leur a pas été communiqué, ils soutiennent que la décision attaquée dans chaque cas est entachée d'une violation des droits de la défense. De même, à la lumière des jugements 2315 et 2293 respectivement, ils ne maintiennent plus leurs allégations de manquements au principe de non rétroactivité et au principe de bonne foi. Ils affirment que, la règle du renouvellement annuel du personnel ne pouvant être légalement invoquée par le Directeur général comme motif de non renouvellement de leur contrat, les décisions attaquées sont entachées d'une erreur de droit.

E. Dans ses dupliques, l'Organisation soutient que l'avis soumis au Directeur général ne concernait pas spécifiquement les requérants; il s'agissait d'une évaluation comparative concernant de nombreux autres inspecteurs et les requérants n'avaient aucun droit automatique à prendre connaissance de ces informations. S'agissant du nouveau moyen fondé sur une erreur de droit, la défenderesse fait valoir que, contrairement à ce que soutiennent les requérants, la politique de renouvellement du personnel ne fait pas partie des conditions inscrites dans leur contrat et la mise en œuvre de cette politique n'a porté atteinte à aucune de leurs conditions d'emploi essentielles.

A la demande du Tribunal, l'Organisation a par la suite produit, à titre confidentiel, l'avis que le directeur par intérim de la Division de l'inspection avait soumis au Directeur général.

CONSIDÈRE :

1. Les six requérants sont d'anciens fonctionnaires de l'OIAC dont les contrats de durée déterminée sont arrivés à terme en 2003. Au lieu de les renouveler pour au moins une année, l'Organisation n'avait accordé aux intéressés qu'une dernière prorogation de moins de six mois. Trois d'entre eux étaient entrés au service de l'Organisation en 1997 et trois en 1998. A une exception près, ils ont tous travaillé dans la Division de l'inspection et deux d'entre eux ont par la suite été transférés de cette division à la Division de la vérification. Ces différences de situation n'ont aucune incidence en l'espèce. Les six requêtes soulèvent des points de droit communs et les différences de fait mineures, notamment en ce qui concerne les dates des lettres, ne sont pas de nature à influencer sur l'issue du litige. A l'exception de l'un d'entre eux, tous les requérants sont représentés par le même conseil. Le Tribunal ordonne la jonction de l'affaire de M. S. (ci après dénommé «le requérant principal») et de celles des cinq autres requérants pour qu'elles fassent l'objet d'une seule décision.

2. Les requêtes portent sur l'article 4.4 du Statut du personnel qui (sauf dispositions contraires sans pertinence en l'espèce) fixe à sept ans la durée de service maximale des fonctionnaires de l'OIAC. Les dispositions pertinentes de cet article, qui a été adopté en 1999 et sera dénommé ci après «la règle sur la durée de service», se lisent comme suit :

«a) L'OIAC est une organisation qui n'offre pas la possibilité de faire carrière. En d'autres termes, il n'est pas accordé de contrat permanent. Il est proposé aux fonctionnaires deux types d'engagement temporaire : pour une période de courte durée ou pour une durée déterminée. En principe, la période de contrat initiale n'excède pas trois ans. Les prolongations de contrat sont possibles; toutefois, un contrat, même s'il y a prolongation, ne saurait laisser espérer un renouvellement ou un réengagement. Les reconductions, qui revêtiront un caractère chaque fois plus exceptionnel, sont conditionnées notamment aux résultats obtenus par le fonctionnaire et mesurés selon un système d'évaluation rigoureux. Pour qu'une prolongation de contrat soit justifiée, l'Organisation doit avoir un constant besoin des compétences et connaissances du fonctionnaire.

b) La durée totale des engagements du personnel du Secrétariat est de sept années, sauf dispositions contraires définies ci après :

[...]»

3. Ce cas concerne également la politique adoptée par le Conseil exécutif en mars 2003 et confirmée par la Conférence des Etats parties un mois plus tard, aux termes de laquelle il a été décidé qu'en application de la règle sur la durée de service le taux moyen de renouvellement du personnel serait fixé à un septième par année. Cette politique (dénommée ci après la «politique de renouvellement du personnel») vise clairement à guider le Directeur général dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation lorsqu'il doit décider s'il y a lieu de renouveler les contrats arrivant à terme et, dans l'affirmative, à quelle date.

4. La règle sur la durée de service (article 4.4) a été adoptée avant que chaque requérant ne se soit vu accorder sa dernière prorogation de contrat en 2000 ou 2001. Le contrat issu de cette prorogation étant expressément régi par le Statut du personnel de l'Organisation, la règle susmentionnée faisait partie des conditions d'emploi de chacun des requérants avant la prorogation de son contrat (contrairement à la situation en cause dans le jugement 2315).

5. La politique de renouvellement du personnel, quant à elle, a été adoptée quelques mois seulement avant l'expiration des contrats de durée déterminée des requérants et ceux-ci n'ont jamais donné leur accord à ce sujet, que ce soit expressément ou implicitement.

6. Dans une lettre datée du 16 mai 2003, le chef par intérim du Service des ressources humaines a informé le requérant principal que, conformément à la politique de renouvellement du personnel récemment adoptée par l'Organisation, le Directeur général regrettait de ne pas être en mesure de lui offrir une prorogation de son contrat de durée déterminée lorsque celui-ci expirerait le 30 juin 2003. Il l'informait par ailleurs que «le Directeur général [était] néanmoins disposé à [lui] offrir une prorogation spéciale d'une durée maximale de six mois, commençant à la date de [sa] lettre et allant jusqu'à celle du départ effectif [du requérant] de l'Organisation, et à proroger son contrat en conséquence s'il le désirait». Le 23 mai 2003, le requérant principal, par une annotation manuscrite sur une copie de la lettre susmentionnée, a accepté l'offre de prorogation tout en réservant son droit de contester la «décision qui a été prise de ne pas proroger d'une année [s]on contrat en cours». Dans un courrier daté du 18 juin, l'intéressé a demandé au Directeur général de réexaminer la décision contenue dans la lettre du 16 mai 2003. Par lettre du 23 juin, le requérant principal a été informé que le Directeur général confirmait la décision du 16 mai «de

ne pas proroger son contrat de durée déterminée au delà de sa date d'expiration, à savoir le 30 juin 2003». La décision du Directeur général de lui accorder une dernière prorogation spéciale jusqu'au 15 novembre 2003 était également confirmée. Le 22 juillet 2003, le requérant principal a saisi la Commission de recours.

7. Il a par la suite été informé que le Directeur général avait accepté de le dispenser de saisir cette commission pour lui permettre d'introduire directement sa requête auprès du Tribunal, ce qu'il a fait dans les délais prescrits.

#### *Sur la recevabilité*

8. L'Organisation conteste la recevabilité de toutes les requêtes. A son avis, la lettre du 16 mai 2003 contenait deux décisions totalement distinctes, la première étant de ne pas renouveler le contrat du requérant principal au delà de sa date d'expiration le 30 juin et la seconde de lui offrir la possibilité de bénéficier d'une prorogation spéciale. Par ailleurs, du point de vue de l'Organisation, la demande de réexamen formulée par le requérant principal et le refus qui lui a été opposé — contenus respectivement dans les lettres des 18 et 23 juin — ne portaient que sur la première de ces décisions. De même, selon la défenderesse, la lettre du 16 mai ne contenait pas réellement d'offre de prorogation spéciale; il y était seulement indiqué que l'Organisation était disposée à faire une telle offre. Ce n'est qu'une fois que le requérant principal a fait savoir qu'il était prêt à l'accepter que l'offre d'une nouvelle prorogation de courte durée lui a été présentée, par le biais d'une nouvelle décision administrative distincte, et qu'il l'a acceptée. Ainsi, selon l'OIAC, la demande de réexamen que le requérant principal a présentée contre la décision de non prorogation de son contrat au delà du 30 juin 2003, dont le rejet lui a été signifié dans la lettre du 23 juin, et la saisine du Tribunal pour attaquer cette dernière décision n'ont plus d'objet puisque le contrat a en fait été prorogé au delà de la fin du mois de juin. Elle soutient que la décision ayant fait grief au requérant est en réalité la non prorogation de la prorogation de courte durée qui lui a été accordée, laquelle venait à échéance le 15 novembre 2003, mais qu'aucune décision administrative concernant cette prorogation n'a jamais fait l'objet d'une contestation ni d'une saisine du Tribunal en bonne et due forme.

9. Cet argument ne saurait être accepté. Il est tout à fait impossible de dissocier la décision de ne pas proroger le contrat du requérant au delà du 30 juin de la décision corrélative de lui offrir une prorogation de courte durée. L'une et l'autre ont été initialement communiquées dans le cadre de la première décision du 16 mai et toutes deux ont été confirmées par la décision du 23 juin résultant du réexamen de celle-ci. On ne peut davantage considérer que la lettre du 16 mai 2003 indiquait simplement que le Directeur général était disposé à envisager l'octroi d'une prorogation de courte durée. Au contraire, il s'agissait d'une véritable offre de prorogation qui a lié l'Organisation à partir du moment où le requérant a fait savoir qu'il l'acceptait.

10. Cette interprétation est confortée par la circulaire d'information du 16 mai 2003 dans laquelle il est indiqué que, puisque la règle qui veut que les fonctionnaires ont droit à un préavis de trois mois en cas de non renouvellement de leur contrat ne pourrait être respectée pour les contrats expirant en juin, juillet et août 2003, les fonctionnaires auxquels un renouvellement n'était pas proposé «se verraient offrir une prorogation spéciale leur garantissant qu'une période de six mois s'écoulerait entre la date de la notification du non renouvellement de leur contrat et leur départ de l'OIAC». L'offre d'un renouvellement de courte durée était donc un élément indissociable de la décision de ne pas accorder un renouvellement plus long et s'imposait pour que l'Organisation puisse respecter ses propres règles en matière de préavis.

11. Les dates de certains des documents diffèrent mais leur objet et leur signification ne changent pas et les mêmes considérations s'appliquent à toutes les requêtes; celles-ci sont donc recevables.

#### *Sur le fond*

12. Dans leurs répliques, les requérants (à l'exception de M. Br.) reformulent et réorientent leurs moyens, essentiellement à la lumière de deux jugements (2293 et 2315) récemment prononcés par le Tribunal. Celui-ci est en effet d'accord pour considérer que, compte tenu des jugements susmentionnés, les requérants ne peuvent invoquer des arguments fondés sur des droits acquis, la violation du principe de non rétroactivité, la mauvaise foi ou une interprétation erronée des termes de leur contrat ainsi que des règles et directives en vigueur.

13. En particulier, dans le jugement 2315, qui traite d'une règle sur la durée de service et d'une politique de renouvellement du personnel, qui étaient pour l'essentiel identiques à celles en cause en l'espèce, le Tribunal a déclaré ce qui suit :

«24. Comme cela a déjà été souligné, le requérant est employé au titre d'un contrat de durée déterminée qui ne l'autorise pas à compter sur une prolongation ou un renouvellement. Par conséquent, si la règle des sept années de service était applicable pour décider du renouvellement ou non de l'engagement du requérant (ce qui, comme déjà indiqué, n'est et ne sera pas le cas tant qu'une clause appropriée n'est pas incluse dans son contrat), cette règle n'aurait aucun effet sur sa situation juridique, ses droits ou ses obligations actuels. Elle n'aurait tout au plus d'incidence que sur le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire exécutif concernant son réengagement. Si ladite règle était applicable, ce pouvoir, dans la présente affaire, se limiterait à décider s'il s'avère nécessaire pour la Commission de "conserver à son service [une] personne possédant des compétences ou des connaissances essentielles". Si au contraire cette règle n'est pas applicable, c'est un pouvoir discrétionnaire d'une nature plus générale qui peut être exercé, en fonction des intérêts de la défenderesse.

25. On ne saurait affirmer qu'une modification de la nature du pouvoir discrétionnaire, qui peut être exercé pour décider de l'octroi de futurs droits par prolongation ou renouvellement d'un contrat, entraîne une modification d'un intérêt juridique existant, et encore moins d'un droit légal ou d'un statut juridique existants. De ce fait, la règle des sept années de service édictée par la directive administrative n° 20 n'est pas rétroactive, même si la période de sept ans est calculée à partir d'une date antérieure à sa publication.»

14. Puisque les moyens tels que reformulés dans les répliques constituent désormais la base sur laquelle l'annulation des décisions attaquées est sollicitée et puisque le requérant qui est défendu par un autre conseil ne soulève aucun point nouveau ni différent, il y a maintenant lieu d'examiner lesdits moyens.

15. Les requérants prétendent tout d'abord que les décisions attaquées sont viciées parce que les droits de la défense n'ont pas été respectés au cours de la procédure à l'issue de laquelle elles ont été prises. En particulier, le Directeur général aurait demandé et reçu un mémorandum du directeur par intérim de la Division de l'inspection contenant une évaluation comparative des comportements professionnels de tous les inspecteurs, soixante seize au total, qui bénéficiaient d'un engagement de durée déterminée arrivant à terme entre juin et décembre 2003. Bien qu'ils en aient fait la demande en bonne et due forme, ce document n'a été remis aux requérants ni avant ni après la date des décisions attaquées.

16. Le Tribunal a demandé et examiné confidentiellement le document en question. Il contient la synthèse des résultats d'une consultation à laquelle le directeur par intérim de la Division de l'inspection a procédé auprès des chefs d'équipe; il reproduit également les appréciations collectives portées par ces derniers sur la base tant des évaluations annuelles de tous les inspecteurs dont les contrats de durée déterminée allaient expirer que de leur connaissance personnelle des inspecteurs avec lesquels ils avaient travaillé ainsi que de l'opinion qu'ils avaient sur eux. Les inspecteurs y sont classés en fonction de l'évaluation collective par les chefs d'équipe de leur comportement professionnel. L'Organisation a eu raison de considérer ce document comme confidentiel.

17. Deux points revêtent une importance particulière en ce qui concerne ce document. Premièrement, le comportement professionnel de tous les inspecteurs dont les engagements de durée déterminée étaient sur le point d'arriver à terme avait été jugé de haut niveau et satisfaisant; le caractère insatisfaisant des services des intéressés n'a jamais été avancé comme raison ou justification des décisions contestées. En fait, avant sa suppression, le Comité pour la prorogation des contrats semble avoir recommandé, en accord avec le directeur par intérim de la Division de l'inspection, la prorogation d'au moins un an de tous les engagements. Deuxièmement, il n'existait aucune procédure administrative formelle permettant de déterminer quel fonctionnaire, dans un groupe dont tous les membres avaient donné satisfaction et dont aucun ne pouvait légitimement espérer le renouvellement de son contrat à son expiration, devait bénéficier d'une prorogation et pour quelle durée. L'avis demandé et reçu par le Directeur général, qui présentait sous forme d'un tableau comparatif l'évaluation des comportements professionnels de l'ensemble des inspecteurs, était un instrument de travail reposant à la fois sur l'appréciation des supérieurs directs de ces derniers et sur les documents figurant déjà dans les dossiers de tous les inspecteurs, chacun d'entre eux ayant, bien entendu, connaissance de son propre dossier. Dans la mesure où aucun d'eux n'avait droit à un renouvellement, aucun ne pouvait accéder au dossier personnel des autres pour tâcher de convaincre le Directeur général qu'il devait être retenu pour bénéficier d'un renouvellement de préférence à ses collègues. En fait, ils n'avaient aucun droit d'être entendus sur ce sujet (voir le jugement 600).

18. Les observations formulées dans les trois considérants précédents ne s'appliquent pas aux cas de M. Br. et de M<sup>me</sup> E. Le premier travaillait à la Division de la vérification et non pas à la Division de l'inspection. Son directeur de division a recommandé que son contrat ne soit pas renouvelé en raison de la politique de

renouvellement du personnel en vigueur et l'intéressé en a été informé. Cette recommandation a constitué l'avis pertinent sur lequel le Directeur général s'est appuyé pour décider de ne pas renouveler le contrat de M. Br. L'argument de ce dernier selon lequel le changement de procédure lui a été d'une certaine manière préjudiciable est dénué de fondement : quel que soit le système appliqué, il n'avait aucun droit à un renouvellement et il a reçu copie de l'avis du directeur de division. Dans le cas de M<sup>me</sup> E., on ne sait pas exactement quelle a été la procédure suivie mais l'intéressée n'en conteste pas la régularité.

19. Il ne peut y avoir violation des garanties d'une procédure régulière lorsqu'il n'existe pas de procédure et qu'aucun droit substantiel n'est méconnu. Les contrats des requérants venaient tous à expiration sans que les intéressés puissent espérer de renouvellement. A vrai dire, le Directeur général n'a pas choisi les fonctionnaires dont l'OIAC devait se séparer, mais plutôt, dans l'exercice bien compris de son jugement et de son pouvoir d'appréciation, et aidé en cela par ses principaux collaborateurs, ceux qu'il devait réengager dans le meilleur intérêt de l'Organisation. Pour ce faire, il avait parfaitement le droit de demander conseil aux cadres supérieurs de l'Organisation et d'obtenir leur avis sur les mérites respectifs des inspecteurs qui, par définition, étaient tous dignes de se voir offrir un renouvellement de contrat. Les avis des directeurs de division et des chefs d'équipe consultés, qui nécessairement ont exprimé des jugements personnels sur les mérites respectifs de personnes autres que les requérants, ont été à juste titre considérés comme confidentiels par la défenderesse. Aux termes de la politique de renouvellement du personnel, rien n'obligeait le Directeur général à solliciter cet avis ni à le suivre le cas échéant. En fait, il n'est pas certain qu'il ait suivi dans chaque cas l'avis qu'il avait reçu. Il était libre d'adopter la procédure de sélection qu'il estimait la meilleure dans l'intérêt de l'Organisation. Il ne fait pas de doute que la procédure adoptée s'agissant de la Division de l'inspection était une procédure qui, dans les limites imposées par la politique de renouvellement du personnel, a tenu compte des intérêts de l'Organisation.

20. Le deuxième moyen avancé à l'appui de la requête du requérant principal est que la décision attaquée n'était pas correctement motivée. En réalité, cette décision était tout à fait conforme à la politique de renouvellement du personnel adoptée pour mettre en œuvre la règle de la durée maximale de service de sept ans. La politique de renouvellement du personnel n'est pas et ne pouvait pas être directement attaquée car elle découlait logiquement, voire nécessairement, de la règle sur la durée de service. Une fois admis que cette politique allait entraîner inévitablement le non renouvellement des contrats de fonctionnaires qui, en l'absence tant de cette règle que de cette politique, auraient bénéficié d'une prorogation de contrat, la seule raison pour décider du départ de certains d'entre eux est la politique de renouvellement du personnel elle-même. Autrement dit, une fois admis qu'un certain pourcentage des effectifs devra quitter l'Organisation chaque année et une fois prise en compte la réduction naturelle des effectifs par le jeu des départs à la retraite et des licenciements pour raison économique ou pour services insatisfaisants, il est inévitable que, pendant les premières années, l'application d'une politique de renouvellement du personnel à taux fixe amène à se séparer de personnes qui, sans cela, se seraient vu accorder un nouveau contrat. Si, comme c'est le cas en l'espèce, l'ensemble des fonctionnaires appartenant au groupe dont les contrats arrivent à expiration ont eu un comportement professionnel exemplaire et occupent des postes qui doivent continuer d'être pourvus pour que l'Organisation fonctionne convenablement, il n'existe aucune justification objective, cohérente ni strictement rationnelle qui permette à l'administration de décider qui doit rester et qui doit partir. Il s'agit d'un cas classique où le pouvoir d'appréciation doit s'exercer. Tant qu'il n'y a pas de preuves que l'Organisation a eu un comportement fautif par suite d'un parti pris personnel, de motifs cachés ou de mauvaise foi — et il n'y en a pas —, le décideur doit en dernière instance pouvoir exercer son jugement et le Tribunal ne censurera pas sa décision. La motivation de la décision est, comme cela a été dit, la politique de renouvellement du personnel et aucun autre motif ne peut être exigé.

21. Poursuivant leur argumentation, les requérants soutiennent qu'il était illégal que l'Organisation ajoute une nouvelle stipulation à leurs contrats, en instaurant la politique de renouvellement du personnel par tranche de un septième des effectifs avant l'expiration de leurs contrats de durée déterminée, puis se prévale de cette politique pour ne pas renouveler ces derniers pour une année complète. L'argument est erroné. La politique de renouvellement du personnel, qu'il y a lieu de distinguer de la règle de la durée de service maximale de sept ans, n'était pas une des stipulations du contrat des membres du personnel. Mais une fois que la règle des sept ans a été intégrée aux conditions d'emploi, comme cela a été le cas pour tous les requérants, son application exigeait que l'Organisation prenne les mesures appropriées. Etant donné la taille de l'OIAC et le fait qu'elle est de création relativement récente, il était évident que la règle sur la durée de service entraînerait des difficultés de gestion et de recrutement des effectifs à moins que des mesures ne soient prises pour étaler dans le temps les effets de cette règle. On voit difficilement ce que l'on aurait pu faire d'autre sans enfreindre gravement la règle des sept ans. Quelle qu'eût été la politique de mise en œuvre adoptée, elle aurait entraîné des problèmes pour certains



fonctionnaires et pour l'Organisation elle-même. Cette politique n'étant pas manifestement irrationnelle, le Tribunal ne censurera pas la décision prise par l'Organisation sur son fondement. De fait, puisque aucun fonctionnaire n'avait droit au renouvellement de son contrat à son expiration ni ne pouvait légitimement nourrir l'espoir d'obtenir un tel renouvellement, aucun n'a subi de préjudice par suite de l'application de la politique de renouvellement du personnel.

22. Certains requérants, mais non la totalité, ont avancé comme dernier moyen que l'Organisation était tenue de ne pas causer de dommage inutile aux membres de son personnel. Le non renouvellement inattendu de leur contrat assorti d'un préavis de six mois seulement a perturbé leur vie personnelle et notamment la vie scolaire de leurs enfants. Mais, comme il a été démontré, la règle de la durée maximale de service de sept ans est devenue une des conditions du contrat d'emploi de chacun d'entre eux et ne peut donc donner lieu à protestation de leur part. Quant à la politique de renouvellement du personnel, le Tribunal a déjà estimé qu'elle constituait une conséquence logique de cette règle et que, si certains fonctionnaires ont subi un préjudice parce qu'ils n'ont pas obtenu la prorogation d'engagement à laquelle leur contrat ne leur donnait pas droit, ce préjudice ne découle pas des actes de l'Organisation mais des contrats librement et volontairement conclus par ces fonctionnaires. La règle sur la durée de service, que l'on doit considérer comme ayant été acceptée par eux, et la politique de renouvellement du personnel qui en découlait rendaient nécessairement précaire toute planification à long terme de leur part, mais cela ne saurait valablement fonder une réclamation.

23. Certains requérants invoquent des motifs propres à leur cas. Ainsi, une requérante laisse entendre que la décision de ne pas renouveler son contrat était due au fait qu'elle se trouvait en congé de maternité et ne pouvait être informée du changement de politique; un autre avance que si son contrat n'a pas été renouvelé c'est parce qu'il était membre du Conseil du personnel. Aucune preuve ne vient étayer l'argument selon lequel ces facteurs, dépourvus de pertinence, auraient eu une quelconque influence sur les décisions attaquées et il y a lieu de le rejeter.

24. L'Organisation, quant à elle, demande au Tribunal la tenue d'une procédure orale. Comme elle n'avance aucune bonne raison à l'appui de sa demande, le Tribunal la rejette.

25. Les requérants ont tous atteint le terme de leur engagement de durée déterminée et ont bénéficié de prorogations spéciales pour que soit respecté le préavis minimal que l'Organisation s'était imposé en cas de non renouvellement des contrats. A l'expiration de ces prorogations de courte durée, les requérants n'avaient aucun droit au maintien dans leur emploi et ne pouvaient espérer l'obtenir. Leurs contrats avaient été régis par la règle de la durée maximale de service de sept ans, comme ils l'avaient accepté. Cette règle entraînait logiquement l'adoption par l'OIAC de la politique de renouvellement du personnel par tranche de un septième sous tendant les décisions de ne pas leur offrir d'autre contrat. Ils ne sont donc pas fondés à se plaindre.

26. Le Tribunal a reçu des demandes d'intervention de la part de quatre anciens fonctionnaires dont les contrats de durée déterminée n'ont pas été renouvelés dans des conditions semblables à celles qu'ont connues les requérants. Dans les quatre cas, les demandeurs protestaient contre les décisions administratives qui avaient été prises de ne pas leur offrir de nouveaux contrats; ils avaient demandé et obtenu en temps opportun l'accord de l'Organisation d'être dispensés d'engager une procédure devant la Commission de recours pour pouvoir saisir directement le Tribunal. Aucun d'entre eux n'a déposé de requête dans les délais prévus et leurs demandes d'intervention n'ont été formulées qu'en juin 2004, plusieurs mois après l'expiration du délai de saisine du Tribunal. Aucun d'entre eux ne se trouvant dans la même situation de droit et de fait que l'un des requérants, les demandes d'intervention doivent être rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

Les requêtes sont rejetées.

Ainsi jugé, le 11 novembre 2004, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M<sup>me</sup> 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 2 février 2005.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 17 février 2005.