

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre la Cour pénale internationale (CPI), formée par M. E. S. le 8 décembre 2006 et régularisée le 26 janvier 2007, la réponse de la Cour du 10 mai, la réplique du requérant du 14 juin et la duplique de la CPI du 10 septembre 2007;

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

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant rwandais et britannique né en 1966, est entré au service de la CPI le 16 janvier 2005 en qualité de porte parole, à la classe P-3, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée prenant fin le 31 mars 2005. Son contrat a été prolongé à deux reprises, d'abord du 1^{er} avril 2005 au 15 janvier 2006, puis du 16 janvier au 15 juillet 2006.

Le 21 décembre 2005, le requérant a été informé par sa supérieure hiérarchique qu'un rapport d'appréciation devait être établi avant le renouvellement de son contrat. Une réunion d'évaluation a été organisée le lendemain entre le requérant, sa supérieure hiérarchique et le chef de cabinet de la Présidence; au cours de cette réunion, son comportement professionnel a été mis en cause. Un rapport d'appréciation a été rédigé par la supérieure hiérarchique de l'intéressé, signé par son supérieur hiérarchique au deuxième degré, c'est à dire le greffier de la Cour, puis envoyé au requérant pour commentaires et signature vers le 15 janvier 2006. Le 9 janvier, la supérieure hiérarchique du requérant lui avait envoyé un courriel, alors qu'elle était en congé de maternité, pour l'avertir que le rapport d'appréciation était «sévère» mais qu'il aurait l'occasion d'améliorer son comportement professionnel au cours des mois suivants. Deux réunions ont eu lieu entre le requérant, le greffier et le chef de cabinet les 2 et 24 février 2006. Lors de cette dernière, le greffier a informé le requérant que son contrat ne serait pas prolongé après le 15 juillet, décision qui a été confirmée par écrit le 10 mars 2006.

Par mémorandum du 27 avril 2006, le requérant a demandé le réexamen de la décision de ne pas prolonger son contrat au delà du 15 juillet et a prié le greffier de motiver sa décision. Ce dernier a répondu, par lettre du 22 mai, que sa décision avait été motivée par la qualité médiocre du travail du requérant et par son attitude, et qu'il avait donc décidé de la maintenir. Le 2 juin, le requérant a saisi la Commission de recours, qui a rendu son rapport le 31 août 2006, recommandant que le recours soit rejeté pour défaut de fondement. Le greffier a informé le requérant, par lettre recommandée en date du 5 septembre 2006, de sa décision d'accepter la recommandation de la Commission. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la décision de ne pas prolonger son contrat de durée déterminée était entachée de vices de procédure et d'erreurs de fait et de droit, et qu'elle constituait un abus de pouvoir. Il affirme que l'intention de sa supérieure hiérarchique était en fait de «se débarrasser de [lui] par tous les moyens, y compris d'allégations malveillantes». Il dénonce par ailleurs le fait que son poste a été mis au concours et son départ annoncé bien avant que la Commission de recours ait rendu son rapport, ce qui constitue une atteinte à sa vie privée et à sa dignité.

Il affirme que son travail n'a pas été évalué pour la période allant de janvier à juillet 2006, et qu'il ne l'a été qu'une seule fois en 2005 lors de l'évaluation annuelle de décembre, ce qui d'après lui est contraire à l'alinéa a) de la règle 104.17 du Règlement du personnel de la Cour, qui dispose que «[l]e comportement professionnel de chaque fonctionnaire est régulièrement apprécié». Il indique que les directives d'évaluation et de notation des fonctionnaires de la CPI définissent la procédure d'évaluation et de notation comme un système de partage de l'information dans les deux sens à laquelle le supérieur hiérarchique et le fonctionnaire doivent se préparer à l'avance et dont les résultats doivent être consignés par le supérieur hiérarchique sur le formulaire prévu à cet effet.

A cet égard, le requérant indique que, tandis qu'il était en congé annuel, sa supérieure hiérarchique a organisé à la hâte sa réunion d'évaluation et y a convié le chef de cabinet, qui n'était pas le supérieur hiérarchique direct du requérant, et qu'aucun procès verbal de la réunion n'a été établi. En outre, le rapport dressé à la suite de cette réunion passe sous silence sa réponse et ses arguments pour ne retenir que les «opinions non fondées» de sa supérieure hiérarchique, dont bon nombre n'avaient même pas été formulées durant la réunion. Le requérant est persuadé que le rapport a été délibérément antidaté dans le but de montrer qu'il en avait eu connaissance avant que sa supérieure hiérarchique ne le communique au greffier; il joint un courriel de l'intéressée pour confirmer ses dires. Selon lui, le fait de ne pas avoir consigné ses arguments dans le rapport constitue une violation des garanties d'une procédure régulière.

Le requérant fait valoir qu'en toute hypothèse le rapport d'appréciation de décembre 2005 qui avait motivé le renouvellement de son contrat en janvier 2006 ne pouvait fonder une décision de non prolongation après juillet 2006. Comme l'a indiqué la Commission de recours, aucun rapport d'évaluation formel n'est disponible pour la période allant de janvier à juillet 2006, ce qui, d'après le requérant, constitue une violation de la règle 104 du Règlement du personnel. Il prétend également que les deux réunions qui ont eu lieu en février 2006 n'étaient pas des «réunions d'évaluation» au sens de l'alinéa b) de la règle 104.17 du Règlement du personnel étant donné qu'elles ont été menées non pas par sa supérieure hiérarchique mais par le greffier, ou le chef de cabinet, qui ne supervisait pas son travail directement. Il dénonce le caractère injuste de la décision du greffier de se substituer à sa supérieure hiérarchique tout en conservant son pouvoir de décision quant à la prolongation de son contrat.

En outre, la décision attaquée viole le principe de bonne foi. Alors que le rapport d'appréciation de décembre 2005 prévoyait pour avril 2006 une évaluation de milieu d'année pour contrôler la réalisation des objectifs qui avaient été fixés au requérant, la décision de ne pas renouveler son contrat a été prise en février 2006, soit moins de deux mois après la prolongation de son contrat.

Le requérant indique qu'il n'a reçu avant la réunion du 24 février 2006 aucun avertissement verbal ou écrit suggérant que son emploi était menacé, et que nul ne s'est plaint de son comportement professionnel au cours de son premier contrat. En effet, il soutient qu'il s'est «très bien acquitté» de sa fonction de porte parole de la CPI en dépit du fait qu'il était très sollicité en tant que seul fonctionnaire en mesure de travailler à la fois en français et en anglais et qu'il ne disposait pas d'un assistant ou d'un stagiaire pour l'aider dans son travail. Il affirme que la défenderesse n'a pas apporté la preuve de l'insuffisance de son comportement professionnel et il relève des incohérences et des contradictions entre, d'une part, les allégations de la CPI concernant son manque d'initiative et de respect et, d'autre part, le contenu du rapport d'appréciation de décembre 2005.

Le requérant fait observer que sa description d'emploi faisait état d'un engagement initial d'une durée d'un an, avec possibilité de prolongation, et qu'on l'avait assuré que son premier contrat constituerait une période probatoire à l'issue de laquelle il signerait un contrat pour le reste de son engagement initial. Il estime que le greffier a commis une erreur de droit en décidant que la prolongation de son contrat à compter de janvier 2006 devait être considérée comme une période probatoire. En outre, le requérant prétend que la prolongation de six mois à compter de janvier 2006 avait fait naître en lui l'attente légitime que son contrat serait renouvelé pour une période de trois ans, conformément à la «politique de la CPI».

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de lui accorder des dommages intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à ce qu'il aurait perçu comme traitements, allocations et indemnités pendant la période allant jusqu'au 15 janvier 2009, assortis d'intérêts. Il demande également 25 000 euros à titre de dommages intérêts pour tort moral ainsi que 10 000 euros de dépens.

C. Dans sa réponse, la CPI conteste la recevabilité de la requête au motif qu'elle a été introduite hors délai. Elle déclare qu'ayant signé le 8 septembre 2006 l'accusé de réception du courrier lui notifiant la décision attaquée, le requérant ne peut soutenir que celle-ci lui a été notifiée le 11 septembre. Elle ajoute que le délai de quatre vingt dix jours prévu à l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal avait expiré avant qu'il saisisse le Tribunal le 8 décembre 2006. Par conséquent, il n'a pas respecté le délai impératif prescrit par cette disposition qui, fait-elle valoir, a toujours été strictement appliquée par le Tribunal dans sa jurisprudence.

Sur le fond, la défenderesse fait valoir que la décision de ne pas prolonger de nouveau le contrat du requérant n'était motivée que par le fait que la qualité de ses services était inférieure à la moyenne. Cette décision, qui concerne une question relevant du pouvoir d'appréciation du greffier, est légale et amplement justifiée par les faits.

Pour ce qui est de la période probatoire à laquelle le requérant fait allusion, la CPI soutient que son contrat n'était assorti d'aucune condition particulière et que son emploi n'était pas subordonné à l'accomplissement d'une période probatoire. Elle ajoute que le Règlement du personnel et la lettre de nomination montrent clairement que le requérant n'avait pas droit à une prolongation de contrat et ne pouvait non plus escompter une telle prolongation.

La Cour fait observer que le requérant n'a soulevé aucune objection quant au contenu du rapport d'appréciation avant de le signer. Suite à la réunion tenue en décembre 2005, au moins deux autres entretiens de suivi des progrès accomplis ont eu lieu avec lui au cours desquels son comportement professionnel a été examiné et discuté. Par conséquent, l'allégation selon laquelle il n'a pas été informé que son travail était insuffisant est dénuée de fondement.

En ce qui concerne l'allégation de manque de préparation de la réunion de décembre, la CPI estime que ce n'est «qu'une mauvaise excuse avancée après coup», car le requérant aurait très bien pu demander le report de la réunion. Au contraire, il s'y est rendu de plein gré et a signé le rapport d'appréciation. En outre, il a attendu trois mois pour déposer une «demande officielle» d'objection au rapport, sans expliquer pourquoi il avait tant tardé.

La Cour conteste les documents «clairement orientés» soumis par le requérant et la «reformulation manifestement exagérée de ses prétendues réalisations», et affirme qu'il n'a pas fourni la moindre preuve d'un quelconque préjudice ou vice de procédure.

Quant à l'affirmation du requérant selon laquelle son comportement professionnel au cours de la période allant de janvier à juin 2006 n'a pas été évalué, la Cour relève qu'au moins deux réunions d'évaluation ont eu lieu. Elle souligne que «l'absence de rapport officiel pour cette période visait à éviter la confrontation et à minimiser les tensions causées par l'attitude belliqueuse du requérant». Elle fait observer que, malgré la qualité médiocre de son travail, le requérant a bénéficié d'une prolongation de six mois visant à lui permettre de s'améliorer. Deux réunions mensuelles ayant montré qu'il n'avait rien fait pour régler les graves problèmes liés à son comportement professionnel, le greffier n'a pas eu d'autre choix que de l'informer, en toute bonne foi, de la non prolongation de son contrat; il l'a fait bien à l'avance pour permettre au requérant de retrouver un emploi ailleurs.

La CPI indique que le requérant ne s'est jamais plaint au cours de l'examen de son comportement professionnel de ne pas bénéficier de l'appui d'un stagiaire et qu'une telle aide est disponible sur demande. Elle ajoute que les informations dont il avait besoin pour s'acquitter de sa tâche étaient également disponibles sur demande.

D. Dans sa réplique, le requérant rejette le moyen d'irrecevabilité avancé par la Cour. Il confirme qu'il a bien reçu la décision attaquée le 11 septembre 2006. Il soutient que, comme la Cour devrait le savoir, la signature figurant sur l'accusé de réception n'est pas la sienne et qu'il ne vivait plus à l'adresse où la décision attaquée a été notifiée, comme le montre un échange de courriels avec la société de déménagement. En outre, il fait valoir que la réponse de la défenderesse à sa requête n'a pas été introduite dans le délai prescrit car elle n'a pas été soumise dans les trente jours qui ont suivi la date de réception de la requête, comme le prévoit le Règlement du Tribunal. Sur le fond, le requérant développe ses moyens, faisant valoir que la défenderesse n'a jamais fourni la moindre preuve à l'appui de ses arguments.

En ce qui concerne sa période probatoire, le requérant maintient que l'absence d'écrit attestant que son engagement initial constituait une période d'essai est sans importance dès lors que ce fait est amplement prouvé. Il note également que les deux réunions de février 2006 n'ont pas été mentionnées dans son dossier administratif, contrairement à ce que prévoit la règle 104.17 du Règlement du personnel, et il en tire la conclusion qu'elles n'ont pas valeur d'évaluations de son comportement professionnel.

Le requérant se déclare «profondément choqué» par l'allégation non fondée, «blessante et injuste» selon laquelle son «attitude belliqueuse» aurait empêché l'établissement d'un rapport formel pour la période allant de janvier à juin 2006, et il demande au Tribunal de lui accorder des dommages intérêts pour le préjudice moral que lui cause cette accusation mensongère. En outre, il considère que le fait de reconnaître qu'aucun rapport formel n'a été établi pour la période allant de janvier à juin 2006 suffit à prouver que la décision de ne pas renouveler son contrat était fondamentalement viciée. Le requérant produit également des témoignages d'anciens collègues montrant que sa supérieure hiérarchique avait fait preuve de parti pris à son égard.

Le requérant considère qu'il est «absurde» de prétendre que les quelques semaines séparant la prolongation de son contrat en janvier 2006 et la décision de ne pas le renouveler prise en février lui ont donné la possibilité

d'améliorer son travail, comme l'aurait exigé de la défenderesse le principe de bonne foi. Or, selon lui, son comportement professionnel s'est effectivement amélioré mais il n'en a pas été tenu compte.

E. Dans sa duplique, la CPI précise sa position. Elle réaffirme que la requête a été introduite hors délai. Elle fait valoir que le requérant n'a pas produit la moindre preuve que l'adresse aux Pays Bas communiquée à la Cour pour «faire suivre son courrier» était une adresse temporaire, et que les services postaux néerlandais ne laissent pas un courrier recommandé à une adresse en l'absence du destinataire. En outre, aucune indication n'est donnée sur l'identité de la personne qui a signé l'accusé de réception de la lettre recommandée. La Cour fait observer que sa réponse à la requête a été envoyée dans les délais, comme le prouve son échange de correspondance avec la greffière du Tribunal.

La défenderesse insiste sur le fait qu'en tout temps elle a respecté toutes les stipulations du contrat d'engagement du requérant, et que ce dernier n'a pas prétendu et/ou prouvé le contraire. Elle conteste par conséquent la recevabilité de la requête car, en application de l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal et de l'alinéa a) de la règle 111.1 du Règlement du personnel, le Tribunal connaît des requêtes invoquant l'inobservation des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires.

La Cour déclare que, conformément à ses directives d'évaluation et de notation des fonctionnaires, l'évaluation des fonctionnaires et l'obtention d'informations en retour constituent un processus «continu», que le comportement professionnel du fonctionnaire est apprécié «de façon formelle» une fois par an et qu'après la réunion d'évaluation il doit y avoir «au moins un entretien de suivi des progrès accomplis». Ainsi, le Tribunal ne saurait méconnaître l'évaluation qui a été menée conformément aux procédures prescrites, comme l'a relevé la Commission de recours, et qui a établi de manière probante que le comportement professionnel du requérant n'atteignait pas le niveau requis en la matière.

La CPI conteste l'affirmation selon laquelle le requérant n'a pas reçu en temps utile, de la part de sa supérieure hiérarchique, des avertissements justifiés concernant son comportement professionnel. Elle conteste la «soi disant preuve crédible» produite par le requérant dans l'intention d'établir que sa supérieure hiérarchique faisait preuve de parti pris à son égard, et relève que cette question n'a jamais été soulevée au cours de la procédure d'évaluation.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est un ancien fonctionnaire de la CPI. Il a été employé en qualité de porte parole au bénéfice d'un contrat de durée déterminée du 16 janvier au 31 mars 2005. Son contrat a ensuite été prolongé jusqu'au 15 janvier 2006. A la suite d'un rapport d'appréciation en date du 22 décembre 2005, son contrat a été de nouveau prolongé jusqu'au 15 juillet 2006. Le 24 février 2006, le greffier de la Cour l'a informé que son contrat ne serait pas renouvelé. Cette information lui a été confirmée par écrit le 10 mars 2006.

2. Le 31 août 2006, la Commission de recours a recommandé le rejet d'un recours interne formé par le requérant contre la décision de ne pas prolonger son contrat. Le greffier de la Cour a accepté cette recommandation et le requérant en a été informé par lettre recommandée du 5 septembre 2006. Telle est la décision attaquée dans la requête qu'il a formée le 8 décembre 2006.

3. Le requérant déclare qu'il a reçu la lettre l'informant de la décision attaquée le 11 septembre 2006. La CPI conteste cette affirmation au motif qu'un accusé de réception censé porter la signature du requérant indique que la lettre a été remise à son adresse à Eindhoven, aux Pays Bas, le 8 septembre. Par conséquent, la Cour soutient que la requête n'a pas été formée dans les quatre vingt dix jours suivant la date de réception de la décision attaquée et qu'elle n'est donc pas recevable en vertu de l'article VII du Statut du Tribunal.

4. En réponse à l'argument de la défenderesse selon lequel la requête n'a pas été formée dans le délai prescrit, le requérant affirme que ni la mention manuscrite ni la signature figurant sur l'accusé de réception ne sont de lui. En outre, il déclare qu'il s'est installé en Belgique le 8 septembre et qu'ayant appris, au cours du week end des 9 et 10 septembre, qu'une enveloppe portant le logo de la CPI était arrivée à Eindhoven, il s'y est rendu pour en prendre possession le 11 septembre. A l'appui de son affirmation, il a joint à sa réplique un courriel indiquant que ses biens seraient enlevés à La Haye (Pays Bas) le 7 septembre et livrés en Belgique le 8 septembre.

5. La CPI soutient que les explications données par le requérant à propos de la réception du courrier lui

notifiant le rejet de son recours ne devraient pas être acceptées. A cet égard, elle note qu'il n'a pas révélé l'identité de la personne qui a signé l'accusé de réception de la lettre recommandée. En outre, elle fait savoir qu'elle a appris de source sûre que les services postaux néerlandais ont pour pratique de remettre un courrier recommandé en main propre à son destinataire et, en son absence, de laisser un avis de passage invitant l'intéressé à se rendre au bureau de poste le plus proche pour retirer le courrier en question sur présentation d'une pièce d'identité. Il est significatif que la CPI ne dise pas que les services postaux exigent une pièce d'identité lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, le courrier recommandé est remis à l'adresse figurant sur la lettre. Compte tenu des faits qui viennent d'être exposés et de ce que les explications du requérant sont dans une certaine mesure corroborées par le courriel concernant la livraison de ses biens, et étant donné par ailleurs que c'est à l'expéditeur d'établir la date à laquelle une communication a été reçue, les explications du requérant doivent être acceptées. Par conséquent, la requête a été formée dans les délais.

6. La défenderesse estime en outre que la requête n'est pas recevable au motif qu'elle ne se rapporte pas à l'inobservation des stipulations du contrat d'engagement du requérant, comme le prévoient l'article II du Statut du Tribunal et l'alinéa a) de la règle 111.1 du Règlement du personnel. A cet égard, la Cour relève que le requérant était au bénéfice d'un contrat de durée déterminée qui arrivait à expiration et qu'il n'a ni prétendu ni prouvé que les stipulations de son contrat d'engagement n'avaient pas été respectées. L'argument est erroné.

7. Aux termes du jugement 2573, la notification du non renouvellement d'un contrat est «considérée [par le Tribunal] comme une décision ayant un effet juridique au sens de l'article VII, paragraphe 1, de son Statut». Conformément à la jurisprudence du Tribunal, une telle notification est considérée comme une décision discrétionnaire susceptible d'être annulée «si elle a été prise abusivement ou en violation d'une règle de forme ou de procédure, ou a été fondée sur une erreur de fait ou de droit, ou si un fait essentiel a été omis, ou si des conclusions nettement erronées ont été tirées des faits, ou s'il y a eu excès de pouvoir» (voir le jugement 1262, au considérant 4; voir également les jugements 2019 et 2660). Le requérant soutient que la décision de ne pas renouveler son contrat était entachée de vices de procédure, était fondée sur des erreurs de fait et de droit et constituait un abus de pouvoir. Par conséquent, il invoque l'inobservation de conditions d'emploi résultant de textes juridiques. La requête est donc recevable.

8. Bien que cette information ne figure pas dans le mémorandum du 10 mars 2006, le requérant a été avisé que son contrat ne serait pas renouvelé au motif que son comportement professionnel était insatisfaisant. Aux termes du jugement 1583 (considérant 6), «[l]es règles de la bonne foi veulent que l'Organisation ne mette pas fin à un contrat en raison de l'insuffisance professionnelle de son agent, sans avoir préalablement attiré son attention à ce sujet, pour lui permettre d'améliorer ses prestations». En agissant ainsi, l'organisation commettrait un abus de pouvoir. De même, une organisation ne peut, sans enfreindre les règles de forme, «fonder une décision faisant grief à un fonctionnaire sur le fait que son travail n'est pas satisfaisant si elle n'a pas respecté les règles établies pour évaluer ce travail» (voir le jugement 2414, au considérant 24).

9. Pour l'essentiel, l'argument du requérant est que le rapport d'appréciation en date du 22 décembre 2005 n'était pas conforme à la règle 104.17 du Règlement du personnel et qu'il était par ailleurs entaché de vices de procédure. Ce rapport, dans lequel le comportement professionnel du requérant a été jugé dans l'ensemble «inférieur à la moyenne», a été établi par sa supérieure hiérarchique directe mais signé au nom de cette dernière par le chef par intérim de sa section. Il était indiqué dans ce rapport que les fonctions du requérant avaient également un lien avec la présidence de la Cour et que par conséquent la réunion d'évaluation avait eu lieu en présence du chef de cabinet de la Présidence. Le greffier, qui est le supérieur hiérarchique au deuxième degré du requérant, a signé le rapport le 8 janvier 2006. Il y précisait que, comme la supérieure hiérarchique directe du requérant serait en congé de maternité jusqu'en avril 2006, il superviserait le travail du requérant dans le cadre de réunions mensuelles, auxquelles assisterait le chef de cabinet. D'après le rapport d'appréciation, un «entretien de suivi des progrès accomplis (évaluation de milieu d'année) [était] programmé pour la mi avril». La seule observation formulée par le requérant était qu'il souhaitait «suivre des cours de rédaction, incluant de rédaction de rapports», en anglais et en français.

10. Le requérant soutient que le fait qu'un seul rapport d'appréciation ait été établi constitue une violation de la règle 104.17 du Règlement du personnel, aux termes de laquelle «[l]e comportement professionnel de chaque fonctionnaire est régulièrement apprécié». Le requérant ne relève pas que les directives d'évaluation et de notation des fonctionnaires de la CPI précisent que «l'évaluation [devrait] être [continue] et s'effectuer de façon formelle [...] au moins une fois par an». Ce qui est sûr, c'est qu'une évaluation officielle a eu lieu à la fin de la première année d'engagement du requérant, et bien que celui-ci prétende que son travail n'a pas été évalué entre janvier et

mars 2005, rien n'indique qu'il n'y ait pas eu d'évaluation et d'échange d'informations entre avril et décembre 2005. Par conséquent, l'argument fondé sur la règle 104.17 du Règlement du personnel doit être rejeté.

11. En ce qui concerne les irrégularités de procédure invoquées par le requérant, ce dernier déclare que la réunion d'évaluation a été organisée à la hâte et pendant son congé annuel, qu'elle s'est déroulée en présence du chef de cabinet qui n'était pas son supérieur hiérarchique direct, et qu'une grande partie des conclusions formulées dans le rapport n'ont pas été portées à sa connaissance pendant cette réunion; en outre, le rapport a été signé non pas par sa supérieure hiérarchique le 22 décembre mais par le chef par intérim de la section quelque temps après le départ de cette dernière en congé de maternité. Le requérant fait également valoir que les observations qu'il a formulées lors de la réunion d'évaluation ne figurent pas dans le rapport. Il n'a pas demandé le report de la réunion et n'a pas soulevé d'objection à la présence du chef de cabinet. En fait, il semble que ce dernier ait assisté à la réunion afin d'assurer une évaluation équitable du travail que l'intéressé avait accompli pour la Présidence. Il importe peu de connaître la date précise à laquelle le rapport a été signé; en outre, le requérant avait la possibilité de faire part de ses observations, notamment sur les questions qui d'après lui n'ont pas été portées à sa connaissance lors de la réunion d'évaluation, lorsque le rapport lui a été retourné à cet effet après examen par le greffier. Par conséquent, les arguments du requérant concernant les irrégularités de procédure doivent également être rejetés.

12. Le requérant affirme également que la décision de ne pas prolonger son contrat était fondée sur une erreur de droit dès lors que la CPI a considéré à tort la période de prolongation allant de janvier à juillet 2006 comme une période probatoire. Cet argument doit être rejeté. Rien ne vient corroborer cette affirmation et, même si c'était le cas, cela aurait une incidence sur la décision de prolonger son contrat de six mois, et non sur la décision de ne pas le renouveler à l'expiration des six mois en question.

13. Le moyen du requérant tiré de l'abus de pouvoir vise principalement à démontrer que son comportement professionnel s'est amélioré après le rapport d'appréciation de décembre 2005 et que ce fait n'a pas été pris en considération lorsqu'il a été décidé de ne pas prolonger son contrat. Qu'il y ait eu ou non amélioration, rien n'indique que le travail accompli par le requérant jusqu'au 24 février n'a pas été pris en considération. En outre, le requérant prétend qu'il n'y a pas eu de véritable évaluation de son comportement professionnel après qu'il a reçu le rapport d'appréciation, et que la période comprise entre ce moment là et le 24 février n'était pas suffisante pour déterminer si son comportement s'était ou non amélioré. En d'autres termes, il estime qu'on ne lui a pas vraiment donné la possibilité de s'améliorer. Pour comprendre cet argument, il convient de reprendre le fil des événements survenus en décembre 2005 lors de l'élaboration du rapport d'appréciation.

14. Le requérant dit — et cela n'est pas contesté — qu'il a reçu le rapport de décembre 2005 vers le 15 janvier 2006. Avant qu'il ne reçoive ce rapport, sa supérieure hiérarchique lui avait envoyé un courriel, en date du 9 janvier 2006, lui indiquant qu'il aurait la possibilité d'améliorer la qualité de son travail «au cours des mois suivants» et que le chef par intérim de la section s'entretiendrait avec lui pour établir un plan de travail pour les mois en question. On peut supposer que c'est sur cette base qu'une évaluation a été programmée pour la mi avril.

15. Rien ne prouve que le chef par intérim de la section a rencontré le requérant en vue d'établir un plan de travail pour les mois suivants. En revanche, le requérant s'est bien entretenu avec le greffier et le chef de cabinet, comme le prévoyait le rapport d'appréciation. La première réunion a eu lieu le 2 février et la seconde le 24 février 2006, et c'est au cours de cette dernière que le requérant a appris que son contrat ne serait pas renouvelé. Ainsi, le délai laissé au requérant pour améliorer son comportement professionnel a été inférieur à six semaines, alors que sa supérieure hiérarchique avait parlé des «mois suivants». En outre, le requérant pouvait légitimement déduire de son rapport d'appréciation qu'il avait jusqu'à la mi avril pour démontrer que son comportement professionnel s'était amélioré et qu'il serait alors procédé à une évaluation en bonne et due forme au cours de laquelle il pourrait présenter des arguments en faveur du renouvellement de son contrat. Une évaluation ayant été prévue pour la mi avril, il n'y a pas lieu de croire qu'une période plus courte pouvait vraiment donner à l'intéressé la possibilité de s'améliorer.

16. La CPI ne pouvait de bonne foi décider que le contrat du requérant ne serait pas renouvelé sans lui donner la possibilité de s'améliorer progressivement jusqu'à la mi avril et sans procéder à ce stade à une véritable évaluation. Il s'ensuit que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant constituait un abus de pouvoir et que la décision de rejet de son recours doit être annulée.

17. Bien que la décision attaquée doive être annulée, il ne s'ensuit pas, comme l'a réclamé le requérant, que ce

dernier a droit à des dommages intérêts pour tort matériel au motif que son contrat aurait dû être prolongé jusqu'au 15 janvier 2009. Un contrat de durée déterminée ne confère aucun droit au renouvellement. En outre, rien ne permet de supposer qu'une évaluation en bonne et due forme du comportement professionnel du requérant à la mi avril aurait donné lieu à une prolongation de son contrat. Toutefois, le requérant a perdu une chance appréciable de faire examiner la question du renouvellement de son contrat sur la base d'une évaluation appropriée de son comportement professionnel jusqu'à la mi avril. La perte de cette chance justifie l'octroi de dommages intérêts pour tort matériel d'un montant de 7 500 euros. De plus, la CPI devra verser au requérant des dommages intérêts pour tort moral d'un montant de 2 000 euros, ainsi que 500 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du 5 septembre 2006 est annulée.
2. La CPI devra verser au requérant 7 500 euros à titre de dommages intérêts pour tort matériel.
3. Elle devra également lui verser 2 000 euros à titre de dommages intérêts pour tort moral et 500 euros à titre de dépens.
4. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 8 novembre 2007, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Vice-Présidente, et M. Giuseppe Barbagallo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2008.

Seydou Ba

Mary G. Gaudron

Giuseppe Barbagallo

Catherine Comtet