

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (ci après «la Commission»), formée par M. M. S. le 28 juin 2007, la réponse de la Commission du 7 septembre, la réplique du requérant du 15 octobre et la duplique de la Commission du 21 novembre 2007;

Vu les demandes d'intervention déposées par M. F. J. F. et M^{me} T. K. N. F. le 25 octobre 2007, par M. M. P. C. le 19 novembre 2007, par M. T. L. H. le 15 janvier 2008, et les observations de la Commission à leur sujet, datées du 4 décembre 2007 et du 8 février 2008;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 slovaque, est né en 1949. Il est entré au service du Secrétariat technique provisoire de la Commission le 30 septembre 1997, en qualité de spécialiste des relations extérieures de grade P 4, au bénéfice d'un contrat de travail d'une durée déterminée de trois ans qui a été prolongé à plusieurs reprises.

Le 8 juillet 1999, la Commission publia la directive administrative n° 20 (Rev.2) qui porte sur le recrutement, les nominations, les réengagements et la durée de service des fonctionnaires. Cette directive énonce une règle en vertu de laquelle les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures, ainsi que le personnel recruté sur le plan international, ne devront pas rester en service plus de sept ans, sauf dans un nombre limité de cas. Le paragraphe 4.2 de la directive prévoit la possibilité de déroger à la règle établissant une limite de sept ans s'il s'avère nécessaire pour le Secrétariat de conserver à son service des personnes possédant des compétences ou des connaissances essentielles, l'usage de cette possibilité devant toutefois être limité au strict minimum compatible avec le bon fonctionnement du Secrétariat.

Dans le jugement 2315, prononcé le 4 février 2004, le Tribunal a estimé que la règle des sept ans n'était applicable à un fonctionnaire que si elle figurait dans les conditions de son contrat. Suite au prononcé de ce jugement, la Commission écrivit au requérant, le 19 avril 2004, pour lui offrir une nouvelle prolongation de deux ans de son engagement, soit jusqu'au 29 septembre 2006. Elle précisa que cette offre était soumise aux dispositions du Statut du personnel, du Règlement du personnel et des directives administratives. Le requérant accepta cette offre le lendemain.

Dans un mémorandum daté du 5 mai 2004, le chef de la Section des relations extérieures informa le Secrétaire exécutif de la nouvelle répartition des tâches au sein de sa section, suite à l'arrivée d'un nouveau spécialiste des relations extérieures. Il indiqua dans ce mémorandum que le requérant s'était vu confier les régions de l'Europe de l'Est, ainsi que du Moyen Orient et de l'Asie du Sud.

Le 19 septembre 2005, le Secrétaire exécutif publia une note qui définit certaines modalités d'un système destiné à mettre en œuvre les dispositions de la directive administrative n° 20 (Rev.2) relatives à la limitation de la durée de service. Il est indiqué dans cette note que des prolongations d'engagement pourront être accordées à titre exceptionnel, soit sur la seule base des dispositions de la directive administrative n° 20 (Rev.2), soit par l'insertion dans le contrat du fonctionnaire d'une «clause» qui comportera une référence à la note susmentionnée et devra être approuvée par le fonctionnaire concerné. Le système défini dans cette note prévoit la publication de l'avis de vacance du poste, environ un an avant l'expiration d'un contrat portant la durée de service d'un fonctionnaire à sept ans ou plus et, parallèlement, l'examen de la possibilité de prolonger à titre exceptionnel l'engagement du titulaire

du poste, conformément aux dispositions de la directive. La possibilité d'obtenir une prolongation accordée à titre exceptionnel, fondée sur la nécessité pour le Secrétariat de conserver à son service des personnes possédant des compétences ou des connaissances essentielles, doit s'apprécier en fonction des compétences disponibles sur le marché du travail. Le requérant signa cette clause le 10 octobre 2005, acceptant par là même l'insertion de la note dans les conditions de son contrat.

En novembre 2005, un avis de vacance relatif au poste du requérant fut publié. Cet avis, qui fut rectifié en janvier 2006, précisait que le titulaire du poste aurait notamment pour devoirs et responsabilités d'entretenir des contacts avec les Etats signataires et non signataires, «en particulier au Moyen Orient et en Asie du Sud, en Asie du Sud Est, dans le Pacifique et en Extrême Orient». Entre temps — le 15 décembre —, le requérant se vit offrir une prolongation de deux mois de son contrat, soit jusqu'au 28 novembre 2006, offre qu'il déclina.

Le 6 mars 2006, le Secrétaire exécutif désigna six individus devant siéger comme membres de deux groupes consultatifs pour les questions de personnel. Cinq d'entre eux, dont le directeur de la Division des questions juridiques et des relations extérieures — le directeur du requérant —, étaient chargés des entretiens avec les candidats présélectionnés pour le poste de spécialiste des relations extérieures alors que les groupes consultatifs, composés des six membres, étaient chargés de faire le bilan de ces entretiens et d'examiner la possibilité d'accorder au requérant une prolongation à titre exceptionnel.

Par mémorandum du 23 mars, le directeur du requérant signala à la Section du personnel qu'il n'était pas en mesure de proposer au requérant une prolongation à titre exceptionnel de son engagement, dans la mesure où ses tâches pouvaient être «exécutées par un fonctionnaire possédant de bonnes qualifications et l'expérience requises». Par un autre mémorandum, daté du même jour, le directeur du requérant informa la Section du personnel que, sur la base des entretiens, il estimait que trois des candidats externes n'auraient aucune difficulté à s'intégrer dans la Commission. Les membres des groupes consultatifs se réunirent le lendemain pour faire le bilan des entretiens et examiner la possibilité d'accorder au requérant, à titre exceptionnel, une prolongation de son engagement. Dans leur rapport du 4 avril, ils indiquèrent que, sur la base des entretiens, du dossier des candidats externes, de celui du requérant et de la proposition du directeur, ils ont été unanimes à se ranger à la recommandation de ce dernier de proposer le poste à l'un des candidats externes.

Par mémorandum du 20 avril 2006, le requérant fut informé que le Secrétaire exécutif, après examen de la question par un groupe consultatif chargé des questions de personnel, avait estimé qu'il n'y avait pas lieu de lui octroyer à titre exceptionnel une prolongation de son engagement au titre de la nécessité pour le Secrétariat de conserver à son service des personnes possédant des compétences ou des connaissances essentielles. Il avait par conséquent décidé de ne pas prolonger son contrat de durée déterminée au delà de sa date d'expiration, soit le 29 septembre 2006. Le requérant demanda le réexamen de cette décision le 16 mai 2006, mais le Secrétaire exécutif maintint sa position, précisant au requérant, dans une lettre du 19 juin, que les dispositions relatives à la limitation de la durée de service s'appliquaient à son cas et qu'en l'espèce il n'y avait pas lieu de lui accorder une prolongation à titre exceptionnel. Il reconnut dans cette lettre que le requérant n'avait pas été informé six mois à l'avance de la décision de ne pas prolonger son engagement, mais précisa qu'il lui avait offert de prolonger son contrat jusqu'au 28 novembre 2006 afin d'être en mesure de lui notifier cette décision dans le délai de six mois prescrit. Le requérant avait refusé cette offre. Le Secrétaire exécutif renouvela sa proposition de prolonger le contrat du requérant pour une courte période, soit jusqu'au 31 décembre 2006.

Le 17 juillet 2006, le requérant introduisit un recours interne auprès du Comité paritaire de recours contre la décision de ne pas lui accorder à titre exceptionnel une prolongation de son contrat de durée déterminée. Son engagement prit fin le 29 septembre 2006.

Dans son rapport du 27 avril 2007, le Comité paritaire de recours conclut que la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant était entachée d'une erreur de procédure. En effet, le Comité estima que le requérant n'avait pas été traité équitablement lors de la comparaison entre sa candidature et celles des candidats externes, dans la mesure où l'avis de vacance mentionnait des régions géographiques dont il n'avait pas été chargé. Le Comité recommanda d'annuler la décision et d'accorder au requérant, soit une prolongation de son engagement, soit une indemnisation équivalente.

Par lettre du 11 mai 2007, le Secrétaire exécutif fit savoir au requérant qu'il avait décidé de ne pas suivre la recommandation du Comité au motif que ce dernier avait omis de prendre en considération des éléments de fait importants. Il précisa dans cette lettre que les régions géographiques mentionnées dans l'avis de vacance étaient les

mêmes que celles qui figuraient dans l'avis de vacance du poste pour lequel il avait été recruté et que ces mêmes régions ont figuré dans sa description de poste pendant toute la durée de son service. Il ajouta que les prestations du requérant avaient été examinées sur la base du travail qu'il avait effectué et que la personne appelée à lui succéder avait été évaluée en fonction de son aptitude à reprendre ses fonctions. Il conclut que le requérant n'avait pas été privé de son droit à voir ses compétences et ses connaissances évaluées en fonction tant des besoins de la Commission que de l'expertise disponible sur le marché du travail. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient, premièrement, que la décision de ne pas prolonger son engagement est entachée d'une irrégularité de procédure car il n'a pas été traité équitablement lors de l'évaluation de ses aptitudes par rapport à celles des candidats externes. Il fait valoir que l'avis de vacance relatif à son poste, qui mentionnait des régions dont il n'avait pas eu à s'occuper, différait considérablement de sa propre description de poste. Il affirme par ailleurs que le Groupe consultatif pour les questions de personnel, qui a été chargé de faire le bilan des entretiens et d'examiner la possibilité de lui accorder à titre exceptionnel une prolongation de son engagement, s'est contenté d'adopter la recommandation du directeur de la Division des questions juridiques et des relations extérieures, sans procéder à une analyse indépendante. Il ajoute que le directeur n'a pas indiqué les motifs pour lesquels il avait recommandé trois candidats externes plutôt que lui. La décision du Secrétaire exécutif étant fondée sur les recommandations du Groupe, elle est de ce fait, selon le requérant, viciée par une appréciation erronée des faits. En ce qui concerne la composition du Groupe, le requérant fait observer que le fonctionnaire de grade P 5 désigné par le Conseil du personnel a participé uniquement à la dernière réunion et non à l'ensemble de la procédure de sélection, depuis le début de cette dernière.

Deuxièmement, le requérant affirme que la décision de ne pas prolonger son engagement est entachée d'erreurs de droit dans la mesure où elle repose sur la règle relative aux sept années de service. Selon lui, le paragraphe 4.2 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) ne s'applique qu'aux fonctionnaires qui sont sur le point d'atteindre la limite des sept années de service. Dans la mesure où, à l'époque des faits, il était au service de la Commission depuis huit ans et demi, cette disposition ne peut lui être appliquée.

Au cas où le Tribunal estimerait que la règle relative aux sept ans de service s'applique à son cas, le requérant fait valoir que la directive susmentionnée a été modifiée illégalement par la note du Secrétaire exécutif du 19 septembre 2005. Il considère que cette note aurait dû être intégrée dans la directive administrative n° 20 (Rev.2), puis, avant d'entrer en vigueur, soumise à l'appréciation et aux observations du Conseil du personnel, conformément aux dispositions des Statut et Règlement du personnel. Il ajoute que ladite note va à l'encontre des dispositions de la directive administrative dans la mesure où elle revient à fixer à neuf ans la limitation de la durée de service, alors que la directive établit cette limite à sept ans. Il estime par conséquent que la Commission n'a pas appliqué le principe de la hiérarchie des normes. Il fait en outre observer que la note est ambiguë et que l'administration n'a pas agi de bonne foi dans la mise en œuvre de la procédure qui y est définie.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner sa réintégration et le versement de dommages intérêts pour tort matériel d'un montant équivalent au traitement et aux indemnités qu'ils auraient perçus si son contrat avait été prolongé à compter du 29 septembre 2006 «jusqu'à ce qu'une nouvelle décision soit prise». Il réclame par ailleurs des dommages intérêts pour tort moral, d'un montant de 15 000 euros, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, la Commission fait valoir qu'elle a examiné, de manière juste et équitable, la possibilité d'accorder au requérant une prolongation à titre exceptionnel et que les droits de l'intéressé à cet égard ont par conséquent été respectés. Elle fait observer que les devoirs et responsabilités qui sont officiellement les siens depuis son entrée en fonction étaient en substance les mêmes que ceux qui figuraient dans l'avis de vacance en question.

La Commission soutient que le requérant fait preuve de mauvaise foi lorsqu'il affirme que le paragraphe 4 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) ne s'applique pas à son cas. En effet, il a accepté les conditions de la lettre de prolongation d'engagement du 19 avril 2004, dans laquelle son attention était attirée sur le fait que «les dispositions concernant la durée des engagements et du service énoncées dans le Statut du personnel, le Règlement du personnel et les directives administratives s'appliqu[ai]ent à [son] engagement».

La défenderesse estime par ailleurs que la note du Secrétaire exécutif ne modifie pas la teneur de la directive administrative n° 20 (Rev.2) mais qu'elle institue un mécanisme permettant sa mise en œuvre. Le Secrétaire exécutif détient un «pouvoir inhérent» d'élaborer et de mettre en place des mécanismes concernant la règle des sept ans. Par ailleurs, en signant son dernier contrat, le requérant a reconnu que la note s'appliquait à son cas, ce qui ôte

tout fondement à l'allégation selon laquelle cette note modifie illégalement les dispositions de la directive, laquelle est également mentionnée dans son contrat.

La Commission affirme en outre que ladite note ne va pas à l'encontre de la directive ou des Statut et Règlement du personnel et estime que l'affirmation du requérant à cet égard est dénuée de fondement. Elle nie l'affirmation selon laquelle les termes de la note sont ambigus et fait valoir qu'en cas de difficulté de compréhension, le requérant aurait dû demander des éclaircissements avant d'accepter qu'ils soient repris dans son dernier contrat.

S'agissant de l'allégation de mauvaise foi, la défenderesse fait observer que, selon la jurisprudence du Tribunal, celle-ci doit être prouvée. Elle estime que le requérant n'a fourni aucun élément de preuve qui permette de conclure que la décision de ne pas prolonger son contrat de travail a été motivée par l'intention de nuire, la mauvaise volonté, la fraude ou par tout autre dessein malhonnête. Elle affirme que la décision attaquée a été prise par le Secrétaire exécutif dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation et dans l'intérêt de la Commission. Elle rappelle qu'un fonctionnaire engagé au titre d'un contrat à durée déterminée n'est nullement en droit d'escompter une prolongation de son engagement. Elle fait observer que le requérant n'a pas d'intérêt pour agir dans la mesure où il a décliné à deux reprises une offre de prolongation de son contrat de durée déterminée.

D. Dans sa réplique, le requérant indique que l'offre de la Commission de prolonger son engagement jusqu'à la fin 2006 coïncide avec le moment où la personne appelée à lui succéder devait entrer en fonction. Il affirme que sa description de poste n'était pas à jour lorsque son poste a été mis au concours et rappelle à cet égard que, conformément à la jurisprudence, les descriptions de poste doivent être exactes et à jour avant la publication des avis de vacance.

Il maintient que la Commission «a mal appliqué» la disposition relative à la limitation de la durée de service figurant dans la directive administrative n° 20 (Rev.2). Il explique que ladite directive prévoit une «limitation générale à sept ans de la durée de service» et non une limitation obligatoire. Il fait valoir que, si la décision de prolonger le contrat d'un fonctionnaire peut effectivement se justifier par la nécessité de conserver des compétences ou des connaissances essentielles, ce critère n'est cependant pas exclusif. Il ajoute qu'au moment des faits il n'avait pas eu d'autre choix que d'accepter la clause ajoutée à son contrat, et il précise qu'il avait reçu un mémorandum dans lequel il était indiqué qu'il serait «contraire aux attentes» qu'il refuse de signer cette clause.

E. Dans sa duplique, la Commission fait observer qu'au moment où elle a proposé au requérant une prolongation de son contrat, à savoir le 15 décembre 2005, l'avis de vacance n'avait pas encore été publié; il ne saurait par conséquent y avoir de lien entre la date d'entrée en service du successeur du requérant et la proposition de prolonger la durée du contrat de l'intéressé pour une courte période.

En ce qui concerne la description de poste du requérant, la défenderesse souligne que ce dernier n'a jamais demandé qu'elle soit mise à jour. Elle estime que l'absence d'une description de poste actualisée n'a pas eu d'effet réel dans la mesure où ses compétences et ses connaissances ont fait l'objet d'une évaluation rigoureuse de la part de son directeur, des groupes consultatifs pour les questions de personnel et du Secrétaire exécutif. Elle soutient par ailleurs que le requérant a déformé la teneur du paragraphe 4 de la directive administrative n° 20 (Rev.2), qu'il convient d'interpréter comme signifiant que le Secrétaire exécutif peut, s'il le souhaite, octroyer à titre exceptionnel une prolongation de contrat, à condition que le fonctionnaire concerné possède des compétences ou des connaissances essentielles qu'il est nécessaire pour le Secrétariat de conserver. Elle refuse d'admettre qu'elle a déformé les choix qui s'offraient au requérant et estime au contraire qu'elle s'était assurée qu'il avait bien compris la portée tant de la clause que de l'autre option.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de la Commission en 1997, en qualité de spécialiste des relations extérieures, de grade P 4, au bénéfice d'un contrat d'une durée déterminée de trois ans qui a été prolongé à plusieurs reprises.

2. Par mémorandum du 20 avril 2006, le requérant fut avisé de la décision du Secrétaire exécutif de ne pas prolonger son contrat, lequel devait arriver à terme le 29 septembre 2006. Par lettre du 19 juin 2006, le Secrétaire exécutif l'informa qu'il avait pris en considération sa demande de réexamen mais qu'il maintenait sa décision.

3. Le requérant introduisit un recours auprès du Comité paritaire de recours contre la décision du Secrétaire exécutif. Dans son rapport du 27 avril 2007, le Comité conclut que le requérant n'avait pas eu la possibilité de voir ses compétences comparées à celles des candidats externes dans des conditions équitables et conformes à «la procédure énoncée dans la note du Secrétaire exécutif».
4. Le Comité paritaire de recours a en particulier constaté que les régions géographiques figurant dans l'avis de vacance n'étaient pas celles qui avaient été confiées à la responsabilité du requérant et qu'il était dès lors impossible de comparer ce dernier avec les candidats externes, dont les qualifications étaient radicalement différentes. Le Comité a estimé que le fait que la garantie figurant dans la clause, à savoir l'évaluation comparative des compétences du requérant et des candidats externes, n'ait pas été respectée, frappait de nullité la décision du Secrétaire exécutif. Le Comité a refusé d'examiner les autres questions soulevées par le requérant. Il a recommandé d'annuler la décision de ne pas accorder au requérant une prolongation de son engagement à titre exceptionnel, mais de lui accorder soit une prolongation, soit une indemnisation équivalente.
5. Par lettre du 11 mai 2007, le Secrétaire exécutif informa le requérant qu'il avait décidé de ne pas suivre les recommandations du Comité paritaire de recours, faisant observer que ce dernier avait méconnu certains éléments de fait, notamment que les régions géographiques mentionnées dans l'avis de vacance étaient les mêmes que celles qui figuraient dans l'avis de vacance du poste pour lequel le requérant avait été engagé. Par ailleurs, ces régions ont figuré dans sa description de poste pendant toute la durée de son service.
6. Le Secrétaire exécutif reconnut toutefois que, nonobstant ce qui était indiqué dans l'avis de vacance, le requérant a principalement été chargé de la région de l'Europe de l'Est. Le Secrétaire exécutif a admis que l'avis de vacance du poste du requérant était erroné dans la mesure où l'Asie du Sud Est, le Pacifique et l'Extrême Orient y étaient également mentionnés. Cependant, étant donné que la personne qui a été recrutée a repris les responsabilités qui avaient été confiées au requérant, et, en particulier, celles relatives à l'Europe de l'Est, cette erreur est sans conséquence eu égard à la question de déterminer si le requérant possédait des compétences et des connaissances essentielles que le Secrétariat aurait jugé nécessaire de conserver. Concrètement, le requérant a été évalué sur la base du travail qu'il a effectué, et l'aptitude de la candidate externe a été appréciée en fonction de sa capacité à assumer les responsabilités du requérant, notamment celles qui se rapportent à l'Europe de l'Est. Pour ces raisons, le Secrétaire exécutif conclut que le requérant n'avait pas été privé de son droit à voir ses compétences ou ses connaissances évaluées en fonction tant des besoins de la Commission que de l'expertise disponible sur le marché du travail. Telle est la décision attaquée.
7. Le requérant fait valoir que la manière dont la Commission a appliqué la règle des sept ans de service comporte des vices de procédure et des erreurs de droit, et que la Commission n'a pas agi de bonne foi.
8. Le requérant affirme qu'il n'a pas été traité de manière équitable par rapport aux candidats externes dans la mesure où l'avis de vacance de son poste mentionnait des régions dont il n'avait pas été chargé et n'indiquait pas, en revanche, celle dont il s'était essentiellement occupé, à savoir l'Europe de l'Est.
9. La défenderesse affirme que les devoirs et responsabilités qui étaient officiellement ceux du requérant lors de son entrée en fonction étaient en substance les mêmes que ceux indiqués dans l'avis de vacance. Tout en reconnaissant que la description des devoirs et responsabilités d'un poste dans un avis de vacance ou une description de poste n'est pas exhaustive et ne préjuge en rien des fonctions effectivement exercées par le titulaire du poste, la Commission fait observer que le requérant lui-même n'a jamais mentionné ses responsabilités pour l'Europe de l'Est dans les rapports d'appréciation couvrant les périodes du 30 septembre 2004 au 29 septembre 2005 et du 1^{er} octobre 2005 au 29 septembre 2006. La Commission précise que la candidate retenue pour succéder au requérant a repris à sa charge tous les devoirs et responsabilités qui étaient ceux de ce dernier auparavant. La Commission estime par conséquent que le contenu de l'avis de vacance n'a eu aucune incidence sur l'évaluation à laquelle elle a procédé afin de déterminer si le requérant possédait des compétences et des connaissances essentielles que le Secrétariat souhaiterait conserver.
10. Le Tribunal rejette l'argument avancé par la défenderesse. Pour assurer la mise en œuvre de la règle des sept ans de service, la Commission a adopté la procédure décrite dans la note, qui intègre les dispositions du paragraphe 1 de la directive administrative n° 20 (Rev.2). Ce dernier énonce la procédure relative à la préparation des avis de vacance pour les postes établis. Il dispose que les demandes visant à entamer une procédure de recrutement doivent être accompagnées d'une description de poste et d'un projet d'avis de vacance. C'est sur la base de ces informations qu'il est ensuite procédé à une révision du classement du poste et à un examen de la

teneur du projet d'avis de vacance, le but étant notamment de s'assurer que les qualifications requises correspondent effectivement aux exigences du poste.

11. En l'espèce, le Secrétaire exécutif a reconnu qu'une erreur avait été commise lors de la préparation de l'avis de vacance, mais il a estimé que cette erreur était sans conséquence, étant donné que la candidate externe a été évaluée en fonction de ses qualifications et que le requérant l'a été sur la base du travail effectué.

12. Comme indiqué dans la note, le but de la procédure est de déterminer s'il convient d'attribuer un poste à une personne autre que son titulaire ou s'il est envisageable d'accorder à ce dernier une prolongation à titre exceptionnel. Cette note précise que la mise au concours du poste doit être conforme aux dispositions de la directive administrative n° 20 (Rev.2) et que le titulaire du poste sera pris en considération sans avoir à présenter sa candidature ou à passer un entretien. Lorsque les entretiens avec les candidats externes sont terminés, le directeur du titulaire du poste est invité à soumettre une proposition concernant l'éventuel réengagement de ce dernier. Enfin, le Groupe consultatif pour les questions de personnel se réunit pour formuler une recommandation qui sera soumise au Secrétaire exécutif. Le Groupe est tenu, lorsqu'il formule cette recommandation, de tenir compte du résultat des entretiens et des informations relatives au titulaire du poste.

13. Comme l'a précisé le Secrétaire exécutif lorsque la procédure fut introduite, la possibilité d'accorder une prolongation dérogatoire doit être évaluée en fonction des compétences disponibles sur le marché du travail. On peut de ce fait considérer que la procédure permettant à la Commission d'octroyer une prolongation à titre exceptionnel ne doit pas être prise en considération de manière exclusive. Elle doit également tenir compte de l'offre disponible sur le marché du travail. Pour ce faire, il faut nécessairement procéder à une mise au concours et engager une procédure de sélection, et, à cette fin, publier un avis de vacance qui mentionne précisément les devoirs et responsabilités afférents au poste.

14. Dans le jugement 2658, au considérant 9, le Tribunal a estimé qu'il ressort de la directive administrative n° 20 (Rev.2) que tant l'avis de vacance que la description de poste doivent être exacts et à jour avant la publication de l'avis en question. L'enjeu était certes différent dans cette affaire, mais le principe sous-jacent s'applique également à la présente affaire. Or, dans les conditions qui ont prévalu en l'espèce, une évaluation rigoureuse des compétences disponibles sur le marché du travail n'était pas possible.

15. Le Tribunal souhaite insister sur le fait que, dans le cadre de la règle des sept ans de service, le réengagement d'un titulaire constitue pour celui-ci une possibilité, et non un droit. Cependant, comme le Tribunal l'a affirmé dans le cadre de nombreuses affaires, un fonctionnaire a droit à ce que la question de son réengagement soit examinée dans le respect des règles de procédure établies par la Commission.

16. Le fait que la candidate sélectionnée soit en mesure d'assumer les responsabilités du poste est sans pertinence et cet argument ne saurait être susceptible de remédier aux irrégularités qui entachent déjà la procédure. De même, l'argument de la Commission selon lequel le requérant lui-même n'a pas mentionné l'Europe de l'Est dans ses rapports de notation, suggérant ainsi que l'Europe de l'Est ne relevait pas de ses attributions principales, est en l'espèce sans fondement, compte tenu du mémorandum qui assigne expressément au requérant la responsabilité des relations avec l'Europe de l'Est.

17. Le requérant affirme également que la décision du Secrétaire exécutif est entachée d'erreurs de droit.

18. Premièrement, le requérant affirme que, compte tenu du libellé du paragraphe 4.2 de la directive administrative n° 20 (Rev.2), la règle des sept ans de service ne lui était pas applicable, étant donné qu'au moment où la prolongation de son engagement était à l'étude, il avait déjà accompli huit ans et demi de service auprès de la Commission. Par ailleurs, l'emploi des mots «serait» et «peuvent», aux paragraphes 4.1 et 4.2 de la directive autorise à conclure que la limitation de la durée de service ne revêt pas un caractère d'obligation et que la prolongation d'un contrat ne se fonde pas exclusivement sur la nécessité de conserver des compétences ou des connaissances essentielles. Le requérant déclare également qu'il n'a jamais donné son accord à une limitation à neuf ans de sa durée de service.

19. Deuxièmement, le requérant fait valoir que la note modifie illégalement la directive administrative n° 20 (Rev.2) dans la mesure où elle enfreint la disposition 4.1.01 et les alinéas c) et e) de la disposition 8.1.01 du Règlement du personnel ainsi que les articles 8.1 et 8.2 du Statut du personnel.

20. Troisièmement, le requérant affirme qu'étant donné que la note est subordonnée aux Statut et Règlement du personnel ainsi qu'aux directives administratives, elle n'est pas susceptible d'en enfreindre ou d'en modifier les dispositions, ni d'en élargir la portée.

21. Quatrièmement, le requérant fait valoir que le contenu de la note est ambigu et ne contient aucune indication précise sur les éléments qui doivent être pris en considération pour effectuer l'analyse comparative des compétences du titulaire d'un poste et de l'expertise disponible sur le marché du travail.

22. Le Tribunal rejette ces arguments. En signant la clause qui a été ajoutée à sa lettre d'engagement, le requérant a explicitement approuvé l'insertion dans son contrat de travail des dispositions des Statut et Règlement du personnel, des directives administratives et de la note relatives à la durée des engagements et du service. Il ne peut donc faire valoir à présent que ces dispositions ne sont pas applicables. Par ailleurs, l'interprétation que fait le requérant des paragraphes 4.1 et 4.2 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) déforme le sens des dispositions quant au caractère obligatoire de la règle et qu'il ne peut y être dérogé qu'en cas de nécessité de conserver des compétences ou des connaissances essentielles.

23. Le Tribunal accepte l'explication de la Commission, selon laquelle la note a pour seul but d'instituer un mécanisme destiné à permettre la mise en œuvre de la règle des sept ans de service et n'a ni pour effet ni pour objet de modifier la directive administrative n° 20 (Rev.2). Enfin, l'affirmation selon laquelle la note est ambiguë est sans fondement, au même titre que l'argument prétendant fonder le caractère contestable de cette note sur le fait qu'elle ne fournit pas d'orientations suffisamment précises.

24. Le requérant affirme également que la Commission a agi de mauvaise foi. A l'appui de cette affirmation, il fait valoir que la procédure de sélection n'a pas été mise en œuvre avec tout le sérieux requis, et qu'il a été incité à signer la clause qui a été ajoutée à son contrat. Cette allégation doit également être rejetée. En l'espèce, aucun élément ne prouve l'intention de nuire, la mauvaise volonté, l'existence d'un motif condamnable ou de tout autre dessein malhonnête de la part de la Commission. Les irrégularités dont la procédure est entachée ne peuvent être invoquées à l'appui de l'allégation de mauvaise foi. Enfin, l'affirmation du requérant selon laquelle il a été poussé à signer la clause ajoutée à son contrat ne repose sur aucun élément de preuve.

25. Le Tribunal conclut que la Commission n'a pas respecté ses propres règles de procédure et que la décision du Secrétaire exécutif, dans la mesure où elle repose sur une procédure entachée d'irrégularités, doit être annulée.

26. Le requérant demande au Tribunal d'ordonner sa réintégration et le versement d'une indemnisation d'un montant équivalent au traitement et aux indemnités qu'il aurait perçus si son contrat avait été prolongé à compter du 29 septembre 2006 «jusqu'à ce qu'une nouvelle décision soit prise». Il fait également valoir qu'il pourrait sans difficultés réintégrer la Commission et rendre de précieux services jusqu'à la date de son départ à la retraite, en octobre 2011.

27. Compte tenu du temps écoulé depuis que le requérant a cessé ses activités au sein de la Commission, le Tribunal n'ordonnera pas sa réintégration et ne renverra pas non plus la question en vue d'un nouvel examen.

28. Le requérant a cependant droit à une indemnisation d'un montant équivalent à douze mois de traitement et d'indemnités établi sur la base de son dernier salaire ainsi qu'à des dommages intérêts d'un montant de 5 000 euros. Ses prétentions ayant partiellement abouti, il peut également bénéficier du versement, à titre de dépens, d'un montant fixé par le Tribunal à 3 000 euros.

29. Quatre fonctionnaires de la Commission ont déposé une demande d'intervention au titre de l'article 13, paragraphe 1, du Règlement du Tribunal. Dans la mesure où la requête est rejetée, les demandes d'intervention doivent l'être également. Dans la mesure où elle est accueillie, rien ne permet de penser que les intervenants sont dans la même situation de fait et de droit que l'intéressé. Il en découle que les demandes d'intervention doivent être rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Secrétaire exécutif du 11 mai 2007 est annulée.

2. La Commission versera au requérant un montant équivalent à douze mois de traitement et d'indemnités, établi sur la base de son dernier salaire.
3. Elle lui versera également la somme de 5 000 euros en réparation du préjudice moral subi.
4. La Commission paiera au requérant 3 000 euros à titre de dépens.
5. Toutes les autres conclusions de la requête sont rejetées.
6. Les demandes d'intervention sont rejetées.

Ainsi jugé, le 16 mai 2008, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Vice-Présidente, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 9 juillet 2008.

Seydou Ba

Mary G. Gaudron

Dolores M. Hansen

Catherine Comtet