

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

*Traduction du Greffe, seul  
le texte anglais fait foi.*

**113<sup>e</sup> session**

**Jugement n<sup>o</sup> 3122**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC), formée par M. R. K. le 15 juin 2010, la réponse de l'OMC du 30 juillet, la réplique du requérant du 15 septembre et la duplique de l'Organisation du 20 octobre 2010;

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. Par un avis au personnel daté du 4 août 2009, l'OMC annonçait plusieurs amendements au Statut du Régime des pensions de l'OMC. Entre autres choses, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2010, l'âge normal de la retraite était relevé de soixante-deux à soixante-cinq ans pour les fonctionnaires recrutés à partir de cette date. En outre, ceux qui étaient en service à cette date et dont l'âge normal de la retraite était de soixante-deux ans pourraient être autorisés à rester en service au-delà de cet âge.

Le requérant, qui est né en 1947 et a la double nationalité française et suisse, devait prendre sa retraite à la fin du mois de novembre 2009. Le 4 août 2009, il envoya un mémorandum au Directeur général pour

demander que son contrat soit prolongé jusqu'au 31 janvier 2010 afin de pouvoir bénéficier des amendements susmentionnés. Par mémorandum du 13 novembre 2009, il fut informé que le Directeur général avait décidé «à titre exceptionnel» de lui accorder une prolongation jusqu'au 31 juillet 2010, «étant entendu que [son] contrat ne sera[it] pas renouvelé au-delà de cette date». Le requérant était prié d'indiquer à la Division des ressources humaines, par écrit, s'il acceptait cette proposition.

Dans un courriel du 26 novembre 2009 adressé à la directrice par intérim de la Division des ressources humaines (M<sup>me</sup> L.), le requérant répondit qu'il acceptait la prolongation mais priait le Directeur général d'en reconsidérer la durée pour lui permettre de rester en service jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans, «conformément au Statut du Régime des pensions de l'OMC». Se référant au fait qu'il y avait des «précédents», il demandait que «les principes fondamentaux du GATT et de l'OMC que sont l'égalité de traitement et la non-discrimination soient appliqués». Le jour même, M<sup>me</sup> L. répondit que, puisque sa date statutaire de départ à la retraite était le 30 novembre 2009, une prolongation de service au-delà de la limite d'âge ne pouvait lui être accordée qu'à la discrétion du Directeur général en fonction des exigences du service. Le 30 novembre 2009, le requérant signa une «lettre d'acceptation» par laquelle il indiquait qu'il acceptait la prolongation de son contrat aux conditions mentionnées dans le mémorandum du 13 novembre 2009.

Le 25 mars 2010, il adressa un mémorandum au Directeur général pour lui demander de réexaminer la décision de prolonger son contrat jusqu'au 31 juillet 2010. Il relevait que d'autres fonctionnaires se trouvant dans une situation analogue s'étaient vu accorder une prolongation de contrat avant même l'entrée en vigueur des amendements apportés au Statut du personnel le 1<sup>er</sup> janvier 2010. La directrice de la Division des ressources humaines, écrivant au nom du Directeur général, informa le requérant par mémorandum du 30 mars que son contrat ne serait pas prolongé au-delà du 31 juillet. Elle rappelait que la prolongation avait été accordée à titre exceptionnel en reconnaissance des bons et loyaux services de l'intéressé envers

l'Organisation et afin d'assurer une passation de fonctions en douceur. Toutefois, elle insistait sur le fait qu'il était entendu que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 31 juillet 2010 et qu'il s'était soumis à cette condition en signant la lettre d'acceptation.

Le 15 avril 2010, le requérant saisit la Commission paritaire de recours pour contester la décision du Directeur général du 30 mars 2010 et demander à la Commission de recommander qu'il soit traité de la même manière que d'autres fonctionnaires dont les contrats avaient été prolongés avant l'entrée en vigueur des nouvelles règles. Dans son rapport du 21 mai 2010, la Commission nota que la demande du requérant tendant à ce que soit réexaminée la décision de prolonger son contrat jusqu'au 31 juillet 2010 avait été rejetée par l'administration le 26 novembre 2009 mais que l'intéressé n'avait pas formé de recours contre ce rejet dans le délai de vingt jours prévu par la disposition 114.5 du Règlement du personnel. La Commission estima donc que le recours qu'il avait formé le 15 avril était irrecevable et ne pouvait être examiné car le mémorandum du 30 mars 2010 ne pouvait être considéré comme ayant fait courir un nouveau délai de recours. L'intéressé saisit alors le Tribunal.

B. Le requérant soutient qu'en ne le traitant pas comme les autres fonctionnaires dont les contrats avaient été prolongés au-delà de l'âge de la retraite avant l'entrée en vigueur des amendements apportés au Statut du Régime des pensions de l'OMC, le Directeur général a agi de manière arbitraire, partielle et discriminatoire. Il indique qu'il devait initialement partir à la retraite un mois seulement avant l'entrée en vigueur des nouvelles règles. En outre, la disposition 115.2 du Règlement du personnel permet au Directeur général de déroger au règlement à condition que la dérogation ne porte pas préjudice aux intérêts d'un autre fonctionnaire. Selon le requérant, en ne le faisant pas bénéficier de la même dérogation que ses collègues, le Directeur général a agi d'une manière qui a porté préjudice à ses intérêts.

Il soutient par ailleurs qu'on ne lui a fourni aucune raison valable pour justifier la décision de ne pas lui accorder une prolongation plus longue, et il déclare que ses droits à une procédure régulière ont été

violés dans la mesure où il a été «contraint» de signer une «lettre d'acceptation» de la prolongation telle qu'elle était offerte, à défaut de quoi il aurait dû quitter ses fonctions le 30 novembre.

Le requérant demande au Tribunal de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à ce qu'il aurait perçu du 1<sup>er</sup> août 2010 au 30 novembre 2012, y compris l'ensemble des indemnités et allocations, si son contrat avait été prolongé jusqu'à ses soixante-cinq ans. Il réclame en outre des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 100 000 francs suisses.

C. Dans sa réponse, l'OMC soutient que la requête est irrecevable. Le requérant n'a pas formé de recours interne dans les délais prescrits et la réponse qu'il a reçue de l'administration en mars 2010 ne lui a pas rouvert un droit de recours car elle ne faisait que confirmer une décision antérieure. De plus, l'Organisation fait valoir que la Commission paritaire de recours n'avait pas de raison impérieuse d'examiner le recours du requérant malgré sa soumission tardive. Ce dernier ne justifie pas ce retard en arguant du fait, par exemple, que le traitement discriminatoire, inéquitable, partial ou arbitraire par lui allégué ne lui est apparu évident que plusieurs mois après la décision contestée. Au contraire, il s'était déjà plaint d'un traitement inéquitable dans son courriel du 26 novembre.

L'OMC souligne que, si depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 les fonctionnaires peuvent se prévaloir de la possibilité de demander une prolongation de leur contrat au-delà de l'âge de soixante-deux ans sous réserve des intérêts de l'Organisation, ceux qui partaient à la retraite avant cette date n'avaient juridiquement aucun droit à demander une telle prolongation. Au moment où le requérant était censé prendre sa retraite, le Directeur général pouvait de manière discrétionnaire décider à titre exceptionnel d'accorder ou non une prolongation, et aussi en fixer la durée, en fonction des intérêts de l'Organisation. L'intéressé n'avait donc alors aucun droit à demander une prolongation de son contrat puisque les nouvelles règles ne lui étaient pas applicables.

Par ailleurs, sur le fond, l'Organisation fait observer que le requérant n'a pas fait la preuve qu'il a été traité de manière discriminatoire ou que ses droits à une procédure régulière ont été violés. Elle affirme que le Directeur général a clairement motivé sa décision et que le requérant n'a pas démontré de manière convaincante qu'il était indispensable au point qu'une prolongation de son contrat de plusieurs années se justifiait. De plus, dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire d'accorder des prolongations de contrat au-delà de l'âge de la retraite, le Directeur général peut imposer des conditions telles qu'une cessation de service définitive à une date donnée. Enfin, le requérant n'a produit aucun élément démontrant qu'il a fait l'objet de pressions ou qu'il a signé la lettre d'acceptation sous la contrainte.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses moyens. Il précise que, dans la réponse du 13 novembre 2009, les raisons pour lesquelles il n'était pas dans l'intérêt de l'Organisation qu'il reste en service ne lui ont pas été indiquées. Selon lui, l'absence de critères objectifs et transparents régissant les prolongations de contrat au-delà de l'âge de la retraite a pour conséquence qu'il a été *ipso facto* traité de manière discriminatoire car il n'a pas bénéficié de la même possibilité que d'autres fonctionnaires dont les contrats ont été prolongés avant même l'entrée en vigueur des nouvelles règles.

Le requérant réaffirme que sa requête est recevable dès lors que l'OMC n'a appelé son attention sur aucun des délais applicables, l'a amené à croire que la décision n'était pas définitive et l'a contraint à accepter l'offre de prolongation.

E. Dans sa duplique, l'OMC maintient sa position. Se référant à la jurisprudence du Tribunal de céans, elle fait observer que le mémorandum du 30 mars 2010 n'était qu'une décision confirmative qui ne faisait pas courir de nouveau délai de recours. Elle souligne que le requérant confond apparemment sa propre situation avec celle de fonctionnaires qui devaient prendre leur retraite après le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Dans le cas de l'intéressé, le nouveau Statut du Régime des pensions de l'OMC n'étant pas encore en vigueur, le Directeur général n'était pas tenu de motiver son refus.

CONSIDÈRE :

1. La question déterminante est celle de savoir si le requérant a épuisé les moyens de recours interne comme l'exige l'article VII du Statut du Tribunal. En juillet 2009, peu de temps avant que le requérant n'atteigne soixante-deux ans, l'âge réglementaire pour lui de départ à la retraite, le Conseil général de l'OMC adopta des amendements au Statut du Régime des pensions de l'OMC pour relever de soixante-deux à soixante-cinq ans l'âge normal de la retraite. Ces amendements entrèrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Selon la nouvelle règle, «[o]n entend par "*âge normal de la retraite*" l'âge de 65 ans, étant entendu toutefois qu'il s'agit de l'âge de 62 ans dans le cas d'un participant dont la participation a commencé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et de l'âge de 60 ans dans le cas d'un participant dont la participation a commencé avant le 1<sup>er</sup> janvier 1990».

2. En août 2009, le requérant écrivit au Directeur général pour demander que son contrat, qui devait expirer le 1<sup>er</sup> décembre 2009, soit prolongé jusqu'au 31 janvier 2010 afin de lui permettre de bénéficier des modifications apportées au Régime des pensions. Par memorandum du 13 novembre 2009, la directrice par intérim de la Division des ressources humaines, M<sup>me</sup> L., fit savoir à l'intéressé qu'«[e]n reconnaissance de [ses] loyaux services à l'Organisation et afin d'assurer une passation de fonctions en douceur», le Directeur général avait décidé de lui accorder, «à titre exceptionnel», une prolongation de contrat jusqu'au 31 juillet 2010. Le memorandum apportait la précision suivante : «Veuillez noter qu'il est entendu que ce contrat ne sera pas renouvelé au-delà du [31 juillet 2010]. Je vous saurais gré de bien vouloir indiquer à la Division des ressources humaines, par écrit, si vous acceptez la proposition susmentionnée.»

3. Dans un courriel du 26 novembre 2009 adressé à M<sup>me</sup> L., le requérant accepta l'offre de prolongation jusqu'au 31 juillet 2010. Toutefois, il demandait que «le Directeur général reconsidère la période de prolongation» pour lui permettre de travailler jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans «conformément au Statut du Régime des

pensions de l'OMC». Il demandait également que, «[c]ompte tenu des précédents qui existaient [...], les principes fondamentaux du GATT et de l'OMC que sont l'égalité de traitement et la non-discrimination soient s'appliqués». M<sup>me</sup> L. répondit le jour même que la date de départ à la retraite du requérant était le 30 novembre 2009 et que le relèvement de l'âge de la retraite à soixante-cinq ans ne prendrait pas effet avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Une prolongation de service au-delà de l'âge actuel de départ à la retraite du requérant, écrivait-elle, pouvait seulement être accordé «à la discrétion du Directeur général en fonction des exigences du service». Le requérant déclare qu'il a appelé M<sup>me</sup> L. le 27 novembre 2009 au matin pour lui faire part de ses préoccupations et qu'il lui a été répondu que, s'il n'acceptait pas l'offre du 13 novembre 2009, il devrait quitter ses fonctions le 30 novembre 2009. Le 30 novembre, il signa une lettre par laquelle il acceptait formellement cette offre.

4. Le 25 mars 2010, le requérant demanda au Directeur général de réexaminer la décision du 13 novembre 2009 lui accordant une prolongation de contrat de seulement huit mois. Il affirmait que «d'autres fonctionnaires se trouvant dans une situation analogue [s'étaient vu accorder des prolongations plus longues] avant même l'entrée en vigueur, au 1<sup>er</sup> janvier 2010, des amendements au Statut du personnel». La directrice de la Division des ressources humaines répondit à la demande du requérant le 30 mars 2010, informant celui-ci qu'après avoir considéré «les intérêts et les besoins de l'Organisation» le Directeur général avait maintenu la décision du 13 novembre 2009. Elle précisait que la prolongation avait été «accordée étant entendu qu'elle ne [serait] pas renouvelée au-delà de cette date» et qu'en signant la lettre d'acceptation le requérant s'était soumis à cette condition.

5. Le 15 avril 2010, le requérant saisit la Commission paritaire de recours de la décision du Directeur général en date du 30 mars 2010. En réponse, l'OMC demanda à la Commission de statuer à titre préjudiciel, affirmant que, dans la mesure où la décision susceptible

d'être contestée avait été rendue en novembre 2009, le recours était irrecevable car frappé de forclusion.

6. Dans sa décision préjudicielle du 21 mai 2010, la Commission paritaire de recours estima que le délai réglementaire de vingt jours ouvrables imparti pour former un recours avait commencé à courir le 26 novembre 2009, date du courriel que M<sup>me</sup> L. a adressé au requérant. Comme plus de vingt jours ouvrables s'étaient écoulés entre cette date et celle où l'intéressé avait formé son recours, la Commission concluait que le recours était irrecevable et que la décision ne pouvait pas être réexaminée. Le requérant attaque cette décision devant le Tribunal.

7. Le requérant soutient que le délai de vingt jours ouvrables imparti pour former un recours a commencé à courir le 30 mars 2010, date à laquelle il a reçu la réponse du Directeur général à sa demande du 25 mars 2010 dans laquelle il sollicitait la prolongation de son contrat au-delà du 31 juillet de la même année. Il fait valoir que, dans la mesure où le mémorandum du 13 novembre 2009 constituait une offre à durée de validité indéterminée, ce n'était pas une décision «susceptible d'être contestée» sur le fondement du Règlement du personnel de l'OMC. Le requérant maintient que la communication du 13 novembre 2009 était d'une autre nature que le mémorandum du 30 mars 2010, lequel contenait une décision définitive. Il explique que jusqu'au 30 mars 2010 il avait toujours cru possible de voir son contrat prolongé au-delà du 31 juillet 2010. Il indique également que les communications des 13 et 26 novembre 2009 n'ont pas appelé son attention sur les délais applicables comme le voudrait la pratique normale de l'Organisation.

8. En vertu des dispositions pertinentes du Règlement du personnel de l'OMC, un fonctionnaire dispose de quarante jours ouvrables à compter de la réception d'une décision administrative pour demander au Directeur général de réexaminer cette décision (alinéa a) de la disposition 114.3 du Règlement du personnel de l'OMC). La réponse du Directeur général à la demande de réexamen

peut faire l'objet d'un recours dans un délai de vingt jours ouvrables suivant la réception de la réponse ou, si le Directeur général ne répond pas dans un délai de vingt jours ouvrables, dans un nouveau délai de vingt jours ouvrables (disposition 114.5 du Règlement du personnel de l'OMC).

9. La première question est de savoir si le mémorandum du 13 novembre 2009 contient une décision susceptible de faire l'objet d'un recours. Une décision s'entend d'«un acte qui, émanant d'un agent de l'organisation, a un effet juridique» (voir le jugement 533, au considérant 3). Contrairement à ce qu'affirme le requérant, la teneur du mémorandum du 13 novembre 2009 n'est ni équivoque, ni conditionnelle, ni «à durée de validité indéterminée». Ce mémorandum, qui répondait à une demande précise de prolongation formulée par l'intéressé, indique expressément que le Directeur général avait décidé de lui accorder à titre exceptionnel une prolongation de contrat jusqu'au 31 juillet 2010 et que le contrat ne serait pas prolongé au-delà de cette date. Le fait que le choix était donné au requérant d'accepter ou de refuser la prolongation ne signifie pas qu'aucune décision n'avait été prise en réponse à sa demande. Conformément au Règlement du personnel, lorsque l'intéressé a reçu la décision du 13 novembre 2009, il avait vingt jours ouvrables pour en demander le réexamen, ce qu'il a fait dans son courriel du 26 novembre 2009, dans lequel il disait bien qu'il «demand[ait] que le Directeur général réexamine la période de prolongation».

10. Le requérant a reçu une réponse à sa demande le 26 novembre 2009. Bien que le courriel du 26 novembre 2009 semble constituer une réponse à la demande de réexamen, on peut soutenir qu'il ne s'agit pas d'une réponse au sens du Règlement du personnel. Cette interprétation est compatible avec le fait que le mémorandum du 30 mars 2010 renvoie à la décision du Directeur général du 13 novembre 2009. Toutefois, elle ne serait en rien utile au requérant car la même disposition prévoit que, si le Directeur général ne répond pas à la demande de réexamen dans un délai de vingt jours ouvrables, le fonctionnaire peut saisir la Commission paritaire de recours dans les

vingt jours ouvrables qui suivent. Le requérant a formé son recours auprès de la Commission bien après l'expiration du délai réglementaire.

11. Il reste à savoir si le mémorandum du 30 mars 2010 constituait une décision nouvelle ou ne faisait que confirmer la décision antérieure. Dans le jugement 2011, au considérant 18, le Tribunal a observé ce qui suit :

«D'après la jurisprudence du Tribunal, pour qu'une décision prise après l'adoption d'une première décision soit considérée comme une nouvelle décision (ouvrant de nouveaux délais pour l'introduction d'un recours interne), il faut que les conditions énoncées ci-après soient remplies. La nouvelle décision doit modifier la décision antérieure et ne pas lui être identique sur le fond, ou à tout le moins elle doit apporter un complément de motivation, traiter de questions différentes de celles traitées dans la décision antérieure ou reposer sur de nouveaux motifs [...]. Il ne peut s'agir d'une simple confirmation de la décision initiale [...]. Le fait que des discussions aient eu lieu après l'adoption d'une décision définitive ne signifie pas que l'Organisation a pris une décision nouvelle et définitive. Une décision adoptée dans des termes différents, mais avec le même sens et le même objet que la décision antérieure, ne constitue pas une nouvelle décision rouvrant le délai de recours [...] et il en va de même d'une réponse à des demandes de réexamen formulées après qu'une décision définitive a été prise [...].»

12. Il est manifeste que le mémorandum du 30 mars 2010 ne modifiait pas la décision antérieure sur le fond, non plus qu'il ne traitait de nouvelles questions ou ne reposait sur de nouveaux motifs. La seule question sur laquelle il convient de statuer est de savoir si le passage du mémorandum selon lequel «[le requérant] s'est soumis aux conditions de cette prolongation en signant la lettre d'acceptation» apportait un complément de motivation à la décision antérieure. Cette dernière reposait sur trois motifs : le requérant avait servi l'Organisation loyalement, le Directeur général souhaitait assurer une passation de fonctions en douceur et les décisions de prolongation ont un caractère «exceptionnel». Lu dans le contexte de cette phrase du mémorandum : «le Directeur général maintient sa décision qui vous a été communiquée le 13 novembre 2009», ce passage constitue

simplement une observation concernant l'acceptation par le requérant de la décision antérieure et non un complément de motivation.

13. Le Tribunal conclut que la Commission paritaire de recours a estimé à juste titre que le recours était irrecevable. Il s'ensuit que, le requérant n'ayant pas épuisé les moyens de recours interne comme l'exige l'article VII du Statut du Tribunal, sa requête est irrecevable et doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 4 mai 2012, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Vice-Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M<sup>me</sup> 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 4 juillet 2012.

MARY G. GAUDRON  
GIUSEPPE BARBAGALLO  
DOLORES M. HANSEN  
CATHERINE COMTET