

QUATRE-VINGT-CINQUIÈME SESSION

Affaire Peroni

Jugement No 1750

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre le Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. Antonio Peroni le 28 mai 1997, la réponse du Centre du 13 août, la réplique du requérant en date du 15 septembre et la duplique du Centre du 28 octobre 1997;

Vu les articles II, paragraphe 1, 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, né en 1959 et de nationalité italienne, a été employé, en vertu de contrats de courte durée, du 2 avril 1990 au 28 mars 1991, puis du 21 janvier au 20 mars 1992 par le Centre international de formation de l'OIT à Turin. Il a ensuite été employé, toujours par le Centre, du 17 mai 1993 au 31 octobre 1996 d'abord à la Section de documentation pour trois mois puis à la Section du budget et du contrôle (appelée, par la suite, Section du budget). Pendant cette période, il bénéficiait de contrats de courte durée allant de un à six mois. La règle 3.5 du Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé par le Centre pour des périodes de courte durée lui devint applicable à partir du 24 décembre 1993. Cette règle, dans sa version antérieure à décembre 1996, se lisait comme suit :

Changements des conditions de service lors de la prolongation de l'engagement

(a) Lorsque l'engagement d'un fonctionnaire engagé à court terme est prolongé d'une période telle que la durée totale de son service contractuel ininterrompu atteigne une année ou plus, les termes et conditions d'un engagement de durée déterminée visé au Statut du personnel du Centre deviennent applicables à partir de la date d'entrée en vigueur du contrat qui porte la durée du service ininterrompu à une année ou plus, à l'exclusion de toute disposition contraire du présent Règlement, avec les exceptions suivantes :

(1) la période de service considérée pour le calcul des droits à l'allocation pour frais d'études, aux frais de voyage à l'occasion du congé dans les foyers, aux frais de voyage des personnes à charge, aux frais de voyage autorisé pour rendre visite à des personnes à charges, au congé de maternité, est celle qui s'étend depuis la date d'entrée en vigueur du contrat initial d'engagement à court terme, et

(2) l'indemnité d'installation n'est pas payable sauf en des cas particuliers.

(b) Aux fins de la présente Règle, les interruptions de service d'une durée inférieure à trente jours ne sont pas prises en considération.»

En juillet 1996, l'administrateur principal du personnel informa oralement le requérant de la décision de ne pas prolonger son contrat, qui arrivait à son terme le 31 octobre 1996. Le Directeur adjoint du Centre confirma cette décision par lettre en date du 30 août 1996 : il mentionnait les discussions qui avaient eu lieu à propos des fonctionnaires sous contrat de courte durée au sein de la Section du budget et indiquait qu'il en était résulté que la continuation de leurs services n'était plus justifiée; il précisait que, au vu du caractère satisfaisant de ces services et du fait que les contrats de ces fonctionnaires étaient sujets à la règle 3.5, il bénéficierait d'une indemnité correspondant à six semaines de rémunération. Le requérant fut placé, à mi-temps, au Service de l'administration jusqu'au 31 octobre 1996. Suite à une démarche entreprise avec le soutien du Comité du Syndicat du personnel, le contrat du requérant fut prolongé de deux mois, toujours à mi-temps, au Département de la formation. Le requérant quitta le service du Centre le 31 décembre 1996, mais il était en congé de maladie depuis le 18 décembre. Par lettre du 30 janvier 1997, le requérant adressa au Directeur du Centre une réclamation contre la décision de ne pas

prolonger son contrat. Le Directeur adjoint la rejeta, au nom du Directeur, par lettre en date du 6 mai 1997 qui constitue la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que le Centre n'a pas motivé la décision de ne pas prolonger son contrat, lui indiquant seulement que la continuation de ses services n'était plus justifiée, et affirmant que la prolongation des contrats des fonctionnaires bénéficiaires de la règle 3.5 relevait du pouvoir discrétionnaire du Directeur. Il a ainsi commis, selon le requérant, un abus de pouvoir en ce qu'il a donné une «interprétation arbitraire» de la règle 3.5. En effet, en raison de la nature continue des tâches du requérant, que celui-ci remplissait d'ailleurs depuis plusieurs années, le refus de prolongation de son contrat ne pouvait guère se justifier. Il estime que cette absence de motivation viole l'article 13.4 b) du Statut du personnel du Centre, intitulé «Engagements de durée déterminée», qui lui était applicable du fait de la règle 3.5.

Le requérant voit dans la décision contestée le refus du Centre de reconnaître que les termes et conditions d'emploi des bénéficiaires de la règle 3.5 puissent être assimilés à ceux des fonctionnaires titulaires de contrats de durée déterminée. Il qualifie la position du Centre d'«arbitraire et discriminatoire» au motif que celui-ci refuse d'admettre la participation des fonctionnaires bénéficiaires de cette règle aux concours internes mais autorise des exceptions. Il se plaint également de discrimination du fait que les contrats de deux de ses collègues, qui étaient dans la même situation que lui, ont été prolongés et que les promesses de l'aider à rechercher un autre emploi n'ont pas été tenues.

Enfin, le requérant reproche au Centre son «attitude formaliste et aussi dénuée de générosité» puisque celui-ci explique ne pas avoir prolongé son contrat jusqu'à la fin de son congé de maladie au motif qu'il n'en avait pas fait la demande.

Il demande l'annulation de la décision de ne pas renouveler son contrat et sa réintégration rétroactive au 1^{er} janvier 1997 avec paiement des intérêts sur les sommes dues depuis cette date, 10 000 dollars des Etats-Unis à titre de réparation du «préjudice moral et professionnel», ainsi que 2 000 dollars de dépens.

C. Dans sa réponse, le Centre soutient, tout d'abord, que les arguments relatifs à une non-prolongation de contrat pendant la durée du congé de maladie sont irrecevables car il n'existe pas de décision à ce sujet, le requérant n'ayant formulé aucune demande en ce sens. Il affirme que la décision contestée était l'aboutissement d'une procédure de rationalisation des services engagée depuis 1994. Il fait observer que le requérant n'a répondu à aucune des treize annonces de vacances de poste qui lui avaient été envoyées et qu'il n'a pas fait d'efforts pour répondre aux nombreuses initiatives du Centre pour l'aider à retrouver du travail, allant jusqu'à refuser un contrat de cinq mois au motif qu'il ne comportait pas la reconnaissance de ses droits acquis.

Le défendeur fait observer que le requérant se plaint de l'exclusion des bénéficiaires de la règle 3.5 des concours internes alors qu'il n'a jamais exprimé son intérêt pour y participer. En outre, le contrat qu'il avait signé comportait une clause stipulant expressément qu'il prendrait fin sans préavis et qu'il s'agissait d'un contrat de courte durée ne lui permettant pas de participer aux concours internes.

Le Centre soutient que la décision contestée était suffisamment motivée et que le requérant connaissait très bien les raisons de la non-prolongation de son contrat. Les deux collègues qui ont vu leurs contrats prolongés n'étaient pas dans la même situation que lui car ils étaient affectés à la Section des finances. Enfin, le Centre affirme que les prétentions du requérant sont exagérées et dénuées de fondement.

D. Dans sa réplique, le requérant soutient que le Centre ne peut se référer à une étude faite trois ans auparavant pour justifier la non-prolongation de son contrat. Il réaffirme que le Centre ne l'a pas aidé à retrouver du travail et, en particulier, que les avis de concours lui ont été transmis tardivement ou qu'ils ne correspondaient pas à ses qualifications.

Evoquant la politique du Centre en matière de contrats de courte durée, le requérant fait observer que de nombreux fonctionnaires ont vu se prolonger leur contrat de courte durée pendant plusieurs années, ce qui les a laissés pendant tout ce temps dans une situation précaire. Selon lui, la clause invoquée par le défendeur, «insérée systématiquement dans une dizaine de contrats d'emploi consécutifs ... ne pouvait être qu'une clause de style» que le fonctionnaire était contraint d'accepter. Considérant que la règle 3.5 rend applicables les «termes et conditions d'un engagement de durée déterminée», il demande au Tribunal de statuer sur l'interdiction faite à ses bénéficiaires de participer aux concours internes.

Enfin, il dénonce l'attitude ambiguë du Centre quant à la motivation de la décision attaquée, estimant que la simple mention que la continuation de ses services n'était plus justifiée ne satisfait pas à l'obligation de motivation consacrée par la jurisprudence du Tribunal.

E. Dans sa duplique, le Centre fait observer qu'il a accordé au requérant, à titre gracieux, le même traitement qu'aux fonctionnaires sous contrat de durée déterminée mais que celui-ci ne pouvait s'attendre à un traitement plus favorable. Il soutient que la question du bien-fondé de la rationalisation de ses services échappe à la compétence du Tribunal mais que, de toute façon, la décision de non-prolongation du contrat se basait sur un plan de rationalisation qui avait fait l'objet de consultations approfondies sur plusieurs années.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service du Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail pour une première période allant du 2 avril au 4 mai 1990, période qui fut ensuite prolongée jusqu'au 28 mars 1991, en qualité de commis au grade G.2, dans la Section de la comptabilité. Dix mois plus tard, il fut engagé à nouveau comme commis à la Section du budget et du contrôle, au grade G.2, pour une période de deux mois allant du 21 janvier au 20 mars 1992. Le 17 mai 1993, il fut engagé pour trois mois, au grade G.1, au sein de la Section de documentation. Il a ensuite servi sans interruption, presque exclusivement en qualité de commis dans la Section du budget et du contrôle (appelée, par la suite, Section du budget), au grade G.2, du 23 août 1993 au 31 octobre 1996, sur la base de contrats de courte durée, respectivement de quatre, cinq, six, cinq, cinq, un, deux, deux, trois et cinq mois.

L'organisation des services des finances et du budget du Centre fit l'objet en janvier 1994 de deux rapports d'«audit», l'un interne, l'autre externe. L'auditeur interne du BIT estimait qu'il était dans l'intérêt d'une gestion plus efficace d'opérer une fusion entre la Section du budget et du contrôle, d'une part, et le Service des finances, d'autre part, tout en préservant une séparation des fonctions budgétaires, comptables et financières. Ces propositions rencontrèrent l'approbation de l'auditeur externe. Dans une minute du 14 août 1995, l'auditeur notait les progrès réalisés en vue de mettre en œuvre ces recommandations, tout en constatant que les effectifs de la nouvelle Section du budget avaient augmenté, depuis la fin de 1993, par l'adjonction de deux fonctionnaires engagés à court terme; à son avis, compte tenu de la réduction dans la charge de travail, il ne devait pas être nécessaire de maintenir ces positions. En mai 1996, la direction du Centre donna son accord en vue de réaliser la réorganisation proposée.

Par lettre du 30 août 1996, le Centre informa le requérant que son contrat ne pourrait pas être renouvelé au-delà du 31 octobre 1996; attendu que ses services avaient donné satisfaction et qu'il était au bénéfice de la règle 3.5 du Règlement dit de courte durée, il recevrait une indemnité de cessation de fonctions équivalant à six semaines de travail. La lettre expliquait le non-renouvellement par le fait que le maintien des engagements à court terme dans la Section du budget ne se justifiait plus; elle se référait aux discussions, connues du requérant, qui avaient eu lieu les mois passés au sujet de la nécessité de maintenir ces emplois à la Section du budget.

Jusqu'à la fin d'octobre 1996, le requérant fut occupé à mi-temps au Service de l'administration et, à sa demande, le Centre lui consentit encore une prolongation de deux mois, jusqu'au 31 décembre 1996, période pendant laquelle il accomplit un travail encore à mi-temps dans le Département de la formation.

Le 16 décembre 1996, après avoir été informé qu'aucune nouvelle prolongation ne serait possible, le requérant demanda au Directeur adjoint quels étaient les motifs du non-renouvellement de contrat. Le requérant affirme ne pas avoir reçu de réponse, alors que l'Organisation prétend qu'une réponse lui aurait été donnée dans le sens indiqué ci-dessus, ce que le requérant conteste.

Le Centre offrit au requérant ses services pour l'aider à retrouver un autre emploi. Pendant la durée de son emploi, il aurait pu participer à vingt-trois concours à la fois internes et externes et à trois concours internes, mais ouverts également aux employés à court terme au bénéfice de la règle 3.5, organisés par le Centre. Peu avant et après la fin de son engagement, il fut informé de l'ouverture de treize concours au Centre, auxquels il ne s'intéressa cependant pas; il affirme que ces postes ne correspondaient pas à ses aptitudes, sans toutefois fournir aucune précision à ce sujet. Durant l'année 1997, le Centre proposa au requérant un emploi à court terme de cinq mois, mais l'offre fut refusée, notamment en raison de la procédure de recours alors pendante.

2. Le 30 janvier 1997, le requérant adressa au Directeur du Centre une réclamation contre la décision de ne pas renouveler son engagement. Il regrettait de n'avoir point reçu de réponse à sa lettre du 16 décembre 1996 en ce qui

concerne les motifs de cette décision, tout en indiquant que les «motivations [lui] avaient été communiquées oralement auparavant». A son avis, le bénéfice de la règle 3.5 du Règlement de courte durée lui assurait le droit à une prolongation; compte tenu de ses compétences, le Centre aurait pu continuer à utiliser ses services; la décision contestée consacrait un traitement discriminatoire; il était «navrant» que son engagement n'ait pas été prolongé au moins de la durée -- de quelques semaines -- d'une maladie dont il aurait souffert.

Le 6 mai 1997, le Directeur adjoint, agissant au nom du Directeur du Centre, informa le requérant que sa réclamation était rejetée. Malgré la règle 3.5, affirmait-il, les emplois de courte durée ne devenaient pas des emplois de durée déterminée. Même les titulaires de tels emplois n'avaient pas un droit automatique au renouvellement de leur contrat. Le propre du contrat de courte durée était qu'il n'assurait pas à son titulaire une carrière au Centre. C'est la raison pour laquelle de tels fonctionnaires n'étaient pas admis à participer comme fonctionnaires aux concours internes. Les motifs du non-renouvellement étaient connus du requérant, ils lui avaient notamment été communiqués par la lettre du 30 août 1996. Le requérant n'avait pas profité des possibilités dont il disposait de participer à des concours. Le Directeur avait appris que le requérant avait été mis au bénéfice d'un congé de maladie à partir du 18 décembre 1996; en revanche, aucune demande de prolongation de contrat pendant la durée de la maladie n'avait été présentée, de sorte qu'il n'y avait pas de décision sur ce point, ce qui rendait la réclamation sans objet.

Le requérant conclut à l'annulation de la décision attaquée, à sa réintégration avec paiement de salaire dès le 1^{er} janvier 1997, ainsi qu'à l'octroi à titre de réparation du «préjudice moral et professionnel» d'une indemnité de 10 000 dollars des Etats-Unis, et au paiement de 2 000 dollars à titre de dépens. Il se plaint avant tout de ce que la règle 3.5 ne lui aurait pas été pleinement appliquée. En vertu de celle-ci, il aurait eu droit à une motivation spécifique dans la décision de ne pas renouveler son contrat. Pour prouver la méconnaissance de la règle 3.5, il relève que les fonctionnaires engagés par un contrat à court terme et bénéficiant de ladite règle ne peuvent pas participer aux concours internes. Il y aurait inégalité de traitement, deux personnes bénéficiant d'un contrat à court terme, occupées au Service des finances et du budget ayant reçu des renouvellements de contrat au-delà du 31 décembre 1996. Le requérant qualifie d'«attitude formaliste ... dénuée de générosité» la motivation relative à l'absence de prolongation de contrat pour congé de maladie. En cas de résiliation d'un contrat de durée déterminée, le Centre serait tenu de respecter certaines règles de sauvegarde, ce qu'il devrait aussi faire en faveur de ceux qui bénéficient de la règle 3.5; or il ne l'aurait pas fait.

Dans sa réponse, le Centre conclut au rejet de la requête. Il relève que la prétendue violation de la règle 3.5 ne peut être invoquée qu'à propos d'une décision concrète concernant un cas particulier. S'agissant de l'obligation de donner les motifs du non-renouvellement, la défenderesse s'en serait pleinement acquittée par la lettre du 30 août 1996 et en donnant oralement les différentes indications. Malgré la règle 3.5, les contrats de courte durée demeuraient régis par les règles qui leur sont propres quant au non-renouvellement. De toute manière, le requérant a bénéficié de mesures de soutien : il a été avisé assez tôt, il a obtenu une indemnité de résiliation tenant compte de la durée de son engagement continu et son contrat a été prolongé de deux mois par un travail à mi-temps dans un autre service du Centre. Le Centre lui a offert de l'aider dans la recherche d'un nouvel emploi -- mais il n'en a pas ou guère tenu compte -- et, dans le courant de 1997, le Centre lui a même offert un emploi de cinq mois, offre que le requérant a déclinée. Enfin, le Centre a respecté la règle de l'égalité de traitement : sur quatre fonctionnaires engagés par un contrat à court terme et occupés au Service des finances et du budget, un seul se trouvait dans la même situation que le requérant, soit dans la Section du budget; leur sort a été le même. En revanche, les deux autres se trouvaient dans la Section des finances; s'il avait aussi été envisagé de résilier leur contrat, il s'est révélé que, dans ces emplois, leur maintien momentané a répondu à un besoin.

En réplique et duplique, les parties ont maintenu leurs positions en fournissant encore quelques précisions.

Sur la recevabilité

3. Selon l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, une conclusion n'est recevable en instance judiciaire qu'après épuisement des voies de recours internes.

En l'occurrence, une demande du requérant tendant à une prolongation de son contrat pendant la durée de sa maladie serait différente de sa demande de prolongation ordinaire de la durée de son contrat (voir à ce sujet les jugements 1425, affaires Schickel-Zuber Nos 2 et 3, et 1494, affaire Mossu); pour être recevable devant le Tribunal, elle aurait donc dû être soumise en instance interne, afin que les voies de recours internes soient épuisées.

Une demande suppose une démarche dont le destinataire puisse inférer qu'il est invité à statuer; suivant les circonstances, les conclusions peuvent être implicites; parmi ces circonstances, il convient de prendre en considération les connaissances juridiques de l'auteur de la démarche. Le requérant affirme être titulaire d'une licence en droit international; on peut donc supposer que, s'il entendait obtenir une prestation du Centre, il se soit exprimé de manière suffisamment intelligible. C'est donc à juste titre que l'envoi par un juriste d'un certificat médical à la mi-décembre 1996 n'a pas été considéré comme une demande de prolongation d'engagement pendant la durée du congé de maladie. Le prononcé sur réclamation a donc considéré de manière correcte qu'une telle prétention n'avait fait l'objet ni d'une demande ni d'une décision.

Le requérant ne reproche pas -- du moins expressément -- au Directeur du Centre de n'avoir pas interprété sa réclamation en tant qu'étant une demande initiale. La réclamation elle-même considérait seulement comme «navrant» qu'une telle prolongation ne lui ait pas été accordée. Si un juriste avait entendu présenter alors une demande initiale, on aurait pu attendre de sa part qu'il s'exprimât clairement dans ce sens. S'il entendait le faire encore, il avait le loisir de présenter séparément une telle demande. La décision entreprise ne procède donc pas d'un excès de formalisme.

Les voies de recours internes n'étant pas épuisées, la requête adressée au Tribunal est irrecevable sur ce point.

4. Le requérant émet d'amples considérations et attend apparemment une décision sur les droits que lui conférerait la règle 3.5 du Règlement dit de courte durée, notamment en ce qui concerne le droit qu'aurait le fonctionnaire bénéficiant de cette règle de participer à des concours internes.

Dans le cadre des conclusions qui lui sont soumises, le Tribunal doit limiter son examen aux prétentions pour lesquelles les voies internes ont été épuisées. A cet égard, la portée complète de la règle 3.5 n'apparaît pas décisive pour la réponse qu'il convient de donner aux seules conclusions dont le Tribunal est valablement saisi.

Sur le fond

5. Selon la jurisprudence du Tribunal, une décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée ou de courte durée relève du pouvoir d'appréciation d'une organisation; elle ne peut être revue par le Tribunal, à moins qu'elle n'ait été ordonnée par un organe incompetent, consacre un vice de forme ou de procédure, commette une erreur de fait ou de droit, omette des faits essentiels, constitue un détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement inexacts.

6. En avançant des arguments qui ont varié, le requérant fait valoir que le Centre n'aurait pas respecté son obligation de donner les motifs du non-renouvellement de contrat.

Une jurisprudence constante exige que le non-renouvellement d'un contrat de durée limitée fasse l'objet d'une décision communiquée au fonctionnaire, qu'elle soit fondée sur des motifs défendables et, par ailleurs, que les motifs en soient également portés à la connaissance de l'intéressé en temps utile, de manière à lui permettre d'exercer ses droits, notamment celui de recourir (voir les jugements 1544, affaire Gery-Pochon, et 1583, affaire Ricart Nouel, ainsi que la jurisprudence qui y est citée).

a) Dans sa réclamation, le requérant ne contestait pas connaître les motivations de la décision de non-renouvellement de son contrat; il se plaignait, en revanche, de n'avoir pas reçu de motivation spécifique dans la décision l'informant de la dernière prolongation de deux mois jusqu'au 31 décembre 1996 pour un travail à mi-temps.

La jurisprudence n'exige point que la motivation figure dans la communication annonçant le non-renouvellement.

En l'occurrence, la dernière prolongation à mi-temps avait été accordée au requérant pour atténuer -- en partie car il s'agissait d'un travail à mi-temps -- la rigueur du non-renouvellement, en en différant seulement quelque peu l'entrée en vigueur. Les motifs du non-renouvellement demeuraient donc les mêmes.

Or le contenu de la dernière décision de prolongation, jointe aux communications et discussions qui l'ont précédée et suivie, donnait suffisamment d'indications au destinataire concernant le motif du non-renouvellement.

b) Le requérant discute l'opportunité de la réorganisation des services du Centre.

Cette question échappe au contrôle du Tribunal. En tout état de cause, le dossier ne révèle pas de faits permettant de retenir sur ce point un abus du pouvoir d'appréciation ou un détournement de pouvoir.

c) Le requérant estime que ces motifs étaient fallacieux et cachaient en réalité la volonté de se débarrasser de lui.

Il appartient à celui qui se prévaut d'un détournement de pouvoir d'en établir les éléments. La preuve en fait défaut en l'occurrence.

7. Selon ses dires, le requérant serait la victime d'une inégalité de traitement.

Le Centre expose de manière plausible comment s'est faite la réduction d'effectifs parmi les quatre fonctionnaires engagés pour une courte durée au Service des finances et du budget; deux d'entre eux -- dont le requérant --, à la Section du budget, ont fait l'objet d'un non-renouvellement dans des conditions similaires; les deux fonctionnaires de la Section des finances ont aussi vu leur contrat prendre fin en principe, sous réserve de prolongation momentanée pour les besoins de ce service ou d'autres services du Centre.

Il en résulte qu'il n'y a pas eu de différence de traitement au sein de la Section du budget, alors que la Section des finances présentait des besoins un peu différents, en raison de l'urgence de travaux à terminer. Par ailleurs, en cas de réduction partielle d'effectifs, une organisation est appelée à faire un choix qui relève de son pouvoir d'appréciation dont l'exercice ne peut être revu que dans le cadre restreint décrit ci-dessus. A cet égard, le Centre a également donné des explications plausibles qui ne permettent pas de déceler un abus de ce pouvoir d'appréciation.

8. Le requérant prétend, sans donner plus de précisions, que le bénéfice de la règle 3.5 lui donnait le droit à une protection particulière prévue en cas de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée, ce que le Centre conteste à bon droit.

La jurisprudence, tout en reconnaissant le pouvoir d'appréciation des organisations, invite celles-ci à prendre autant que possible des mesures pour atténuer les conséquences pénibles d'un non-renouvellement de contrat (voir, par exemple, le jugement 1450, affaires Kock et consorts, aux considérants 23 et 24).

Dans le cas particulier, le requérant a bénéficié de mesures de ce genre. Il a été avisé suffisamment tôt du non-renouvellement. En outre, il a obtenu encore une prolongation d'emploi à temps partiel pour une durée de deux mois. Le Centre lui a alloué une indemnité pécuniaire pour suppression de poste, dont il ne conteste pas le montant. Il lui a proposé une aide pour retrouver un nouvel emploi, en participant à des concours au Centre ou en offrant ses services à d'autres organisations. Il n'y a pas lieu de douter de la sincérité de cette offre, dont le requérant ne paraît pas avoir profité. Au cours de l'année 1997, le Centre lui a offert un emploi temporaire de cinq mois, qu'il n'a pas accepté en raison de la procédure en cours, ce qui apparaît comme un motif peu convaincant dès lors qu'il n'a pas été prétendu qu'il aurait dû renoncer à son action devant le Tribunal.

Le Tribunal estime que, ce faisant, le Centre s'est acquitté de ses obligations.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 20 mai 1998, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Julio Barberis, Juge, et M. Jean-François Egli, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 9 juillet 1998

Michel Gentot
Julio Barberis
Jean-François Egli

A.B. Gardner

