

QUATRE-VINGT-DIXIÈME SESSION

Affaire Verma

Jugement n° 2019

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M. Tuhin Verma le 25 octobre 1999 et régularisée le 23 novembre 1999, la réponse de l'ONUDI du 2 mars 2000, la réplique du requérant du 8 mai et la duplique de l'Organisation en date du 10 août 2000;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande d'audition de témoins formulée par le requérant;

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

A. Le 1^{er} septembre 1986, le requérant, qui est né en 1945, fut détaché auprès de l'ONUDI par le gouvernement de l'Inde, sur la base d'un contrat de durée déterminée de deux ans, au grade P.5. Son détachement fut par la suite prolongé jusqu'au 31 décembre 1989. Le 19 décembre 1989, le gouvernement de l'Inde accepta son départ à la retraite volontaire de la fonction publique indienne, mais l'intéressé continua de travailler pour l'ONUDI.

En mars 1996, il fut nommé administrateur par intérim, chargé du Bureau pour l'Asie et le Pacifique, à la Division des programmes nationaux et de la mobilisation des fonds. Un autre fonctionnaire fut en définitive nommé à ce poste, si bien que, le 1^{er} octobre 1996, le requérant fut réaffecté à un poste d'administrateur principal de programme de zone, avec le grade P.5, ce poste ayant été «emprunté» à un autre bureau au sein de la même division. Son contrat devait arriver à terme le 31 décembre 1996.

Dans un mémorandum daté du 16 décembre 1996, le directeur des Services du personnel fit savoir au requérant que, pour cinq des six éléments d'appréciation de la partie II de son rapport d'évaluation portant sur la période du 1^{er} janvier au 30 septembre 1996, son supérieur hiérarchique avait porté la mention «a besoin d'être amélioré», et que, de ce fait, son augmentation d'échelon dans le grade était suspendue jusqu'à ce que le rapport ait été entièrement rédigé. Pour le sixième élément, il était indiqué «correspond entièrement aux résultats attendus». Le directeur des Services du personnel déclara également que le contrat de durée déterminée du requérant serait prolongé de six mois, jusqu'au 30 juin 1997, et que pour toute prolongation au-delà de cette date la décision serait prise au vu de ses résultats. Le requérant remplit le 30 janvier 1997 la partie du rapport réservée au fonctionnaire. Son supérieur hiérarchique au second degré -- le Directeur général -- porta comme appréciation «a besoin d'être amélioré». Le 25 avril 1997, le requérant fit objection à son rapport d'évaluation. L'intéressé et l'administration n'ayant pas été en mesure de se mettre d'accord sur la composition du jury, la procédure d'objection ne fut jamais menée à son terme.

Entre-temps, le 28 février 1997, le directeur des Services du personnel avait fait savoir au requérant que le Directeur général le mutait au Service du développement et de la restructuration des entreprises au sein de la Division de la valorisation des ressources humaines et du développement des entreprises et du secteur privé. Son contrat devait en outre être prolongé jusqu'au 31 août 1997 afin de compléter la période de six mois nécessaire pour apprécier son comportement professionnel à ce nouveau poste. Le 14 juillet, son supérieur hiérarchique adressa au directeur des Services du personnel un rapport d'évaluation spécial sur le requérant. Bien que considérant comme satisfaisant le travail de ce dernier, l'auteur du rapport faisait remarquer que, la nature du travail au sein de la Division étant incompatible avec les compétences et l'expérience du requérant, il n'avait pas été en mesure de lui

confier des tâches présentant un réel intérêt. Le 23 juillet, le directeur des Services du personnel fit savoir au requérant que son affectation à la Division ne pourrait pas être prolongée. D'autres possibilités de mutation seraient cependant recherchées mais, au cas où aucune d'entre elles ne se concrétiserait, son contrat ne serait pas renouvelé.

Le 22 août 1997, le directeur des Services du personnel informa le requérant que son engagement prendrait fin le 31 août, car il n'avait pas été possible de lui trouver un poste lui convenant. Le 28 août, le requérant écrivit au Directeur général pour lui demander de revenir sur cette décision. Le directeur des Services du personnel répondit le 29 août, au nom du Directeur général, que bien que la décision soit maintenue son contrat serait prolongé d'un mois pour des «motifs humanitaires».

Le 23 octobre 1997, le requérant saisit la Commission paritaire de recours afin de contester la décision de ne pas prolonger son contrat et, le 8 juillet 1999, la Commission adressa un rapport au Directeur général dans lequel elle recommandait le rejet du recours. Le 5 août 1999, le secrétaire de la Commission paritaire de recours transmit au requérant une décision du Directeur général en date du 4 août rejetant son recours. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant avance trois arguments. Premièrement, il affirme que la décision de ne pas prolonger son contrat est entachée de parti pris et constitue un traitement discriminatoire. Il pouvait légitimement espérer conserver son emploi, puisqu'il avait servi l'Organisation pendant plus de dix ans et avait obtenu d'excellents rapports d'évaluation. Lorsqu'il a pris sa retraite de la fonction publique de son pays, il pensait pouvoir travailler pour l'ONUDI jusqu'à l'âge de la retraite. Il avait été «illégalement» muté parce que son supérieur hiérarchique ne l'appréciait pas et que le Directeur général croyait qu'il avait joué un rôle dans l'échec de sa candidature à une réélection.

Deuxièmement, il prétend que la décision était entachée d'erreurs de procédure. La façon dont il avait été évincé de la promotion au poste de directeur du Bureau de l'Asie et du Pacifique constituait une violation du système d'affectation et de promotion du personnel, annoncé par le Directeur général dans la circulaire DG/B(M).68 et entré en vigueur le 1^{er} janvier 1996. Etant donné que c'était lui qui occupait ce poste auparavant, même si ce n'était que par intérim, il aurait dû être soit promu, soit muté à un autre poste, au même grade que celui qu'il avait. Or, il a été affecté à un poste «emprunté», ce qui l'a privé de toute perspective de carrière. De plus, on aurait dû lui faire connaître les véritables raisons de la décision de ne pas prolonger son contrat. Il fait valoir que le rapport d'évaluation négatif rédigé par son nouveau supérieur hiérarchique était «en totale contradiction» avec ses précédents rapports. Il avait été amené à penser que la prolongation de son contrat dépendait de l'amélioration de son travail. Or, lorsqu'il eut rempli cette condition, le motif invoqué changea : aucun poste correspondant à ses capacités n'était plus disponible. Non seulement ses précédents rapports d'évaluation étaient excellents, mais le Directeur général lui-même avait signé certains d'entre eux et, en septembre 1996, avait publiquement félicité le requérant pour la qualité exceptionnelle de son travail.

Le fait de ne pas lui octroyer d'échelon supplémentaire constituait également une erreur de procédure. Aucun rapport d'évaluation spécial n'avait été rédigé, alors que le Règlement du personnel l'exige. En outre, un échelon supplémentaire aurait dû être accordé au vu du rapport le plus récent figurant dans son dossier personnel, car ce rapport-là le justifiait.

Troisièmement, il prétend que toutes les règles de procédure n'ont pas été dûment respectées et qu'il n'a pas été entendu de manière impartiale pendant la procédure de recours. Il affirme qu'un des membres de la Commission paritaire de recours a été remplacé par un «proche» du Directeur général.

Il demande au Tribunal d'ordonner à l'ONUDI : 1) de le réintégrer avec effet au 1^{er} octobre 1997 et de lui verser toutes les prestations et indemnités qui lui sont dues, y compris les cotisations de l'Organisation à la caisse des pensions et le bénéfice de l'assurance maladie, ou, si une réaffectation est impossible, de lui payer une somme équivalant à l'intégralité de son traitement, y compris les prestations et indemnités, depuis le 1^{er} octobre 1997 jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de soixante ans; 2) de lui payer le complément de salaire qu'il aurait perçu s'il avait bénéficié d'une augmentation d'échelon dans le grade depuis le 1^{er} novembre 1996; 3) de lui octroyer trois ans de traitement à titre de réparation pour «les irrégularités de procédure, la discrimination, les mauvais traitements et les abus de pouvoir» dont il a été victime; 4) de retirer de son dossier personnel tous les documents qui lui sont défavorables, y compris les rapports d'évaluation contestés; et 5) de lui verser des intérêts sur toutes les sommes qui lui sont dues, ainsi que des dépens.

C. Dans sa réponse, l'ONUDI explique que la cessation de service du requérant est intervenue à l'expiration de son contrat de durée déterminée, conformément aux règles applicables. De plus, aux termes de la disposition 103.10, alinéa a), du Règlement du personnel alors en vigueur, des «nominations pour une durée déterminée n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une prorogation». La décision de ne pas prolonger le contrat du requérant ne constitue donc pas un abus de pouvoir de la part du Directeur général et n'est pas entachée de parti pris : il n'a tout simplement pas été possible de lui trouver un poste lui convenant. Enfin, le 23 juillet 1997, le requérant a été informé des motifs pour lesquels son contrat n'était pas prolongé; ceux-ci n'avaient rien à voir avec son mauvais rapport d'évaluation de 1996; ses allégations de parti pris et de traitement discriminatoire sont donc dénuées de fondement.

L'Organisation soutient que le fait d'avoir refusé une augmentation de salaire au requérant ne constitue pas une erreur de procédure. L'appréciation «a besoin d'être amélioré», portée dans son rapport de 1996, avait été prise en compte par anticipation bien que le rapport n'eût pas encore été entièrement rédigé. Son supérieur hiérarchique avait par conséquent eu raison de ne pas le recommander pour une augmentation de salaire.

L'ONUDI prétend que sa demande d'octroi de trois années de traitement à titre de réparation pour les torts subis est irrecevable car elle va au-delà des demandes qu'il a présentées dans son recours. Elle rejette l'ensemble des autres demandes formulées par le requérant.

D. Dans sa réplique, le requérant affirme que la seule condition à laquelle la prolongation de son contrat était subordonnée était que son travail donne satisfaction et que par conséquent le fait qu'il ait rempli cette condition imposait une obligation légale à l'Organisation. De plus, son changement de statut, de fonctionnaire détaché par le gouvernement indien à celui de fonctionnaire de l'ONUDI, «l'a tout naturellement amené à compter pouvoir faire une carrière complète au sein de l'Organisation». Il soutient que la jurisprudence du Tribunal souligne la bonne foi requise des parties lors de la conclusion d'un accord.

Il prétend que l'Organisation n'a pas déployé suffisamment d'efforts pour le réaffecter, comme l'exige pourtant l'interprétation que fait le Tribunal de la disposition 110.02, alinéa a), du Règlement du personnel.

E. Dans sa duplique, l'ONUDI réitère son argument selon lequel le requérant n'a présenté que des allégations sans preuve d'un parti pris à son encontre. C'est en raison de la restructuration de l'Organisation que le requérant, à l'instar d'autres fonctionnaires, a dû être muté en 1996; il n'a nullement fait l'objet d'une «mutation illégale». Toutes ses réaffectations ont été justifiées. L'article 4.1 du Statut du personnel donne pouvoir au Directeur général d'assigner aux fonctionnaires «l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation». L'ONUDI a essayé en vain de trouver un poste convenant au requérant.

L'Organisation réaffirme que les fonctionnaires au bénéfice de contrats de durée déterminée ne doivent pas s'attendre à ce que leur engagement soit prolongé jusqu'à la retraite. Au terme du contrat du requérant, aucun poste lui convenant n'ayant pu être trouvé, il a été mis fin à ses services. Qui plus est, la qualité de ses prestations était «inégalement».

CONSIDÈRE :

1. Le requérant a été détaché à l'ONUDI par le gouvernement de l'Inde le 1^{er} septembre 1986. Il fut nommé successivement à différents postes et, le 19 décembre 1989, il prit volontairement sa retraite de la fonction publique indienne.

2. Le 16 décembre 1996, le directeur des Services du personnel lui communiqua son rapport d'évaluation pour la période du 1^{er} janvier au 30 septembre 1996, dont la partie II avait été complétée par son supérieur hiérarchique après un entretien avec lui. La partie III devait être rédigée par le requérant lui-même. Ce rapport devait ensuite être soumis au Directeur général qui devait en remplir les parties IV et V.

Contrairement aux rapports d'évaluation précédents, très élogieux, celui de 1996 portait l'appréciation «a besoin d'être amélioré» pour cinq des six éléments d'appréciation et «correspond entièrement aux résultats attendus» pour le dernier élément (l'appréciation d'ensemble donnée par le Directeur général, en sa qualité de supérieur hiérarchique au second degré, fut dans la partie IV «a besoin d'être amélioré»).

Compte tenu de ce qui précède, le requérant fut informé que l'augmentation d'échelon dans le grade, qui devait lui être octroyée en novembre, était suspendue jusqu'à ce que son rapport d'évaluation soit entièrement rédigé. Il fut également informé que le Directeur général avait décidé de renouveler pour six mois, jusqu'au 30 juin 1997, son engagement de durée déterminée qui devait venir à terme le 31 décembre 1996. Une affectation et des tâches lui convenant lui seraient trouvées de manière à évaluer son comportement professionnel pendant cette période. Toute nouvelle prolongation de contrat dépendrait de la qualité de ses services pendant ces six mois.

Le 28 février 1997, le directeur des Services du personnel fit savoir au requérant qu'il était muté à une autre division et que son engagement avait été prolongé jusqu'au 31 août 1997. Toute nouvelle prolongation dépendrait de la façon dont il s'acquitterait des tâches établies par sa nouvelle division pour la période du 1^{er} mars au 31 août 1997.

3. Entre-temps, le 25 avril 1997, le requérant avait fait objection à son rapport d'évaluation portant sur la période du 1^{er} janvier au 30 septembre 1996.

4. Le 14 juillet 1997, le nouveau supérieur hiérarchique du requérant produisit un rapport d'évaluation spécial dans lequel il était déclaré que, bien que le requérant ait effectué l'ensemble des tâches qui lui avaient été attribuées pendant la période de quatre mois, il avait «été dans l'impossibilité de tirer pleinement profit des capacités et des compétences très spécifiques [du requérant] en lui offrant un travail à plein temps présentant un réel intérêt et correspondant à ses qualifications et à son grade. D'ailleurs, depuis maintenant un mois, [il] n'avait plus de travail.»

5. Compte tenu de cette appréciation, le directeur des Services du personnel informa le requérant, le 23 juillet 1997, que son engagement au sein de la Division ne pouvait pas être prolongé; les possibilités de le réaffecter seraient étudiées et, au cas où aucun poste ne pourrait lui être trouvé, son contrat arriverait à expiration le 31 août. Le 22 août, le directeur lui fit savoir que son engagement ne serait pas renouvelé.

6. Le 28 août, le requérant demanda au Directeur général de revenir sur cette décision. Le lendemain, le directeur des Services du personnel confirma, au nom du Directeur général, les raisons de la non-prolongation de l'engagement. Il fit cependant savoir au requérant que le Directeur général avait décidé de prolonger son engagement d'un mois, pour des «motifs humanitaires».

7. Par ailleurs, la procédure d'objection au contenu de son rapport d'évaluation engagée par le requérant resta sans suite, car l'intéressé et l'administration ne purent se mettre d'accord sur la composition du jury. Le rapport contesté fut considéré comme définitif, les deux parties n'étant toujours pas parvenues à s'entendre à la mi-décembre 1997.

8. Le 6 août 1997, le directeur des Services du personnel demanda aux directeurs exécutifs de trois divisions de lui faire savoir si des postes susceptibles de convenir au requérant étaient disponibles. Ces recherches furent cependant infructueuses, soit parce qu'aucun poste n'était libre, soit parce que le requérant n'avait pas les qualifications requises.

9. Le 23 octobre 1997, le requérant, conformément à la disposition 112.02, alinéa b), du Règlement du personnel, saisit la Commission paritaire de recours de la décision de ne pas prolonger son contrat. La Commission s'est réunie à dix reprises entre le 11 février et le 6 juillet 1999. Outre le requérant, quatre autres personnes ont été entendues. Le 8 juillet, la Commission rendit son rapport, dans lequel elle recommandait le rejet du recours du requérant dans son intégralité. Le 4 août, le Directeur général décida de suivre cette recommandation.

10. Le 25 octobre 1999, le requérant a formé la présente requête dans laquelle il réitère en substance les demandes qu'il avait déjà formulées devant la Commission, à savoir :

- 1) sa réintégration avec effet au 1^{er} octobre 1997 et le versement de toutes les prestations et indemnités dues, y compris les cotisations de l'Organisation à la caisse des pensions et le bénéfice de l'assurance maladie, dans leur intégralité;
à défaut, le versement de l'intégralité de son traitement, y compris les prestations et indemnités connexes, depuis le 1^{er} octobre 1997 jusqu'à la date à laquelle il atteindra l'âge de soixante ans;
- 2) l'octroi par l'Organisation de l'augmentation d'échelon dans le grade qui lui avait été refusée, et ce, à dater du 1^{er} novembre 1996;

3) le paiement par l'ONUDI, à titre de dommages-intérêts pour «les irrégularités de procédure, la discrimination, les mauvais traitements et les abus de pouvoir qui lui ont causé un tort irréparable», d'une somme équivalant à trois années de traitement;

4) le retrait de son dossier personnel par l'ONUDI de l'ensemble des documents qui lui portent tort, y compris les rapports d'évaluation contestés;

5) le remboursement par l'Organisation des frais qu'il a engagés pour la présente requête et le versement des intérêts sur toutes les sommes dues.

11. A l'appui de sa principale demande, à savoir sa réintégration avec effet au 1^{er} octobre 1997, le requérant allègue que la décision de ne pas prolonger son contrat de durée déterminée, qui devait arriver à expiration le 31 août 1997 mais a néanmoins été prolongé jusqu'au 30 septembre, était «entachée de parti pris, qu'elle avait été prise en tenant compte de facteurs sans lien avec l'affaire et était viciée par des erreurs de procédure, et que, lors de l'examen de son recours, toutes les règles de procédure n'avaient pas été dûment respectées et qu'il n'avait pas été entendu de manière impartiale».

12. Ayant été au service de l'ONUDI pendant onze ans, le requérant considère qu'il pouvait légitimement espérer conserver son emploi. Le motif initialement invoqué pour ne pas prolonger son contrat de deux années supplémentaires était le rapport d'évaluation négatif rédigé par son nouveau supérieur hiérarchique, dans lequel était portée l'appréciation «a besoin d'être amélioré», en totale contradiction avec «l'évaluation élogieuse» de l'année précédente. Par la suite, le motif avancé pour justifier la décision attaquée est devenu l'absence d'un poste vacant.

13. Le requérant prétend également qu'il y a eu des irrégularités dans la manière dont l'ONUDI a traité ses différentes mutations et que ceci s'expliquait beaucoup moins par la restructuration de l'Organisation et par ses qualifications que par l'antipathie qu'éprouvait le Directeur général à son encontre, du fait de l'échec de sa tentative de réélection. Aucun effort sérieux ou de bonne foi n'a été déployé pour lui trouver un autre poste.

14. Se référant à l'argument invoqué par le requérant en faveur de sa réintégration, l'ONUDI souligne que sa cessation de service est intervenue en raison de l'arrivée à terme de son dernier contrat de durée déterminée. Il avait accepté celui-ci aux conditions précisées dans sa lettre d'engagement sous réserve des dispositions des Statut et Règlement du personnel. La disposition 103.10, alinéa a), du Règlement du personnel dispose que «les nominations pour une durée déterminée n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une prorogation». La disposition 110.5, alinéa a), se lit comme suit : «Les engagements de durée déterminée prennent fin de plein droit, sans préavis, à la date d'expiration spécifiée dans la lettre de nomination.»

15. L'ONUDI affirme que, si elle n'a pas prolongé l'engagement du requérant, cela n'est pas dû à la mauvaise qualité de son travail mais à l'impossibilité «de trouver *un poste lui convenant*, après qu'il eut été vérifié que [sa Division] ne pouvait mettre à profit ses compétences». L'Organisation n'a pas dit au requérant que son engagement ne serait pas prolongé du fait de la mauvaise qualité de ses services.

L'explication fournie par un membre des Services du personnel, dans un mémorandum daté du 16 février 2000 et adressé au chef du Bureau des affaires juridiques, était qu'il n'existait pas de poste vacant convenant au requérant. L'Organisation n'a par conséquent jamais varié dans ses explications.

16. Le requérant a appris par le directeur des Services du personnel dès le 23 juillet 1997 -- soit près de deux mois avant l'expiration de son contrat -- les raisons pour lesquelles son engagement pourrait ne pas être renouvelé. Le 22 août, le requérant fut informé que son contrat de durée déterminée prendrait fin le 31 août. Il demanda au Directeur général de revenir sur cette décision et, suite à cette demande, il bénéficia d'une prolongation supplémentaire d'un mois pour des «motifs humanitaires».

17. S'agissant de l'argument du requérant selon lequel aucune recherche n'avait été entreprise de bonne foi pour trouver un autre poste lui convenant, l'ONUDI a répliqué qu'elle pouvait amplement prouver que le directeur des Services du personnel avait adressé des demandes aux directeurs exécutifs de plusieurs divisions, en juillet et en août 1997, afin qu'ils trouvent des postes dans lesquels les qualifications et l'expérience du requérant pourraient être mises à profit. Les différentes réponses ont été les suivantes : «Il n'a pas les compétences requises pour élaborer et développer de nouveaux programmes»; «Les qualifications et l'expérience professionnelles de M. Verma ne seront

requisés ... [ni] dans la configuration actuelle [ni] dans la configuration future»; «compte tenu de l'exercice budgétaire actuel ... la possibilité d'une mutation de M. Verma ... n'est pas envisagée».

L'Organisation fait observer qu'elle a déployé des efforts pour trouver un poste qui convienne au requérant, alors que ni les Statut et Règlement du personnel ni sa lettre d'engagement ne lui faisaient obligation de trouver à celui-ci un autre emploi.

18. L'Organisation rejette l'allégation du requérant selon laquelle «lors de l'examen de son recours, toutes les règles de procédure n'avaient pas été dûment respectées et il n'avait pas été entendu de manière impartiale». La Commission paritaire de recours a étudié l'affaire en détail, lui consacrant dix réunions et interrogeant quatre autres fonctionnaires. Dans sa décision du 4 août 1999, le Directeur général a fait sienne la recommandation de la Commission de rejeter le recours du requérant.

19. S'agissant de la suspension de l'octroi de l'échelon supplémentaire, l'ONUDI affirme qu'elle était légale, puisque ce cas relève très précisément du paragraphe g) de l'appendice M au Règlement du personnel qui disposait que l'augmentation de traitement serait suspendue si l'appréciation générale dans le rapport d'évaluation indique que ce comportement «a besoin d'être amélioré». Or le rapport contesté, qui couvre la période du 1^{er} janvier au 30 septembre 1996, indiquait qu'une amélioration était nécessaire pour cinq des six éléments sur lesquels il portait.

20. Dans sa réponse à la demande de réparation du requérant pour tort moral subi à différents titres, la défenderesse fait valoir qu'il n'existe aucune preuve précise susceptible de justifier une telle réparation. Etant donné, ajoute-t-elle, que ni le recours original du requérant ni ses commentaires additionnels ne contiennent de telles demandes de réparation, il s'agit en l'espèce d'une extension des demandes présentées dans son recours, qui doit être rejetée.

21. Enfin, l'ONUDI considère qu'il n'y a pas lieu de donner suite à la demande du requérant de retirer de son dossier personnel tous les documents qui lui sont défavorables, y compris les rapports d'évaluation qu'il conteste, car il s'agit de documents objectifs, impartiaux et non diffamatoires. Il n'existe dès lors aucune base juridique pour retirer de tels documents des dossiers de l'administration.

Le non-renouvellement du contrat de durée déterminée

22. Toute personne qui signe un contrat de travail de durée déterminée doit en respecter les termes et n'a aucun droit à une prorogation automatique ou à une nomination d'un type différent. Le requérant a accepté son engagement, y compris toutes les conditions qui s'y rapportent, telles que définies dans la lettre d'engagement et dans les dispositions des Statut et Règlement du personnel.

23. La décision d'une organisation de ne pas renouveler un tel contrat relève des pouvoirs et de l'autorité qui sont les siens. Dans une longue série d'affaires, le Tribunal a considéré qu'une telle décision, qui relève du pouvoir d'appréciation, «ne peut être annulée que 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, affaire Scherer Saavedra, au considérant 4). Aucune de ces conditions n'est remplie en l'espèce (voir également les jugements 600, affaire Freeman, au considérant 1; 972, affaire Unninayar, au considérant 6; 1249, affaire Reznikov, au considérant 8; 1405, affaire Moore, au considérant 4; et 1617, affaire Lebtahi, au considérant 1).

24. Les allégations de traitement discriminatoire formulées par le requérant demeurent de simples allégations, puisqu'elles ne reposent sur aucune preuve. Par conséquent le Tribunal les rejette.

25. Le fait qu'un fonctionnaire bénéficie d'une grande ancienneté dans l'Organisation ne suffit pas pour justifier qu'il puisse légitimement espérer conserver son emploi. Comme il ne s'agit pas d'un droit découlant de son contrat, cela relève du domaine de la spéculation et n'a aucun fondement juridique; c'est davantage le produit de l'imagination que celui des faits.

26. De même, un fonctionnaire ne saurait insister pour que son engagement de durée déterminée soit renouvelé en invoquant ce qu'il considère comme un comportement professionnel passé exemplaire. L'appréciation portée par les supérieurs hiérarchiques du requérant dans le rapport relatif à la période du 1^{er} janvier au 30 septembre 1996 est indubitablement un indicateur objectif et précis de la qualité de ses services. Contrairement à ses précédentes

évaluations particulièrement élogieuses, le rapport contesté montre que cinq des six éléments évalués avaient «besoin d'être amélioré[s]». Comme l'on pouvait s'y attendre, l'appréciation générale du supérieur hiérarchique au second degré -- le Directeur général -- a été elle aussi «a besoin d'être amélioré».

27. L'Organisation souligne que le non-renouvellement de l'engagement du requérant était justifié non en raison de ses prestations professionnelles, bien qu'elles n'aient pas été parfaites, mais par le fait qu'il n'existait pas de poste vacant correspondant à ses qualifications et à son expérience.

28. Pour qualifier sa situation, le requérant a employé indifféremment les termes «licenciement», «cessation de service imposée» et «cessation involontaire de service». Or, ces termes ne sauraient être confondus avec le terme «arrivée à expiration du contrat de durée déterminée», qui est le terme techniquement exact et précis applicable en l'espèce.

29. Compte tenu de ce qui précède, la réintégration n'est pas une réparation à laquelle le requérant peut prétendre, car son engagement à l'ONUDI a pris fin légalement. Il s'ensuit que sa demande de paiement des «prestations et indemnités dues pendant la période intérimaire, y compris les cotisations à la caisse des pensions et le bénéfice de l'assurance maladie», ne peut être retenue.

30. Etant donné que l'engagement du requérant à l'ONUDI a pris fin légalement et qu'il a été démontré qu'il n'a pas droit à une réintégration, l'alternative proposée par le requérant, à savoir le paiement de «l'équivalent de l'intégralité de ses traitements, y compris toutes les prestations et indemnités connexes pour la période du 1^{er} octobre 1997 jusqu'à la date à laquelle il atteindra l'âge obligatoire de la retraite», ne peut être retenue.

L'augmentation d'échelon dans le grade

31. La demande d'augmentation d'échelon dans le grade n'a aucun fondement juridique, puisque au moment des faits le paragraphe g) de l'appendice M du Règlement du personnel disposait que l'«augmentation de traitement ... n'[était] pas accordée si l'appréciation générale indiquée à la section IV du rapport d'évaluation du comportement professionnel est que ce comportement a besoin d'être amélioré...»

Les dommages-intérêts supplémentaires pour tort irréparable

32. La demande du requérant de dommages-intérêts supplémentaires sous forme de trois années de traitement pour «les irrégularités de procédure, la discrimination, les mauvais traitements et les abus de pouvoir qui lui ont causé un tort irréparable» n'est apparemment pas liée au seul non-renouvellement de l'engagement du requérant. Elle l'est aussi à la façon dont il a été affecté, puis muté à différentes sections au sein de l'Organisation, ainsi qu'à la partialité et au parti pris dont auraient fait preuve ses supérieurs hiérarchiques. Le requérant conclut dans sa réplique que «le comportement illégal de la défenderesse appelle l'octroi de dommages-intérêts exceptionnels».

33. Le requérant croit voir des mobiles contestables dans les décisions de ses supérieurs hiérarchiques, qui lui ont porté préjudice. Ainsi, il accuse son supérieur hiérarchique immédiat, tout juste nommé administrateur chargé de sa division, «d'animosité, de parti pris et de dureté» à son égard, comportement en partie dû au fait que le requérant était un «bouc émissaire tout trouvé» dans le conflit que cet administrateur avait eu avec le supérieur hiérarchique précédent du requérant.

34. Le requérant n'a pas épargné dans ses diatribes le Directeur général lui-même. Se fondant sur des notes personnelles consignées à la suite de deux entretiens qu'il avait eus avec le Directeur général, le requérant allègue que celui-ci lui aurait dit qu'il ne devait pas s'attendre à un soutien en faveur du renouvellement de son contrat ni à quelque forme de générosité que ce soit, étant donné son implication dans des machinations visant à saboter sa réélection, ainsi que dans toutes sortes d'intrigues contre lui.

35. De telles accusations, à la fois hâtives et infondées, impliquant qu'il y aurait eu mauvaise volonté, intention de nuire et parti pris de la part de ses supérieurs hiérarchiques, peuvent difficilement servir de base à une demande d'octroi de dommages-intérêts.

36. Les principales demandes du requérant étant rejetées, il en va de même des demandes d'autres formes de réparation, à savoir la suppression, dans son dossier personnel, de tous les documents qui lui sont défavorables et le remboursement des dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 15 novembre 2000, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Juge, et M^{me} Flerida Ruth P. Romero, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 31 janvier 2001.

(Signé)

Michel Gentot

James K. Hugessen

Flerida Ruth P. Romero

Catherine Comtet