

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. E. D. le 14 mars 2005 et régularisée le 30 mars, la réponse de l'Organisation du 27 mai, la réplique du requérant du 13 juillet et la duplique de l'OIT du 31 août 2005;

Vu l'article II, paragraphe 1, 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 français né en 1961, a d'abord travaillé pour le Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, à compter du 1^{er} juin 2002, en tant qu'expert en gestion des changements organisationnels pour le progiciel personnalisé de gestion intégré (ERP, selon le sigle anglais utilisé habituellement, et ci après le projet «IRIS») au bénéfice d'un contrat de collaboration extérieure. Suite à la publication d'un avis de vacance, il a été nommé pour occuper les mêmes fonctions à un poste de grade P.5, à partir du 19 août 2002, au titre d'un contrat de durée déterminée de deux ans.

Le 15 janvier 2004, le requérant a reçu le formulaire de rapport annuel pour le personnel de coopération technique à contrat de durée déterminée pour la période allant du 19 août 2002 au 30 avril 2003. L'intéressé a renvoyé le formulaire en indiquant qu'il doutait de l'utilité d'un tel rapport étant donné qu'il ne couvrirait que quelques mois, qu'il serait établi presque une année après la période concernée et qu'il serait plus approprié qu'il soit rédigé par son supérieur hiérarchique, le directeur du projet.

Suite à la modification du projet IRIS en mars 2004, un nouvel expert en gestion des changements organisationnels a été engagé à partir du 4 avril et le requérant a été assigné à d'autres tâches que celles pour lesquelles il avait été recruté.

Par un courriel du 7 juillet 2004, le supérieur hiérarchique du requérant a rappelé à ce dernier que, comme cela lui avait été annoncé précédemment, son contrat ne serait pas renouvelé lorsqu'il arriverait à expiration au mois d'août, et il le convoquait à un entretien, lequel a eu lieu le lendemain. A la demande du requérant, un nouvel entretien a eu lieu le 15 juillet en présence d'un fonctionnaire du bureau du conseiller juridique et d'un représentant du Syndicat du personnel du BIT. Suite à cet entretien, le directeur du projet a adressé au requérant le 27 juillet une note dans laquelle il justifiait le non renouvellement du contrat de l'intéressé par son inaptitude à assumer les fonctions pour lesquelles il avait été recruté et le caractère insatisfaisant de ses services.

Le 17 août 2004, soit un jour avant l'expiration de son contrat, le requérant a saisi le Comité paritaire d'une réclamation par laquelle il contestait le non renouvellement de son contrat. Dans son rapport en date du 11 novembre 2004, le Comité a recommandé de verser deux semaines de salaire à l'intéressé. Cette recommandation a été acceptée par le Directeur général, ce dont le requérant a été informé par une décision du 20 décembre 2004 qui constitue la décision attaquée.

B. Le requérant fait valoir que, selon une pratique constante et reconnue, le BIT accorde un préavis formel écrit de deux mois en cas de non renouvellement de contrat. Il ne nie pas avoir eu des discussions au sujet de la possibilité de non renouvellement de son contrat mais, affirme t il, à aucun moment ces discussions ne l'ont amené à penser qu'une décision définitive avait été prise. Il soutient qu'un préavis écrit et formel a une importance particulière dans la fonction publique internationale où «la carrière n'est pas un acquis et où les nouvelles concernant la continuité des postes et des financements sont souvent contradictoires». Or, à ses yeux, «[c]e n'est qu'à partir de la notification écrite du 7 juillet 2004 qu'[il] a considéré le non renouvellement de son contrat comme une certitude».

Le requérant prétend que les motifs invoqués par l'Organisation pour justifier le non renouvellement de son contrat ont été variables. Selon lui, cette absence de constance dans les motifs invoqués démontre un parti pris à son encontre que confirme l'absence de tout rapport d'évaluation de ses services.

Enfin, si le requérant ne conteste pas qu'il n'avait aucun droit au renouvellement automatique de son contrat, il soutient qu'en l'espèce il avait «une espérance particulièrement solide» de le voir renouvelé. Selon lui, en effet, l'Organisation ne lui a jamais fait signer le contrat type propre aux fonctionnaires de la coopération technique qui aurait fait état du caractère limité dans le temps du projet. D'ailleurs, ce projet continue d'exister au sein du BIT et sera progressivement intégré au budget régulier de l'Organisation.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision de ne pas renouveler son contrat et d'ordonner à l'OIT de le réintégrer ou de lui verser une indemnité équivalant à la somme qu'il aurait perçue si son contrat avait été «régulièrement» renouvelé, et de lui payer 200 000 dollars des Etats Unis en réparation du préjudice moral et matériel subi, ainsi que 6 000 francs suisses à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OIT fait valoir que l'offre d'emploi du requérant, signée par celui-ci le 17 juillet 2002, porte clairement l'indication que le poste proposé était un poste d'expert en gestion des changements organisationnels et non de fonctionnaire, et que cela a été confirmé à l'intéressé tant oralement que par écrit dans divers documents. Le requérant ne pouvait donc ignorer que son emploi ne se poursuivrait pas au-delà de la durée du projet pour lequel il avait été recruté. Le poste susmentionné était un poste d'une durée limitée à un ou deux ans, comme indiqué dans l'avis de vacance qui précisait que le projet devait arriver à son terme à la fin de l'année 2003, et il existe une différence entre les experts engagés pour des projets et les fonctionnaires recrutés pour assumer des fonctions permanentes.

La défenderesse fait observer que ni le Statut du personnel ni la jurisprudence du Tribunal n'exigent de préavis écrit lorsqu'un contrat de durée déterminée prend fin. Elle soutient que le requérant semble confondre le préavis et la nécessité de donner les motifs du non renouvellement par écrit. Selon elle, le préavis a été donné à l'intéressé bien avant le 8 juillet 2004. Il a en effet été informé un an avant la fin de son contrat que celui-ci ne serait pas renouvelé et cette information lui a été rappelée à plusieurs occasions.

L'Organisation conteste qu'il y ait eu un parti pris à l'encontre du requérant et soutient que celui-ci a été informé des motifs du non renouvellement de son contrat par la note que le directeur du projet lui a envoyée le 27 juillet 2004.

Enfin, la défenderesse explique l'absence de rapport d'évaluation des services du requérant par un manque de coopération de l'intéressé, celui-ci ayant délibérément omis de remplir le formulaire de rapport.

D. Dans sa réplique, le requérant conteste la distinction que fait la défenderesse entre experts et fonctionnaires et affirme qu'il a été recruté comme fonctionnaire, ainsi que le prouve une attestation que le Bureau lui a fournie.

Il fait valoir que l'avis de vacance de poste ne précisait pas que la durée du poste était limitée à un ou deux ans, mais qu'en revanche elle indiquait que le contrat initial était de un à deux ans avec possibilité de prolongation, ce qui en souligne explicitement le caractère renouvelable, au même titre que les postes dits «du budget régulier».

Le requérant réaffirme qu'aucune information écrite au sujet du non renouvellement de son contrat ne lui a été communiquée avant juillet 2004 et que les informations verbales qu'il a reçues ont toujours été confuses et contradictoires.

Enfin, le requérant maintient que c'est le fait d'avoir dénoncé des «pratiques de gestion extrêmement dommageables à l'Organisation» qui lui a valu le parti pris du directeur du projet IRIS.

E. Dans sa duplique, l'OIT soutient que, même si le mot «temporaire» ne figurait pas dans l'offre d'emploi, le poste pour lequel le requérant a été engagé était bien temporaire, au sens étymologique et juridique du terme, c'est-à-dire qui ne dure ou ne doit durer qu'un temps limité. Elle ajoute que l'attestation fournie à l'intéressé et qui porte la mention «fonctionnaire» ne peut en aucune façon établir le caractère permanent de son engagement.

La défenderesse rejette catégoriquement l'assertion du requérant selon laquelle sa dénonciation de pratiques de gestion extrêmement dommageables pour l'Organisation serait à l'origine d'un parti pris à son encontre. Elle fait

observer que cet argument n'a pas été soulevé devant le Comité paritaire et n'apparaît qu'à un stade tardif de l'affaire pour nourrir un dossier vide.

Enfin, si l'OIT admet qu'il y a eu du retard dans la communication du rapport d'évaluation, elle estime que ce retard n'excuse en rien le refus du requérant de se plier à l'obligation pour le moins réciproque de l'évaluation de son travail.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'OIT au bénéfice d'un contrat de collaboration extérieure. A compter du 19 août 2002, il a obtenu un contrat de durée déterminée de deux ans pour occuper les fonctions d'expert en gestion des changements organisationnels du projet IRIS, suite à la publication de l'avis de vacance de ce poste par la défenderesse.

Ce contrat n'a pas été renouvelé lorsqu'il est arrivé à échéance le 18 août 2004 et le requérant a saisi le Comité paritaire pour contester ce non renouvellement. A l'appui de cette contestation, il affirmait, d'une part, que la défenderesse ne lui avait pas notifié cette décision dans un délai suffisant et approprié et, d'autre part, que les motifs invoqués n'étaient pas valables.

Dans son rapport du 11 novembre 2004, le Comité paritaire a estimé que le caractère illicite du non renouvellement n'était pas établi. Néanmoins, il a recommandé qu'une indemnité équivalant à deux semaines de salaire fût accordée au requérant au motif «qu'en omettant de chercher à obtenir l'établissement du rapport d'évaluation le Bureau a[vait] manqué à une obligation qui lui incombait dans le cadre de l'exécution du contrat de travail du requérant».

Par lettre du 20 décembre 2004, la directrice exécutive du secteur de la gestion et de l'administration a informé le requérant de la décision du Directeur général d'accepter la recommandation du Comité paritaire. Telle est la décision attaquée.

2. Les conclusions du requérant figurent sous B ci dessus.

3. L'intéressé fait valoir que l'absence de préavis écrit entache d'illégalité la décision attaquée. Il ajoute qu'il y a eu à son encontre un parti pris que démontrent l'absence de constance dans les motifs invoqués pour le non renouvellement de son contrat et le non respect de la procédure d'évaluation. En outre, il fait grief à la défenderesse de lui avoir causé un préjudice grave en lui faisant perdre «une espérance particulièrement solide» de voir son contrat renouvelé.

Sur la question du préavis

4. Selon le requérant, la défenderesse accorde, en vertu d'une pratique constante, un préavis formel écrit de deux mois en cas de non renouvellement d'un contrat de durée déterminée.

Bien que reconnaissant avoir eu des discussions avec son supérieur hiérarchique au sujet de la possibilité de ne pas voir son contrat renouvelé, il affirme qu'à aucun moment ces discussions ne l'ont amené à penser qu'une décision définitive avait déjà été prise. Il précise qu'à plusieurs reprises il a demandé à son supérieur de respecter la pratique de notifier toute décision de façon formelle, mais cela n'a été fait, d'après lui, que vingt neuf jours avant la fin de son contrat.

La défenderesse soutient que, lorsqu'un contrat de durée déterminée arrive à échéance, l'exigence d'un préavis n'est pas prévue par le Statut du personnel, lequel exige uniquement un préavis d'un mois pour mettre fin à un tel contrat avant son terme, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. Mais elle reconnaît que, dans la pratique et dans le souci de gérer correctement les questions de personnel, elle informe aussitôt que possible du non renouvellement ou verse une indemnité s'il n'a pas été possible d'informer le fonctionnaire raisonnablement à l'avance.

Elle fait observer qu'en l'espèce, contrairement à ce qu'affirme le requérant, le préavis a été donné bien avant le 8 juillet 2004, que l'intéressé avait en effet été informé un an avant la fin de son contrat que celui ci ne serait pas renouvelé, que cela lui a été rappelé à plusieurs occasions et que le directeur du projet n'a pu donc «que lui répéter le 8 juillet 2004, soit plus d'un mois et demi avant la fin de son contrat, ce qu'il n'ignorait pas».

5. L'alinéa d) de l'article 4.6 du Statut du personnel dispose que «[t]out engagement pour une durée déterminée prend fin sans préavis à la date prévue dans le contrat d'emploi». Mais, comme rappelé ci-dessus, la défenderesse a instauré la pratique d'informer les fonctionnaires dont le contrat ne doit pas être renouvelé «raisonnablement à l'avance».

Le Tribunal a consacré cette pratique en retenant au considérant 4 de son jugement 1145 que, «[n]onobstant les termes de l'alinéa d) de l'article 4.6, il s'est instauré une pratique consistant à donner un préavis d'au moins deux mois en cas de non renouvellement d'un contrat de durée déterminée».

En l'espèce, il n'est pas contestable qu'un préavis a été donné. La question qui se pose est celle de savoir si ce préavis a été donné dans le délai requis.

Le Tribunal suit sur ce point l'avis du Comité paritaire et estime qu'il résulte de l'examen des pièces du dossier «qu'à partir de mai 2004 au plus tard, [le requérant] ne pouvait plus raisonnablement ignorer l'intention de ne pas renouveler son contrat». En effet, il avait été déchargé de ses fonctions dans le cadre du projet IRIS pour lequel il avait été recruté et avait été remplacé par un nouvel expert; il ne se consacrait plus qu'à d'autres tâches ne relevant pas du projet IRIS. Le requérant lui-même reconnaît avoir demandé à son supérieur hiérarchique de lui notifier de manière formelle la décision prise, ce qui induit qu'il savait bien que la décision de ne pas renouveler son contrat avait déjà été prise.

L'on peut donc retenir de ce qui précède que les messages des 7 et 27 juillet 2004 ne faisaient que confirmer la décision déjà prise de ne pas renouveler le contrat et dont le requérant avait eu connaissance bien avant que le délai de deux mois requis n'ait commencé à courir. Il apparaît dès lors évident que la pratique de donner un préavis dans un délai raisonnable a été respectée, l'écrit n'étant exigé ni par le Statut du personnel ni par la jurisprudence du Tribunal de céans.

Sur le non renouvellement du contrat et l'absence de rapport d'évaluation

6. Le requérant soutient que les motifs invoqués pour justifier le non renouvellement de son contrat, qui ont été variables, ne sont pas valables. En effet, affirme-t-il, le 7 juillet 2004, il lui avait été indiqué, sans autres explications, que la défenderesse n'était pas en mesure de renouveler un certain nombre de contrats, dont le sien, ce qui l'avait amené à penser que son poste était supprimé pour des raisons budgétaires. Or, le 27 juillet 2004, son supérieur hiérarchique mettait l'accent sur son inaptitude à assumer les fonctions pour lesquelles il avait été recruté pour justifier le non renouvellement de son contrat, et ce, en l'absence de tout rapport d'évaluation. Le requérant en déduit que les motifs invoqués ont varié, ce qui, ajouté au fait qu'il avait dénoncé des irrégularités dans la gestion du projet IRIS, laisse présumer un parti pris que vient confirmer l'absence de rapport d'évaluation.

Le requérant affirme que, compte tenu du dernier motif invoqué, à savoir son inaptitude à assumer les tâches qui lui avaient été confiées, le respect de la procédure d'évaluation était, à ses yeux, une condition préalable au non renouvellement de son contrat. Or il n'y a eu aucune évaluation de son travail pendant les deux années qu'il a passées au service de l'OIT.

La défenderesse rappelle, en premier lieu, que le contrat du requérant arrivait à terme, comme celui d'autres experts se trouvant dans la même situation que lui. C'est ce qui était indiqué dans le courriel du 7 juillet 2004 du directeur du projet qui, selon elle, ne donnait pas de motif mais faisait le constat que le contrat, arrivant à échéance, ne serait pas renouvelé.

Elle soutient, en second lieu, que les motifs du non renouvellement du contrat du requérant sont clairement indiqués dans la note que le directeur du projet a envoyée à l'intéressé le 27 juillet 2004 et qui, en substance, fait état de l'inaptitude de ce dernier à exercer les fonctions pour lesquelles il avait été recruté. Elle estime que le requérant est particulièrement malvenu à se plaindre du non établissement du rapport d'évaluation le concernant étant donné que c'est lui-même qui a renvoyé le formulaire de rapport sans l'avoir rempli, comme cela lui avait été demandé.

Elle ajoute que le fait que le requérant ait accepté son remplacement au poste d'expert en gestion des changements organisationnels sans exprimer la moindre réserve ne peut que confirmer qu'il était pleinement conscient des défaillances dans l'exécution de ses fonctions et qu'il ne tenait sans doute pas à voir ces défaillances consignées par écrit.

7. Le Tribunal retient de l'examen des pièces du dossier que le requérant avait été recruté en qualité d'expert dans le cadre d'un projet à caractère temporaire dont la durée a, par la suite, été prolongée au delà de la date d'échéance de son contrat. Le non renouvellement de son contrat ne pouvait en conséquence être justifié par la fin du projet qui devait entraîner la suppression de son poste. Le motif de non renouvellement ne peut, dès lors, être que celui notifié verbalement au requérant par son supérieur hiérarchique, répété par celui-ci dans la note qu'il lui a envoyée le 27 juillet 2004 et confirmé devant le Comité paritaire, à savoir son inaptitude à remplir les fonctions pour lesquelles il avait été recruté ou le caractère insatisfaisant de ses services.

Cela étant précisé, se pose alors la question de savoir comment il a été déterminé que le requérant était incapable d'exercer correctement les fonctions pour lesquelles il avait été recruté et que ses services étaient insatisfaisants.

8. Selon la jurisprudence du Tribunal de céans, les rapports d'évaluation constituent le seul critère d'évaluation du travail d'un fonctionnaire international (voir le jugement 1351).

En l'espèce, le motif du non renouvellement du contrat du requérant étant l'inaptitude de ce dernier à remplir ses fonctions ou le caractère insatisfaisant de ses services, seul l'examen de son rapport d'évaluation pouvait permettre de contrôler si ce motif était valable ou non. Conformément à la jurisprudence, l'Organisation devait examiner ce rapport avant de décider de ne pas renouveler le contrat de l'intéressé (voir notamment le jugement 2096). Or il est constant qu'aucun rapport d'évaluation du travail du requérant n'était disponible au moment où la décision litigieuse a été prise. Pour justifier cette carence, la défenderesse soutient que le requérant n'a pas fait preuve de coopération pour l'établissement dudit rapport puisqu'il a estimé ne pas devoir remplir le formulaire qui lui avait été transmis, sous prétexte que son supérieur hiérarchique était mieux placé que lui pour le faire. Par conséquent, elle considère qu'il est malvenu à se plaindre du non établissement de son rapport d'évaluation.

Le Tribunal ne peut accepter les explications de la défenderesse. En effet, dès lors qu'en l'espèce l'examen du rapport d'évaluation était une obligation fondamentale dont le non respect est constitutif d'un vice de procédure ayant pour effet de laisser de côté un fait essentiel (voir le jugement 2096), avant de prendre la décision de ne pas renouveler le contrat de l'intéressé, l'Organisation devait faire tout ce qui était en son pouvoir pour que ledit rapport fût établi. Mais l'examen des pièces du dossier révèle qu'après la transmission du formulaire de rapport au requérant en janvier 2004, c'est à dire avec un retard considérable, la défenderesse n'a entrepris aucune démarche particulière auprès de l'intéressé ni auprès de son supérieur hiérarchique pour obtenir l'établissement du rapport.

En conséquence, il y a lieu de retenir de ce qui précède, comme l'a déjà fait le Comité paritaire, «qu'en omettant de chercher à obtenir l'établissement du rapport d'évaluation le Bureau a manqué à une obligation qui lui incombait». Il en résulte que la décision attaquée est entachée d'un vice de procédure.

Cependant, l'on ne saurait en déduire que ladite décision est inspirée par un parti pris, contrairement à ce qu'affirme le requérant qui, par ailleurs, n'apporte aucune preuve à l'appui de son allégation concernant la mauvaise gestion du projet.

Sur la réparation

9. Le requérant reconnaît qu'il n'avait aucun droit au renouvellement de son contrat, mais il affirme avoir eu «une espérance particulièrement solide» de voir son contrat renouvelé.

Le Tribunal estime que cette assertion ne repose sur aucun élément du dossier. Au contraire, il est clairement établi que le requérant avait été recruté en qualité d'expert dans le cadre d'un projet de durée limitée et que le poste qui lui avait été offert était également d'une durée limitée à un ou deux ans, comme indiqué dans l'avis de vacance publié par l'Organisation, même si par la suite la durée du projet a été prolongée. S'ajoute à cela le fait que dès le mois d'août 2003, comme il le reconnaît lui-même, son supérieur hiérarchique l'avait informé de son souhait de le voir quitter le projet avant la fin de son contrat. Il découle de ce qui précède que le requérant ne pouvait avoir, comme il le prétend, «une espérance particulièrement solide» de voir son contrat renouvelé. Dans ces circonstances, le Tribunal n'estime pas devoir ordonner la réintégration demandée ni octroyer une indemnité égale à la somme que le requérant aurait perçue si son contrat avait été renouvelé.

Cependant, le requérant a droit à la réparation du préjudice résultant de l'illégalité de la décision attaquée qui est entachée d'un vice de procédure. Le Tribunal fixe à 10 000 francs suisses, en sus de l'indemnité déjà allouée par le

Directeur général par la décision du 20 décembre 2004, le montant que l'Organisation lui versera de ce chef.

10. Obtenant partiellement satisfaction, le requérant a également droit à des dépens que le Tribunal fixe à 2 000 francs.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'Organisation versera au requérant la somme de 10 000 francs suisses en réparation du préjudice subi.
2. Elle lui versera également la somme de 2 000 francs à titre de dépens.
3. Le surplus de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 17 mai 2006, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Seydou Ba, Juge, et M. Claude Rouiller, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 12 juillet 2006.

Michel Gentot

Seydou Ba

Claude Rouiller

Catherine Comtet