

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. O. B. le 15 novembre 2006 et régularisée le 5 février 2007, la réponse de l'Organisation du 20 avril, la réplique du requérant du 15 juin et la duplique de l'OIT du 7 août 2007;

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, qui a la double nationalité française et espagnole, est né en 1965. Il est spécialiste en systèmes d'information. Il a été initialement engagé par le Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, du 1^{er} mars au 21 décembre 2001 sur la base d'un contrat de collaboration extérieure. Il avait été recruté dans le cadre du projet de mise en place du système intégré d'information sur les ressources, dénommé IRIS. Par la suite, il s'est vu offrir un contrat spécial de courte durée du 2 janvier au 21 juin 2002, puis un contrat de durée déterminée du 24 juin 2002 au 31 décembre 2003. Ce dernier contrat, qui était financé par des fonds de coopération technique, a été prolongé une première fois jusqu'au 31 janvier 2004, puis une seconde fois jusqu'au 30 juin 2004. Durant la période allant du 1^{er} juillet au 22 décembre 2004 et celle comprise entre le 3 janvier et le 31 mars 2005, le requérant a été recruté en tant que collaborateur extérieur. La relation contractuelle entre le requérant et le BIT a pris fin définitivement le 31 mars 2005.

Le 23 juin 2005, l'intéressé a envoyé au Département du développement des ressources humaines une réclamation en vertu de l'article 13.2 du Statut du personnel. Il alléguait qu'ayant effectué des tâches identiques et de type régulier tout au long de sa relation contractuelle avec le Bureau, il aurait dû être considéré comme un fonctionnaire au bénéfice d'un contrat de durée déterminée. Par un courrier en date du 4 novembre 2005, la directrice dudit département rejeta la réclamation comme étant dénuée de fondement. Elle qualifiait sa réponse d'«informelle» car elle estimait que, lorsqu'il avait cessé ses fonctions, le requérant ne pouvait être considéré comme ayant la qualité de fonctionnaire du Bureau et que la procédure de recours interne ne lui était de ce fait pas applicable.

Le 2 décembre 2005, le requérant a saisi la Commission consultative paritaire de recours, demandant entre autres la requalification de sa relation d'emploi avec le BIT. Dans son rapport du 15 juin 2006, la Commission a recommandé au Directeur général de requalifier la relation contractuelle, de remplacer les contrats de collaboration extérieure de l'intéressée par autant de contrats de courte durée et de lui verser une compensation pécuniaire appropriée au titre du préjudice moral et matériel subi. Par une lettre datée du 15 août 2006, qui constitue la décision attaquée, la directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration a fait savoir au requérant que le Directeur général avait décidé de partiellement faire siennes les conclusions de la Commission. Elle indiquait que le Bureau était prêt à considérer les contrats de collaboration extérieure ayant débuté les 1^{er} juillet 2004 et 3 janvier 2005 comme des contrats de courte durée. Puisque le requérant avait eu droit, en tant que collaborateur extérieur, à une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait été au bénéfice d'un contrat de courte durée, il lui était offert la possibilité de conserver la somme de 33 566 dollars des Etats Unis résultant de cette différence de rémunération, à condition qu'il l'accepte en tant que compensation de tout éventuel préjudice moral relatif à l'utilisation inappropriée des contrats de collaboration extérieure et «en résolution définitive de [sa] demande de recours dans son ensemble».

B. Le requérant soutient que sa requête est recevable. Il conteste la position de la directrice du Département du développement des ressources humaines qui, dans sa réponse du 4 novembre 2005, a considéré que le statut qui était le sien au moment de la cessation de ses fonctions ne lui permettait pas de se prévaloir de la procédure de recours interne. Sur ce point, il prétend que, selon la jurisprudence du Tribunal, même si le Statut du personnel n'est applicable qu'aux seuls fonctionnaires, il n'en est pas moins vrai que certaines dispositions ne sont que la

traduction de principes généraux du droit de la fonction publique internationale, parmi lesquels figure le droit à la garantie d'un recours contentieux. Le requérant souligne que la Commission consultative paritaire de recours a considéré sa réclamation comme recevable alors qu'elle n'est censée examiner que les réclamations des fonctionnaires ou anciens fonctionnaires du Bureau.

Sur le fond, le requérant affirme qu'il aurait dû être considéré comme un fonctionnaire sous contrat de durée déterminée tout au long de sa relation contractuelle avec le Bureau. En effet, conformément aux dispositions des circulaires n^{os} 11 (Rev. 4) et 630*, série 6, lorsqu'il travaillait en tant que collaborateur extérieur, il aurait dû effectuer des tâches ne correspondant pas à une activité permanente. Or tel n'a pas été le cas, puisqu'en remplacement d'autres fonctionnaires il a accompli des tâches «de type régulier». Rappelant qu'aux termes du paragraphe 12 de la circulaire n^o 630 un contrat de collaboration extérieure «ne peut être conclu que lorsqu'il existe une tâche précise et bien définie à accomplir et que le résultat peut être considéré comme un produit fini donné», il indique qu'il n'a jamais été engagé dans le but de réaliser un tel «produit fini». Il estime donc que la violation répétée des dispositions desdites circulaires justifie la requalification de sa relation contractuelle. Il reproche à la Commission consultative paritaire de recours, et par là même au Directeur général en ce qu'il a partiellement fait siennes les conclusions de celle-ci, de ne pas avoir pris en compte la première période de collaboration extérieure ni l'esprit de la circulaire n^o 630 qui interdit l'utilisation de contrats de courte durée pour des fonctions autres que temporaires.

Le requérant fait observer que le non renouvellement de son contrat, qui selon lui est la conséquence des démarches qu'il avait entreprises auprès du Syndicat du personnel pour obtenir la régularisation de sa situation, s'est fait sans préavis ni motivation.

Le requérant demande la requalification de sa relation d'emploi avec le BIT dans son ensemble et l'annulation de la décision de ne pas renouveler son contrat. Il sollicite également sa réintégration ou l'octroi d'une indemnité basée sur la somme qu'il aurait perçue si son contrat avait été régulièrement renouvelé, ainsi que 200 000 dollars des Etats Unis en réparation du préjudice moral et matériel subi.

C. Dans sa réponse, l'OIT soutient que la requête est irrecevable. La décision attaquée, qui date du 15 août 2006, a été portée à la connaissance du représentant de l'intéressé le jour même, mais la requête n'a été introduite que le 15 novembre 2006, c'est à dire plus de quatre vingt dix jours après la notification de ladite décision. La requête est donc frappée de forclusion, le requérant n'ayant pas respecté le délai prescrit par l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal.

Dans l'hypothèse où le Tribunal considérerait que le requérant n'est pas forclos, l'Organisation souligne qu'en demandant la requalification de sa relation contractuelle «dans son ensemble», l'intéressé semble viser en particulier le premier contrat de collaboration extérieure qu'il a conclu pour la période allant du 1^{er} mars au 21 décembre 2001. En réponse aux prétentions du requérant concernant ce contrat, l'OIT invoque le non épuisement des voies de recours interne et le non respect du délai de saisine du Tribunal. L'intéressé a présenté sa réclamation le 23 juin 2005, soit bien au delà du délai de six mois qui est prévu au paragraphe 1 de l'article 13.2 du Statut du personnel. La défenderesse affirme qu'il y a dès lors forclusion pour toutes les questions qui ne concernent pas les deux derniers contrats de collaboration extérieure et elle ajoute que, si un recours interne est frappé de forclusion et que l'organe de recours interne s'en est saisi à tort, le Tribunal, conformément à sa jurisprudence, n'entrera pas en matière.

Sur le fond, l'Organisation prétend que, même si la décision attaquée fait état d'une acceptation partielle des recommandations de la Commission consultative paritaire de recours, le Directeur général les a en réalité acceptées «intégralement dans leur partie opérationnelle». En effet, ce dernier a fait sienne la recommandation consistant à requalifier les contrats de collaboration extérieure conclus pour les périodes allant du 1^{er} juillet au 22 décembre 2004 et du 3 janvier au 31 mars 2005 en contrats de courte durée. Concernant le versement d'une somme à titre de compensation pour le préjudice subi, la défenderesse fait observer que la Commission n'a pas constaté l'existence d'un préjudice moral ou matériel; elle s'est bornée à recommander une compensation «appropriée» et n'a d'ailleurs pas effectué de calcul. Or un tel calcul aurait mis en lumière le fait que le requérant n'avait pas subi de préjudice matériel, mais qu'au contraire le statut de collaborateur extérieur avait été financièrement avantageux pour lui, la différence de salaire en sa faveur s'élevant à 33 566 dollars. De même, l'Organisation estime avoir fait preuve de générosité envers l'intéressé en lui proposant, en réparation du préjudice moral qu'il aurait pu avoir subi, de ne pas rembourser le trop perçu résultant de ladite différence de salaire. Aussi, la défenderesse considère avoir

«parfaitement» suivi les recommandations de la Commission. Toutefois, elle indique que les prétentions du requérant devant le Tribunal vont au delà de ce qui avait été recommandé par ladite commission. Notant que l'intéressé aurait préféré obtenir une requalification de ses contrats en contrats de durée déterminée, l'Organisation affirme que cette prétention ne peut être accueillie dans la mesure où ce type de contrat suppose d'avoir préalablement réussi à un concours et d'avoir été nommé à un poste vacant dont l'existence dépend normalement de décisions de nature budgétaire.

Concernant le non renouvellement du dernier contrat, l'OIT prétend avoir agi de manière transparente et dans le respect des principes reconnus par la jurisprudence. Elle indique que, dès le début, le requérant était parfaitement conscient qu'il avait été recruté pour une période limitée et que son engagement ne pourrait aller au delà de la mise en service du nouveau système informatique IRIS. Dès que ce système a été en mesure de fonctionner, c'est à dire en mars 2005 après plusieurs reports, les services de l'intéressé n'ont plus été nécessaires. Elle précise que le contrat de durée déterminée du requérant était financé par des fonds de coopération technique et n'offrait donc pas de perspectives de carrière.

D. Dans sa réplique, le requérant fait valoir qu'il s'est vu notifier la décision attaquée par le président du Comité du Syndicat du personnel. Celui ci lui a envoyé un courrier en date du 17 août 2006 par lequel il l'informait qu'il avait quatre vingt dix jours, à compter de la notification de la décision en question, pour saisir le Tribunal de céans. Le requérant a donc pensé que la date de notification était le jour de la réception dudit courrier ou, dans le pire des cas, le 17 août. Pour ce qui est de la forclusion, le requérant soutient qu'étant donné qu'il était *de facto* fonctionnaire et que la période d'emploi à prendre en compte devait être considérée dans son ensemble, il a saisi le Département du développement des ressources humaines dans le délai, fixé à l'article 13.2 du Statut du personnel, de «six mois après la date des faits» qui ont été l'objet de sa réclamation.

Même si le requérant se dit «très reconnaissant» à l'égard de la Commission consultative paritaire de recours, il estime que la recommandation de celle ci était «imparfaite» car sa demande tendait à la requalification de l'ensemble de sa relation d'emploi. Il affirme qu'il n'y avait pas lieu de «fragmenter» cette relation contractuelle et qu'il aurait été souhaitable de lui accorder autant de contrats de durée déterminée que nécessaire; en effet, la requalification en contrats de courte durée est contraire aux dispositions de la circulaire n° 630 dans la mesure où elles prévoient que ce type de contrat ne doit être accordé que pour une période inférieure à douze mois et pour des remplacements ou des tâches temporaires.

Le requérant déclare renoncer à sa demande de réintégration avec effet rétroactif mais conteste que ses fonctions étaient de nature temporaire dès lors qu'il a été remplacé par un autre fonctionnaire.

E. Dans sa duplique, l'OIT considère que le requérant a admis qu'il a pas respecté le délai prescrit à l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal. Il a expliqué que la lettre du président du Comité du Syndicat du personnel semblait constituer le point de départ dudit délai mais, si le Syndicat a omis d'attirer son attention sur le délai de saisine effectif, cela ne peut être imputé à l'Organisation. La défenderesse fait remarquer que ce délai est d'ordre public et doit être respecté strictement tant par les parties que par le Tribunal.

Concernant les contrats conclus avant le 1^{er} juillet 2004, l'OIT constate que l'intéressé reconnaît ne pas avoir saisi les organes de recours interne — ou, le cas échéant, le Tribunal — dans les délais prescrits.

La défenderesse souligne que le requérant n'apporte pas le moindre élément de preuve de ce que la personne qui a été engagée après lui — il s'agit en réalité d'un collaborateur extérieur — exerce les mêmes fonctions que celles qui lui étaient confiées auparavant.

Se fondant sur le paragraphe 3 de la circulaire n° 630, l'OIT soutient que, pour certaines catégories de personnel, comme les consultants informatiques, un contrat de courte durée peut être accordé pour une période supérieure à douze mois. En supposant même que les contrats de courte durée octroyés au requérant sur la base des recommandations de la Commission consultative paritaire de recours ne soient pas en conformité avec les dispositions de la circulaire précitée, cela ne saurait suffire à requalifier la relation d'emploi en un contrat de durée déterminée financé sur le budget régulier. La circulaire en question tend à préciser la politique du BIT en matière de contrats et n'a pas pour vocation de fixer les critères de validité de ces contrats.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant a conclu avec le BIT un contrat de collaboration extérieure pour la période allant du 1^{er} mars au 21 décembre 2001. Spécialiste en systèmes d'information, il a remplacé un consultant informatique, puis un fonctionnaire responsable de l'Unité des systèmes d'information des ressources humaines qui avait été détaché au projet IRIS. Du 2 janvier au 21 juin 2002, le requérant a bénéficié d'un contrat spécial de courte durée. Pour la période comprise entre le 24 juin 2002 et le 31 décembre 2003, il lui a été offert un contrat de durée déterminée financé par des fonds de coopération technique, toujours pour remplacer le fonctionnaire responsable de l'unité susmentionnée et aussi pour assurer le fonctionnement du système d'information sur le personnel et les états de paie (PERSIS). Ce contrat de durée déterminée a été prolongé jusqu'au 30 juin 2004 mais n'a pas été renouvelé. Par la suite, le requérant s'est vu offrir deux contrats de collaboration extérieure, l'un pour la période du 1^{er} juillet au 22 décembre 2004 et l'autre pour celle du 3 janvier au 31 mars 2005. C'est à l'issue de cette période que la relation contractuelle entre le requérant et le BIT a pris fin définitivement.

2. Le 23 juin 2005, le requérant a présenté une réclamation en vertu de l'article 13.2 du Statut du personnel. Dans sa réponse datée du 4 novembre, la directrice du Département du développement des ressources humaines a rejeté la réclamation comme étant dénuée de fondement.

Le 2 décembre 2005, le requérant a saisi la Commission consultative paritaire de recours. Celle-ci estima, dans son rapport du 15 juin 2006, que la réclamation du requérant était recevable et fondée. Elle recommanda au Directeur général de requalifier la relation contractuelle entre le Bureau et le requérant, de remplacer ses contrats de collaboration extérieure par autant de contrats de courte durée et de verser à l'intéressé au titre du préjudice moral et matériel subi la compensation pécuniaire appropriée.

Le 15 août 2006, l'administration a informé le requérant que le Directeur général avait décidé, en substance, d'«accepte[r] en partie et [de] rejete[r] en partie les conclusions et recommandations de la [Commission consultative paritaire de recours]» et que le Bureau était prêt à considérer ses deux derniers contrats de collaboration extérieure comme des contrats de courte durée. Il était aussi offert au requérant la possibilité de ne pas rembourser le trop perçu dont il avait bénéficié en ayant été recruté sur la base de deux contrats de collaboration extérieure au lieu de contrats de courte durée, à condition qu'il considère cette somme comme une compensation pour tout éventuel préjudice moral relatif à l'utilisation inappropriée des contrats de collaboration extérieure et «en résolution définitive de [sa] demande de recours dans son ensemble».

3. Le 15 novembre 2006, le requérant a saisi le Tribunal de céans pour demander la requalification de sa relation d'emploi avec le BIT dans son ensemble, l'annulation de la décision de ne pas renouveler son contrat, sa réintégration ou le paiement d'une indemnité basée sur la somme qu'il aurait perçue si son contrat avait été régulièrement renouvelé et 200 000 dollars des États-Unis en réparation du préjudice moral et matériel subi.

En cours d'instance, le requérant a abandonné sa prétention sur la réintégration avec effet rétroactif.

A l'appui de sa requête, il soutient qu'il a eu avec le BIT une relation de travail ininterrompue, au bénéfice de contrats différents, du 1^{er} mars 2001 au 31 mars 2005 et qu'il y a été mis fin sans préavis et sans motivation alors qu'il avait entrepris des démarches auprès du Syndicat du personnel en vue d'obtenir la régularisation de sa situation.

Il prétend avoir été traité de manière incompatible avec le droit applicable au BIT. En effet, il aurait dû être considéré comme un fonctionnaire au bénéfice d'un contrat de durée déterminée pendant toute la durée de sa relation contractuelle avec le Bureau. Il affirme qu'il effectuait des tâches «de type régulier» et qu'«il n'a jamais été engagé pour effectuer un produit fini propre aux fonctions de collaborateur extérieur» telles que définies dans les circulaires n^{os} 11 (Rev. 4) et 630. Étant donné que ses tâches ont toujours été identiques, il n'y avait aucune raison de lui proposer autre chose qu'un contrat de durée déterminée. Le fait qu'il remplaçait d'autres fonctionnaires affectés dans un autre département et qu'il a changé de statut contractuel à leur retour est sans pertinence. Seul le caractère permanent ou non des tâches effectuées permet de déterminer si les contrats offerts étaient légaux.

Il considère que les contrats de collaboration extérieure avaient manifestement pour objet de lui retirer certains droits et garanties, tout en permettant à l'Organisation de bénéficier de services identiques à ceux rendus par un membre du personnel régulier.

Sur la recevabilité

4. La défenderesse soutient tout d'abord que la requête est irrecevable. Elle affirme que la décision attaquée, en date du 15 août 2006, a été portée à la connaissance du représentant du requérant le jour même. La requête déposée au greffe du Tribunal de céans le 15 novembre 2006 l'a donc été en dehors du délai de quatre vingt dix jours prescrit par l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal qui, d'après elle, expirait le 13 novembre 2006.

5. Le Tribunal rappelle qu'aux termes de l'article VII, paragraphe 2, de son Statut, une requête, pour être recevable, doit «être introduite dans un délai de quatre vingt dix jours, à compter de la notification au requérant de la décision contestée».

Le requérant affirme que la décision du 15 août 2006 lui a été envoyée par la poste, par le président du Comité du Syndicat du personnel, avec une «lettre de couverture» datée du 17 août 2006 l'informant qu'il disposait de quatre vingt dix jours à compter de la notification de cette décision pour saisir le Tribunal s'il le souhaitait.

La communication faite au représentant du requérant ne pouvait valoir notification au sens de l'article VII, paragraphe 2, précité du Statut du Tribunal. Il en résulte que l'exception d'irrecevabilité opposée par la défenderesse n'est pas fondée.

6. Concernant la demande formulée par le requérant de requalifier sa relation d'emploi avec le BIT dans son ensemble, la défenderesse fait observer que c'est seulement le 23 juin 2005 que le requérant a adressé sa réclamation au Département du développement des ressources humaines pour soulever les questions qui sont soumises à l'appréciation du Tribunal, soit bien au delà du délai de six mois prévu à cet effet au paragraphe 1 de l'article 13.2 du Statut du personnel. Il y a donc, selon elle, forclusion pour toutes les questions autres que celles relatives aux deux derniers contrats de collaboration extérieure.

S'agissant, en particulier, du premier contrat de collaboration extérieure, la défenderesse affirme que le requérant aurait dû saisir le Tribunal ou soumettre une réclamation à la fin de ce contrat, soit le 21 décembre 2001.

7. Le requérant rétorque qu'ayant été *de facto* fonctionnaire du BIT, la période d'emploi devait être considérée dans son ensemble. Il n'avait d'autre choix que de mettre en œuvre la procédure de règlement administratif des conflits une fois que son engagement était terminé car, si cette procédure avait été initiée dès son premier contrat de collaboration extérieure, celui-ci n'aurait pas été renouvelé et il lui aurait été difficile de prouver qu'il exerçait des fonctions régulières dès ce premier contrat.

8. Le Tribunal estime que, même si l'on peut comprendre que le requérant ne pouvait contester la légalité de son premier contrat de collaboration extérieure pour les raisons qu'il a exposées, il ne saurait en être de même pour les contrats qui ont suivi et qui devaient, sous peine de forclusion, être contestés dans les délais prescrits, au plus tard après le non renouvellement de son contrat de durée déterminée arrivé à terme, après prolongation, le 30 juin 2004. Mais le requérant a attendu le 23 juin 2005 — soit après la rupture définitive, le 31 mars 2005, de sa relation contractuelle avec le Bureau — pour déposer une réclamation.

Cette dernière ne pouvait concerner, compte tenu des délais prescrits, que les deux derniers contrats de collaboration extérieure. Pour ce qui a trait aux contrats antérieurs, elle était donc irrecevable, ce qui entraîne l'irrecevabilité de la requête pour non épuisement des moyens de recours interne, conformément aux dispositions de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

Sur le fond

9. Au vu de ce qui précède, la demande de requalification ne s'appliquera qu'aux deux derniers contrats de collaboration extérieure.

Sur ce point, la défenderesse a accepté la recommandation de la Commission consultative paritaire de recours de requalifier la relation contractuelle et de remplacer les deux derniers contrats de collaboration extérieure par des contrats de courte durée. Mais le requérant n'est pas d'accord avec cette requalification, estimant que la Commission n'a pas exactement respecté l'esprit de la circulaire n° 630 et qu'en acceptant partiellement la recommandation de la Commission et en tirant de celle-ci les conclusions qui figurent dans la décision du 15 août 2006, le Directeur général a commis une erreur de droit.

10. La circulaire n° 630 prévoit :

«8. Un contrat de courte durée (ST ou SST) est envisagé dans les cas suivants:

§ pour une (des) affectation(s) précise(s) de courte durée;

§ lorsqu'un membre du personnel régulier doit être remplacé pour des raisons temporaires (congé de maternité, congé sans traitement ou autres types de congé prolongé);

§ en attendant qu'il soit pourvu à un emploi vacant;

§ en attendant la création d'un emploi.

9. La durée d'un contrat de courte durée (ST) peut couvrir l'intégralité de la période prévue, sous réserve d'un minimum d'un jour et d'un maximum de 364 jours. Il est également possible de conclure une série de contrats ST successifs [...] jusqu'à un maximum de 364 jours.

10. Un contrat spécial de courte durée (SST) peut être conclu pour un minimum de 30 jours et un maximum de 171 jours (ou de cinq mois et trois semaines) à l'intérieur de toute période de 12 mois consécutifs. Plusieurs contrats SST peuvent être conclus successivement jusqu'à un maximum de 171 jours.»

Il résulte de l'analyse de ce texte que les contrats de courte durée ne devraient être proposés que dans des cas précis et pour une durée limitée.

Ayant déjà obtenu un contrat de durée déterminée qui avait été prolongé, le requérant ne pouvait pas, sans violation de l'esprit des textes applicables, être recruté au bénéfice d'un contrat de courte durée, encore moins d'un contrat de collaboration extérieure, pour effectuer le même travail dans la continuité de son contrat de durée déterminée.

Il y a lieu en conséquence de requalifier les deux derniers contrats du requérant en un contrat de durée déterminée.

11. Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision de ne pas renouveler son contrat. Il soutient que cette décision aurait dû reposer sur des motifs valables et que, si elle était fondée, l'Organisation avait l'obligation de démontrer les efforts faits pour lui trouver un autre emploi.

12. Il est de principe que les décisions de non renouvellement de contrat relèvent du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente mais qu'elles doivent être fondées sur des motifs valables et communiqués aux agents qu'elles concernent (voir notamment le jugement 1273, au considérant 8).

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que le requérant avait été maintenu en fonction pour assurer le fonctionnement du système PERSIS (qui devait être remplacé par le système IRIS), que son dernier contrat lui avait été offert à cause du report de la mise en service du système IRIS et que, suite à la mise en place de ce système en mars 2005, le système PERSIS a été éliminé, entraînant la suppression des fonctions exercées par le requérant.

Le Tribunal déduit de ce qui précède qu'il existait bien un motif valable de ne pas renouveler le contrat du requérant. Il estime que, compte tenu de la spécificité des tâches confiées à l'intéressé et de la spécialisation de celui-ci dans le domaine informatique, il était difficile pour la défenderesse de lui trouver un autre emploi.

La demande d'indemnité fondée sur la perte de la rémunération qu'il aurait perçue si son contrat avait été régulièrement renouvelé apparaît dès lors injustifiée.

13. Le requérant demande au Tribunal d'ordonner à la défenderesse de lui verser, en réparation du préjudice moral et matériel subi, la somme de 200 000 dollars.

Le Tribunal constate que le requérant n'a subi aucun préjudice matériel. Cependant, l'illégalité mise en évidence au considérant 10 justifie l'allocation d'une indemnité pour préjudice moral qu'il convient de fixer *ex aequo et bono* à 2 000 dollars.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. L'OIT versera au requérant la somme de 2 000 dollars des Etats Unis en réparation du préjudice moral subi.
3. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 15 novembre 2007, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2008.

Seydou Ba

Claude Rouiller

Patrick Frydman

Catherine Comtet

* Ces circulaires sont respectivement intitulées «Contrats de collaboration extérieure» et «Utilisation impropre des contrats de travail au Bureau».