

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

B.

c.

CPI

125^e session

Jugement n° 3905

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Cour pénale internationale (CPI), formée par M. M. B. le 20 juin 2016 et régularisée le 29 juillet, la réponse de la CPI du 14 novembre, la réplique du requérant du 19 décembre 2016 et la duplique de la CPI du 27 mars 2017;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

Le requérant conteste la résiliation de son engagement de durée déterminée.

Au moment des faits, le requérant travaillait pour la CPI en tant qu'assistant chargé de la sécurité de classe G-2 au sein de la Section de la sécurité du Greffe, au titre d'un engagement de durée déterminée qui devait expirer le 31 décembre 2016.

En 2013, l'Assemblée des États parties au Statut de Rome de la Cour pénale internationale autorisa le Greffier de la Cour à restructurer le Greffe. Cette restructuration fut par la suite intitulée «Projet *ReVision*». En janvier 2014, le Greffier forma une équipe chargée du projet *ReVision*, dont la mission consistait à examiner la structure organisationnelle et le fonctionnement du Greffe en vue de faire des recommandations. Il établit également le Conseil du projet afin qu'il supervise la mise en

œuvre du projet *ReVision*. En août 2014, le Greffier publia la circulaire d'information ICC/INF/2014/011, intitulée «Principes et procédures applicables aux décisions découlant du projet *ReVision*» (ci-après les «Principes et procédures»). Le 13 juin 2015, une version révisée des Principes et procédures fut publiée sous la référence ICC/INF/2014/011 Rev.1; c'est cette version qui était en vigueur au moment des faits.

Par lettre du 16 juin 2015, le Greffier de la Cour notifia au requérant la décision de supprimer son poste et l'informa que son contrat de durée déterminée prendrait fin avec effet au 14 octobre 2015. Il lui expliqua que le Greffe avait besoin de plusieurs agents de sécurité de classe G-3 qui pourraient s'acquitter d'un éventail plus large de fonctions et, entre autres choses, seraient habilités à porter une arme à feu. Il fut informé que deux options s'offraient à lui. Il pouvait soit accepter une «indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel», auquel cas son départ de la CPI prendrait la forme d'une cessation de service par accord mutuel, assortie d'une indemnité bonifiée de cessation de service, soit saisir cette occasion pour faire acte de candidature en qualité de candidat interne à de nouveaux postes découlant du projet *ReVision*, auquel cas ses candidatures se verraient accorder la priorité, comme le prévoient les Principes et procédures. En outre, un programme de formation avait été mis au point pour aider les fonctionnaires à satisfaire aux exigences des nouveaux postes de classe G-3. Si les candidatures du requérant aux nouveaux postes devaient ne pas être retenues, son départ de la CPI prendrait la forme d'une résiliation d'engagement et serait assorti d'une indemnité de licenciement standard.

Le requérant suivit la formation susmentionnée, mais ne réussit pas le test obligatoire pour le port d'armes à feu. Par courriel du 26 août 2015, il fut informé par la chef de la Section des ressources humaines qu'il n'avait pas réussi les modules de formation requis, qu'il ne satisfaisait pas aux exigences du poste d'agent de sécurité de classe G-3 et que le délai pour opter pour l'indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel avait été reporté au 28 août.

Le 7 septembre 2015, le requérant demanda le réexamen de la décision du 26 août ainsi que la suspension de l'exécution de la décision de mettre fin à son engagement. Le 9 octobre, le Greffier confirma sa décision du 26 août et déclara que la demande du requérant était irrecevable *ratione temporis* en ce qu'elle concernait la résiliation de son engagement.

Dans un rapport en date du 14 octobre 2015, la Commission de recours recommanda de ne pas surseoir à la décision de mettre fin à l'engagement du requérant au motif que, cette décision lui ayant été notifiée le 16 juin, la demande de réexamen n'avait pas été soumise dans le délai prescrit et, partant, elle jugea que l'affaire était irrecevable. Le 15 octobre, le Greffier rejeta la requête en suspension d'exécution déposée par le requérant.

Le 6 novembre 2015, le requérant saisit la Commission de recours pour contester la décision du 26 août 2015. Dans le rapport que la Commission rendit le 22 février 2016, elle conclut que la décision administrative relative à la suppression du poste du requérant et à la résiliation de son engagement qui était susceptible de recours était celle du 16 juin 2015. Le requérant n'ayant pas demandé un réexamen de cette décision dans le délai prescrit, son recours était irrecevable. La Commission de recours recommanda le rejet du recours. Par lettre du 23 mars 2016, le Greffier informa le requérant qu'il approuvait la recommandation de la Commission de recours et rejetait ledit recours comme étant irrecevable. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Il réclame sa réintégration dans son ancien poste pour une durée de quatorze mois et demi, soit le temps que durait encore son contrat à la date de son licenciement. Il demande que, pendant la période de réintégration, la CPI lui propose une formation continue au maniement des armes à feu sous certaines conditions et lui offre d'autres possibilités de passer le test pour le port d'armes à feu. Dans l'éventualité où il réussirait ce test, il demande à être promu au poste d'agent de sécurité de classe G-3 et que son engagement soit renouvelé pour une durée de trois ans. À titre subsidiaire, il réclame des dommages-intérêts pour le préjudice financier — notamment en termes de perte de salaire

(indemnité de poste comprise), d'assurance maladie et d'assurance dépendance — qu'il a subi du 16 octobre 2015 au 31 décembre 2016, majorés d'intérêts. En sus de ces conclusions, il réclame des dommages-intérêts pour tort moral et à titre exemplaire, ainsi que les dépens.

La CPI demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable. Si le Tribunal juge la requête recevable, la CPI lui demande de dire qu'elle est dénuée de fondement et de rejeter les conclusions du requérant. Si le Tribunal octroie une indemnisation au requérant pour préjudice financier, la CPI demande que le montant de l'indemnité de licenciement versée au requérant et tout revenu professionnel qu'il aurait perçu du 16 octobre 2015 au 31 décembre 2016 soient déduits de cette indemnisation.

CONSIDÈRE :

1. La présente requête fait partie d'une série de quatre requêtes dont est actuellement saisi le Tribunal (les autres requêtes ont été formées par M. A., M. G. et M^{me} S. A.) et dont la jonction a été sollicitée; chaque requérant conteste la décision de la CPI de mettre un terme à son engagement. Ces décisions découlent toutes de la restructuration du Greffe de la CPI. Le requérant estimant que les faits pertinents et les questions soulevées dans les requêtes sont essentiellement les mêmes, il demande que les requêtes soient jointes, ce à quoi la CPI consent. Le Tribunal relève toutefois que les recours internes formés dans ces affaires (contre les décisions de licenciement) ont été examinés par quatre commissions de recours différemment constituées et ont abouti à quatre décisions définitives. Dans ces circonstances, il est préférable que les requêtes soient examinées séparément; la demande de jonction est donc rejetée.

2. Par lettre du 16 juin 2015, le Greffier a informé le requérant de la décision de supprimer son poste. Par cette même lettre, il l'a également informé de la résiliation de son engagement. La notification de la décision de mettre fin à l'engagement du requérant par la lettre du

16 juin est au cœur de la fin de non-recevoir que la CPI oppose à la requête devant le Tribunal. Toutefois, à ce stade, il suffit de préciser que la lettre décrivait les options dont disposait le requérant et lui proposait notamment de suivre un programme de formation pour l'aider à satisfaire aux exigences des postes d'agent de sécurité de classe G-3. Le requérant a suivi la formation proposée dans la lettre. Par courriel du 26 août 2015, la chef de la Section des ressources humaines l'a informé qu'il n'avait pas réussi les modules de formation et que, partant, il ne satisfaisait pas aux exigences d'un poste d'agent de sécurité de classe G-3.

3. Le 7 septembre 2015, le requérant a déposé une demande de réexamen de la décision du 26 août 2015 ainsi qu'une requête en suspension d'exécution de la décision de mettre fin à son engagement. Le Greffier a rejeté la demande de réexamen comme étant irrecevable du fait qu'elle n'avait pas été soumise dans les trente jours suivant la notification, le 16 juin 2015, de la décision de mettre fin à son engagement, et a rejeté la requête en suspension d'exécution. Le requérant a formé un recours interne dans le cadre duquel il a soutenu qu'il était recevable à contester son licenciement et que la décision de le licencier était illégale. Au cours de la procédure de recours interne, le requérant a notamment déclaré au sujet de la question de la recevabilité que, compte tenu de l'utilisation du conditionnel dans le libellé de la lettre du 16 juin, de l'offre de formation et du fait que la seule notification qu'il avait reçue figurait dans le courriel du 26 août, ce courriel confirmait la résiliation de son engagement et le délai courait à compter de cette date.

4. En application de la règle 111.3-a du Règlement du personnel, la Commission de recours doit d'abord déterminer si le recours relève de sa compétence. La règle 111.3-b dispose que «[l]a commission de recours ne peut connaître d'un appel tant que tous les délais prescrits à la règle 111.1 ne sont pas expirés, à moins qu'elle ne les ait suspendus en raison de circonstances exceptionnelles indépendantes de la volonté du fonctionnaire concerné». Dans son rapport du 22 février 2016, la Commission de recours a constaté que le requérant n'avait pas soumis

sa demande de réexamen dans les trente jours suivant la notification du 16 juin 2015, comme l'exigeait la règle 111.1-b; par conséquent, elle ne pouvait examiner le fond du recours et a recommandé le rejet dudit recours pour irrecevabilité. Le 23 mars 2016, le Greffier a approuvé les conclusions et la recommandation de la Commission de recours et rejeté le recours comme étant irrecevable.

5. Aux termes de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, une requête n'est recevable que si le requérant a épuisé les moyens de recours interne. Cela signifie qu'une requête sera jugée irrecevable si le recours interne qui la sous-tend était irrecevable (voir le jugement 3758, au considérant 10). La décision du Greffier étant fondée sur la recommandation de la Commission de recours, il y a lieu d'examiner les constatations et les conclusions de ladite Commission. Mais, avant cela, dès lors que le contenu de la lettre du Greffier du 16 juin est déterminant pour la question de la recevabilité de la requête, il est utile d'y revenir plus en détail. La lettre dit notamment ce qui suit :

«En application de l'article 9.1-b-i du Statut du personnel, de la règle 109.2 du Règlement du personnel en ce qu'elle concerne les suppressions de postes, et du paragraphe 9 des Principes et procédures applicables aux décisions découlant du projet *ReVision* (circulaire d'information ICC/INF/2014/001 [*sic*]) (ci-après les "Principes"), je vous informe par la présente que j'ai pris la décision en ma qualité de Greffier de supprimer votre poste d'assistant chargé de la sécurité. Conformément au paragraphe 13 des Principes, une période de préavis de 120 jours est applicable. Ainsi, votre poste sera supprimé et votre engagement prendrait fin avec effet au **14 octobre 2015**.»* (Caractères gras dans l'original.)

6. Les raisons pour lesquelles les postes de classe G-2 étaient supprimés par suite de la restructuration du Greffe sont exposées au deuxième paragraphe de la lettre. Il est notamment dit que le rôle des assistants de classe G-2 ne couvrait pas un éventail assez large de fonctions et qu'il fallait plusieurs agents de sécurité de classe G-3 capables de s'acquitter des fonctions des uns et des autres. Cela impliquait que ces agents accomplissent des fonctions plus variées et,

* Traduction du greffe.

en particulier, qu'ils soient habilités à porter une arme à feu. La fin du deuxième paragraphe est libellée comme suit :

«Par suite de ces considérations, j'ai décidé que le rôle des assistants de classe G-2 n'était plus nécessaire et qu'il fallait un plus grand nombre de postes de classe G-3. Dès lors que vos fonctions ne sont plus nécessaires et compte tenu des dispositions du paragraphe 30 des Principes, votre poste est supprimé. **Veillez lire attentivement ce qui suit afin d'être pleinement informé des options qui s'offrent à vous. En cas de doute, veuillez prendre contact avec un membre de l'équipe spéciale de la Section des ressources humaines.**»* (Caractères gras dans l'original.)

7. La lettre exposait les deux options qui s'offraient au requérant : opter pour une «indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel» ou se voir accorder la priorité s'agissant de ses candidatures en qualité de candidat interne à de nouveaux postes découlant directement du projet *ReVision*. La lettre l'informait également de l'existence d'un programme de formation dont le but était de permettre au requérant de satisfaire aux exigences des postes de classe G-3. La lettre fixait le délai dans lequel le requérant pouvait opter pour l'indemnité bonifiée, expliquait en détail en quoi consistait cette indemnité et stipulait que, si le fonctionnaire optait pour l'indemnité, il renonçait au préavis de cent vingt jours et la cessation de service prendrait la forme d'un accord mutuel au sens de la règle 109.1-b-iii du Règlement du personnel et du paragraphe 19 des Principes et procédures, et non celle d'un licenciement. La lettre donnait des informations concernant la procédure afférente à une candidature en qualité de candidat interne bénéficiant d'un statut prioritaire, la période pendant laquelle cette option était disponible et les conséquences possibles. Elle recensait les mesures d'assistance administrative dont disposait le requérant, notamment des informations sur les services de remplacement, sur les questions de visa et sur la manière de rédiger un curriculum vitae, ainsi que des ateliers préparant à la transition de carrière. Enfin, la lettre invitait également le requérant à prendre contact avec un représentant de la Section des ressources humaines afin de discuter plus avant des options qui s'offraient à lui.

* Traduction du greffe.

8. En ce qui concerne le rapport du 22 février 2016, la Commission de recours a considéré que «la décision administrative contre laquelle le [requérant] aurait dû former un recours concernant la décision de supprimer son poste et de résilier son engagement en tant qu'assistant chargé de la sécurité de classe G-2 [était] contenue dans la lettre de notification du 16 juin 2015»*. Comme indiqué plus haut, la Commission de recours a conclu que, la demande de réexamen de cette décision n'ayant pas été soumise dans le délai prescrit, le recours était irrecevable. La Commission a fait observer ce qui suit :

«La lettre du 16 juin 2015 a expressément notifié au [requérant] la “décision du défendeur, en sa qualité de Greffier, de supprimer [son] poste d'assistant chargé de la sécurité auprès de la Cour” en application de l'article 9.1-b-i du Statut du personnel, de la règle 109.2 du Règlement du personnel et du paragraphe 9 des Principes [et procédures]. Dans cette même lettre, le défendeur a exposé les raisons de la suppression du poste du [requérant], les options qui s'offraient à lui et les mesures d'accompagnement que la Section des ressources humaines mettait à sa disposition. Une lecture attentive de la lettre montre que la décision de supprimer le poste de classe G-2 du [requérant] et la résiliation de son contrat en tant qu'assistant chargé de la sécurité n'étaient assorties d'aucune condition. Ni l'expression “prendrait fin” ni la référence à la formation prévue pour évaluer la capacité du [requérant] à occuper un autre poste de niveau supérieur ne corroborent l'affirmation selon laquelle la décision de résilier son engagement était assortie d'une condition.»*

9. La Commission de recours a également conclu que le courriel du 26 août avait pour objet d'informer le requérant des résultats de la formation et ne portait en aucun cas sur la résiliation de son engagement et, partant, ne constituait pas une décision administrative susceptible de recours. Elle a fait observer qu'il aurait été préférable d'informer expressément le requérant de son droit de former un recours contre la «décision» de supprimer son poste et de résilier son engagement signifiée par la lettre du 16 juin. La Commission a toutefois noté que la lettre du Greffier renvoyait le requérant aux Principes et procédures, qui contenaient des informations sur le droit de recours, et l'invitait à prendre rendez-vous avec la Section des ressources humaines afin

* Traduction du greffe.

de discuter de toute question et des options mises à sa disposition. La Commission a en outre souligné que les fonctionnaires ont également le devoir de mettre à profit tous les renseignements fournis et d'obtenir tout éclaircissement qui leur semblerait nécessaire.

10. Pour soutenir que sa requête est recevable, le requérant reprend l'argumentation qu'il avait développée dans son recours interne concernant le caractère conditionnel de la notification de son licenciement dans la lettre du 16 juin. Il fait valoir que, selon la jurisprudence du Tribunal, seules sont susceptibles de recours les décisions découlant de mesures prises par des fonctionnaires d'une organisation produisant un effet juridique sur les droits d'un membre du personnel et les conditions de son engagement. En d'autres termes, l'effet juridique doit être réel et non conditionnel.

11. Le requérant s'appuie également sur les conclusions des commissions de recours dans les affaires concernant M. A. et M. G., dans lesquelles celles-ci ont rejeté l'argument de la CPI selon lequel les recours étaient irrecevables.

12. Se fondant, par exemple, sur le jugement 1393, au considérant 6, le requérant fait valoir que, comme le Tribunal l'a confirmé à de nombreuses reprises, les formalités des recours internes ne sont pas conçues «comme un piège ayant pour résultat de surprendre la bonne foi d'un requérant». Il soutient aussi que la lettre du 16 juin était intentionnellement vague et incomplète pour l'empêcher d'exercer ses droits. Il affirme que le fait que le Greffier ne lui ait pas notifié de manière claire, non équivoque et complète son licenciement, ne l'ait pas informé de son droit de le contester et ait soutenu que son recours interne était tardif met en évidence la mauvaise foi dont la CPI a fait preuve et constitue un motif valable pour faire exception à l'observation rigoureuse du délai. En outre, lorsqu'elle ne donne pas suffisamment d'informations à un fonctionnaire concernant son droit de recours et qu'ensuite ce dernier ne forme pas son recours dans les délais prescrits, la CPI manque à son devoir d'agir de bonne foi en déclarant que le recours est irrecevable. Enfin, le requérant fait valoir que, dans ses

arguments concernant la recevabilité du recours, la CPI confond la décision de supprimer son poste, qu'il n'a pas contestée, et la décision de mettre fin à son engagement.

13. La CPI soutient que le Greffier a exercé son pouvoir de mettre fin au contrat du requérant et lui a notifié cette décision par la lettre du 16 juin 2015, date à laquelle les délais applicables à la procédure de recours interne ont commencé à courir. Étant donné que le requérant a soumis sa demande de réexamen de la décision de mettre fin à son engagement cinquante-trois jours après l'expiration du délai prévu à la règle 111.1-b du Règlement du personnel, il n'a pas épuisé les moyens de recours interne et sa requête est irrecevable. La CPI conteste l'affirmation du requérant selon laquelle la fin effective de son engagement lui a été notifiée par le courriel du 26 août, et prétend qu'il interprète ce courriel de manière erronée. La CPI soutient que la décision de mettre fin à son engagement n'était pas subordonnée au résultat du test pour le port d'armes à feu. En réalité, il était mis fin à son engagement en tant qu'assistant chargé de la sécurité par suite de la restructuration du Greffe. La CPI fait également valoir que le courriel adressé par la chef de la Section des ressources humaines le 26 août n'était pas une décision administrative affectant les droits du requérant. De plus, le pouvoir de mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire en raison de la suppression de son poste en application de l'article 9.1-b-i du Statut du personnel revient, en l'espèce, au Greffier. En conséquence, on ne saurait dire que le courriel adressé par la chef de la Section des ressources humaines le 26 août était une décision administrative. Selon la CPI, il ressort clairement de la lettre du 16 juin et du courriel du 26 août que c'est par la lettre du 16 juin que le requérant a été informé de la décision administrative de mettre fin à son engagement.

14. La CPI reconnaît que la lettre du 16 juin n'informait pas le requérant de son droit de contester la décision de mettre fin à son engagement, mais souligne que la lettre le renvoyait aux Principes et procédures, dont le paragraphe 16 traite de la procédure de recours, ainsi qu'à une foire aux questions actualisée et disponible en ligne qui concernait également la procédure de recours. La lettre du 16 juin invitait le requérant à rencontrer un représentant de la Section des

ressources humaines pour aborder toute autre question qu'il pouvait avoir. La CPI soutient qu'elle a déployé des efforts raisonnables pour informer le requérant de son droit de recours et s'est acquittée de son devoir de sollicitude. Le Tribunal écartera d'emblée ces arguments. En effet, c'est à tort que la CPI invoque le paragraphe 16 des Principes et procédures, puisqu'il ne traite que du recours interne contre une décision de supprimer un poste. De plus, dès lors que la CPI n'a pas produit de copie de la foire aux questions quand elle a déposé sa réponse dans la présente procédure, les renvois à ce document ne constituent que de simples allégations dont il ne sera pas tenu compte.

15. Il est évident que, dans son rapport du 22 février 2016, la Commission de recours a considéré la notification, par la lettre du 16 juin, de la suppression du poste du requérant et de la résiliation de son engagement comme la communication d'une décision unique. C'était là une erreur de droit fondamentale. La décision de supprimer un poste et celle de résilier un engagement sont deux décisions distinctes, et l'amalgame des deux décisions a entraîné d'autres erreurs. Lorsqu'elle a examiné l'argument du requérant selon lequel la résiliation de son engagement était assortie d'une condition, la Commission de recours a tenu compte du fait que la lettre du 16 juin lui notifiait expressément la suppression de son poste, donnait les raisons de cette suppression et offrait des options et des mesures d'assistance administrative, et a estimé qu'il ne ressortait aucunement de la lettre que la «décision» de supprimer le poste et de résilier l'engagement était assortie d'une condition. La Commission a également fait observer que ni l'expression «prendrait fin» ni la référence à la formation offerte au requérant pour qu'il puisse satisfaire aux exigences des postes de classe G-3 ne corroboraient l'affirmation selon laquelle la décision de résilier son engagement était assortie d'une condition.

16. Le Tribunal relève que, si la lettre du 16 juin a expressément notifié au requérant la décision de supprimer son poste, donné les raisons de cette décision et présenté les options et les mesures d'accompagnement dont il disposait en raison de la suppression de son poste, cela n'a aucun rapport avec la décision de résilier son engagement. Dans le même ordre d'idées, l'observation de la Commission, selon laquelle la lettre du

16 juin renvoyait le requérant aux Principes et procédures pour toute information sur son droit de former un recours contre la «décision» de supprimer son poste et de résilier son engagement, est non seulement sans pertinence, comme indiqué ci-dessus, mais également entachée d'erreur. En ce qui concerne l'offre de formation, il est vrai que l'on ne saurait en déduire que la décision de mettre fin au contrat du requérant était subordonnée au résultat qu'il obtiendrait au terme des modules de formation. Selon la lettre du 16 juin, la formation était proposée au requérant pour l'aider à satisfaire aux exigences des nouveaux postes d'agent de sécurité de classe G-3 au cas où il déciderait de faire acte de candidature en qualité de candidat prioritaire. Il convient aussi d'ajouter que le courriel du 26 août ne saurait être interprété comme communiquant une quelconque information sur la résiliation de l'engagement du requérant. Ce courriel ne faisait qu'informer du résultat des tests et du fait que, eu égard à ses résultats, le requérant ne satisfaisait pas aux exigences d'un poste d'agent de sécurité de classe G-3. Toutefois, l'expression «prendrait fin» utilisée dans la lettre du 16 juin ne saurait être prise isolément. La question essentielle à laquelle la Commission de recours n'a pas répondu est de savoir comment la lettre du 16 juin pouvait être comprise si elle était interprétée de manière objective.

17. Il était explicitement indiqué dans la lettre du 16 juin, dans des termes clairs et non équivoques, qu'il avait été décidé de supprimer le poste du requérant. Il est dit dans la première phrase que la lettre a pour objet de notifier au requérant la décision de supprimer son poste. L'énoncé «votre poste est supprimé», qui se trouve à l'antépénultième phrase du deuxième paragraphe, est tout aussi clair. Au vu de ce constat et de l'obligation qui incombe à toute organisation de communiquer une décision administrative dans des termes clairs et non équivoques, on pouvait s'attendre à ce que la notification de la décision de mettre fin à l'engagement du requérant par la même lettre lui soit également signifiée dans des termes pareillement explicites, clairs et non équivoques. Or la lettre ne contient qu'une phrase concernant la résiliation de l'engagement. Après avoir indiqué que, conformément au paragraphe 13 des Principes et procédures, une période de préavis de cent vingt jours était applicable en cas de suppression d'un poste, la lettre ajoutait :

«Ainsi, votre poste sera supprimé et votre engagement prendrait fin avec effet au 14 octobre 2015.»* Du point de vue grammatical, l'expression «prendrait fin» pourrait s'entendre comme exprimant une mesure subordonnée à la réalisation ultérieure d'une condition. En tenant compte de l'ensemble de la lettre et, en particulier, des termes explicites utilisés pour informer le requérant de la suppression de son poste, celui-ci pouvait comprendre que l'énoncé selon lequel l'«engagement prendrait fin» revêtait un caractère conditionnel. Quoi qu'il en soit, la communication de la décision de mettre un terme à l'engagement du requérant était, à tout le moins, vague et déroutante.

18. Le postulat de la Commission de recours selon lequel la suppression du poste du requérant et la résiliation de son engagement constituaient une seule et même décision l'a également conduite, à tort, à considérer que le constat selon lequel la communication de la décision de supprimer le poste avait été claire s'appliquait également à la décision distincte de résilier l'engagement du requérant. Estimant que cette dernière «décision» avait été communiquée de manière claire, la Commission n'a pas examiné la question de savoir si des circonstances exceptionnelles indépendantes de la volonté du requérant justifiaient de suspendre le délai de trente jours, comme l'y autorisait la règle 111.3-b du Règlement du personnel, et elle a conclu que le recours était irrecevable. Étant donné que, dans sa décision, le Greffier a adopté les constatations et les conclusions de la Commission de recours et a accepté sa recommandation, la décision qu'il a rendue est viciée par les erreurs de fait et de droit commises par la Commission de recours et doit être annulée.

En effet, pour les raisons exposées ci-dessus, il y avait clairement des éléments permettant de conclure à l'existence de circonstances exceptionnelles et la Commission de recours aurait dû lever l'exigence de respect des délais et examiner le recours sur le fond. L'affaire sera renvoyée à la CPI à cette fin. Le requérant a également droit à une indemnité pour tort moral, dont le Tribunal fixe le montant à 20 000 euros. Le requérant se verra octroyer 4 000 euros à titre de dépens.

* Traduction du greffe.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Greffier de la Cour du 23 mars 2016 est annulée.
2. L'affaire est renvoyée à la CPI pour examen conformément à ce qui est dit au considérant 18 ci-dessus.
3. La CPI versera au requérant une indemnité pour tort moral d'un montant de 20 000 euros.
4. La CPI versera au requérant la somme de 4 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 24 janvier 2018.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ