

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

S. (n° 2)

c.

OMC

125^e session

Jugement n° 3914

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC), formée par M. R. S. le 23 octobre 2015, la réponse de l'OMC du 18 février 2016, la réplique du requérant du 24 mars et la duplique de l'OMC du 9 mai 2016;

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 décision de ne pas renouveler son contrat sur projet de durée déterminée.

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 3868, prononcé le 28 juin 2017, concernant la première requête du requérant.

En 2012, en raison de restrictions budgétaires imposées par les États membres et d'une augmentation importante des activités liées au règlement des différends, le Secrétariat de l'OMC a engagé un certain nombre de juristes spécialisés, sur la base de «contrats sur projet», auxquels étaient confiées une ou deux affaires en particulier et qui étaient rattachés aux divisions chargées du règlement des différends. Les contrats sur projet étaient régis par le Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée afin de tenir compte des

contraintes budgétaires, mais établis pour une durée plus longue que les contrats de courte durée ordinaires (dont la durée maximale est de onze mois) en vue de couvrir la durée des procédures devant les groupes spéciaux. Ils prévoyaient également certains droits et avantages supplémentaires par dérogation au Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée, tels que le droit de faire venir des personnes à charge à Genève, une indemnité de recrutement et une indemnité pour frais de déménagement, l'objectif étant d'attirer des juristes spécialisés dans le règlement des différends ayant acquis une certaine expérience et une expertise dans le domaine du droit commercial.

Le requérant est entré au service de l'OMC en janvier 2013 en qualité de juriste chargé du règlement des différends de classe 7, au sein de la Division des règles, dans le cadre d'un contrat sur projet se terminant le 31 décembre 2014. Le contrat stipulait qu'il était régi par les modalités et les conditions prévues dans le Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée et conclu pour une durée déterminée de deux ans au maximum.

Par courriel du 12 novembre 2014, le requérant fut informé que, comme discuté avec son directeur à la fin du mois de septembre 2014, son contrat de courte durée prendrait fin comme prévu en décembre 2014.

Le 22 décembre 2014, le requérant demanda au Directeur général de réexaminer cette décision. Sa demande fut rejetée par une lettre du Directeur général adjoint datée du 29 janvier 2015 et reçue par le requérant le 18 février.

Le 17 mars, le requérant forma un recours devant la Commission paritaire de recours contre cette décision, faisant valoir qu'il avait été victime de parti pris et de discrimination systématiques qui avaient abouti à la décision de ne pas renouveler son contrat. Par ailleurs, il prétendait qu'il n'avait pas bénéficié d'un préavis raisonnable et que l'Organisation n'avait pas dûment motivé le non-renouvellement de son contrat. Enfin, il contestait les conditions de son engagement, affirmant que le Règlement du personnel de l'OMC aurait dû s'appliquer à son contrat. Il demandait l'annulation de la décision contestée et réclamait l'indemnisation du préjudice matériel et moral subi, ainsi que les dépens.

Dans son rapport du 9 juillet 2015, la Commission paritaire de recours conclut que le contrat du requérant était, aux fins du recours, régi par le Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée. Elle considérait que, le requérant ayant signé le contrat sans émettre de réserves quant à ses conditions, il ne pouvait les contester au-delà du délai fixé pour introduire une demande de réexamen. En conséquence, la Commission recommanda que l'ensemble de ses demandes soient rejetées et que la décision du 29 janvier 2015 soit maintenue. Le Directeur général suivit ces recommandations dans sa décision du 30 juillet 2015. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de lui octroyer 300 000 francs suisses en réparation du préjudice matériel, 100 000 francs au titre du préjudice moral et 10 000 francs au titre des dépens. Il réclame également le versement de dommages-intérêts exemplaires.

L'OMC soutient que, dans la mesure où le requérant conteste les conditions de son contrat sur projet, sa requête est frappée de forclusion. Elle demande au Tribunal de rejeter l'ensemble des conclusions qu'il formule et s'oppose à l'octroi des dépens au motif qu'il n'a pas été assisté par un avocat. Elle considère que les prétentions du requérant sont dénuées de fondement et que ses écritures contiennent des déclarations inacceptables, offensantes et injustifiées.

CONSIDÈRE :

1. La question centrale que soulève la présente requête est celle de savoir si la décision de l'OMC de ne pas renouveler, à son expiration le 31 décembre 2014, le contrat sur projet de durée déterminée du requérant en vertu duquel il travaillait au sein des divisions chargées du règlement des différends était entachée d'irrégularité et doit être annulée.

2. Le requérant est entré au service de l'OMC le 7 janvier 2013 en vertu de ce contrat, qui était régi par le Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée, à l'exception des dispositions ST04.2 et ST10.1. La disposition ST04.2 prévoit notamment qu'un contrat établi en vertu du Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée «ne peut excéder une durée de 12 mois [et] [...] ne garanti[t] ni la prolongation ni la conversion en un autre type de contrat». La disposition ST10.1 énonce les conditions qui s'appliquent en cas de démission du fonctionnaire au bénéfice d'un tel contrat. Dans la décision attaquée, datée du 30 juillet 2015, le Directeur général a approuvé les recommandations de la Commission paritaire de recours tendant au rejet du recours interne introduit par le requérant contre la décision de non-renouvellement de son contrat.

3. Le requérant a contesté la décision initiale de ne pas renouveler son contrat, qu'il avait reçue par courriel le 12 novembre 2014. Il affirmait qu'elle «reposait sur un mélange de parti pris et de discrimination, et constituait une mesure de représailles» liée au fait qu'il avait contesté une décision antérieure, qu'il n'avait pas bénéficié du préavis requis en cas de non-renouvellement de contrat, qu'il avait été privé d'un espoir légitime de voir son contrat renouvelé étant donné que les raisons de cette décision ne lui ont pas été communiquées, et que l'OMC avait «tiré parti de l'absence de sécurité d'emploi liée à [s]on prétendu contrat de durée déterminée de deux ans régi par le [Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée], ce qui constitue à la fois une aberration et une anomalie, et une pratique abusive contraire aux dispositions, très claires par ailleurs, du Statut du personnel de l'OMC relatives aux contrats de durée déterminée et aux contrats réguliers»*.

4. Il est de jurisprudence constante que la décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée relève du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de l'organisation internationale concernée et ne peut

* Traduction du greffe.

faire l'objet que d'un contrôle restreint. À cet égard, le Tribunal a rappelé ce qui suit dans le jugement 3448, au considérant 7 :

«Il est de jurisprudence constante que la décision de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée est une décision de nature discrétionnaire et ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint par le Tribunal, lequel laisse à la libre appréciation d'une organisation internationale la détermination de ses besoins en personnel et des perspectives de carrière de ses employés. Une personne engagée au bénéfice d'un contrat de durée déterminée n'a aucun droit à la prolongation de son contrat et ne peut invoquer aucun espoir légitime en ce sens. En conséquence, le Tribunal n'exercera un contrôle sur la décision de ne pas prolonger un contrat que si elle a été prise par un organe incompétent, est entachée d'un vice de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, n'a pas pris en compte des faits essentiels ou est entachée de détournement de pouvoir.»

5. Le requérant soutient que la décision attaquée est entachée d'erreurs de droit et de fait tant sur le fond que sur la forme. Il invoque les moyens suivants :

- «1) La Commission paritaire de recours ne satisfait pas au critère d'indépendance et d'impartialité, qu'il s'agisse de sa composition (présomption de parti pris) ou de ses conclusions concrètes (parti pris avéré); en conséquence, pour le seul motif qu'elle manque de crédibilité, ses conclusions sont dépourvues d'autorité et de vraisemblance.
- 2) C'est à tort que la Commission paritaire de recours a conclu qu'en n'exerçant pas son droit de contester les conditions de son recrutement telles qu'elles sont énoncées dans sa lettre de nomination le requérant avait renoncé à toute prétention de soumettre son contrat sur projet au [Règlement du personnel de l'OMC], ainsi qu'il est expressément énoncé dans le [Règlement du personnel de l'OMC] en ce qui concerne les contrats d'une durée de 12 mois ou plus.
- 3) La Commission paritaire de recours a eu tort de considérer la confirmation tardive par courriel du non-renouvellement du contrat du requérant comme constituant à la fois un préavis adéquat du non-renouvellement et un exposé suffisant des raisons de celui-ci, au seul motif qu'il indique que "[le] contrat prendra fin comme prévu en décembre" et qu'il mentionne comme objet : "fin [du] contrat de courte durée (décembre)".
- 4) La Commission paritaire de recours a eu tort d'écarter sommairement les liens entre l'allégation de parti pris et de discrimination formulée par le requérant et le non-renouvellement de son contrat, dans la mesure où il soutient que c'est en raison de ce parti pris et de cette

discrimination qu'aucune tâche réelle ne lui a été confiée au cours du second semestre de 2014, ce qui l'a privé de toute possibilité de justifier une éventuelle prolongation de son contrat.

- 5) La Commission paritaire de recours a eu tort de considérer que [s]on contrat ne faisait naître aucun espoir légitime de renouvellement et de conclure en conséquence qu'un préavis de sept semaines était suffisant pour satisfaire à l'exigence minimale de deux mois prévue dans la disposition 104.3 du Règlement du personnel de l'OMC.»*

6. Dans la mesure où les conclusions et recommandations de la Commission paritaire de recours ont été suivies par le Directeur général dans la décision attaquée, les moyens susmentionnés sont dirigés également contre cette décision.

7. Le quatrième moyen n'est pas fondé, car le requérant ne fournit pas de preuve démontrant que son contrat n'a pas été renouvelé en raison d'une discrimination et/ou d'un parti pris qui ont eu pour conséquence qu'aucune tâche, ou en tout cas aucune tâche réelle, ne lui a été confiée. Le Tribunal fait observer que, outre le fait qu'il appartient au requérant d'apporter la preuve de la discrimination ou du parti pris, l'OMC a fourni des éléments qui démontrent que les contrats sur projet d'autres membres du personnel de la Division des règles n'ont pas été renouvelés à leur expiration en 2014 et 2015. L'OMC affirme que ces contrats n'ont pas été renouvelés parce que, comme dans le cas du requérant, les projets auxquels leurs titulaires étaient affectés avaient pris fin et que, dans quelques cas, les contrats avaient été prolongés pour faciliter l'avancement des projets en cours ou pour des raisons humanitaires.

8. Concernant ce qui apparaît comme le deuxième moyen invoqué par le requérant, l'OMC soulève d'emblée la question de la recevabilité. Elle demande au Tribunal de ne pas se prononcer sur la question de savoir si le contrat du requérant avait été indûment soumis au Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée, au motif que l'intéressé n'a pas contesté cet état de fait dans le délai

* Traduction du greffe.

de quarante jours prévu par la disposition 114.3 du Règlement du personnel, qui était expressément mentionnée dans son contrat.

9. Le Tribunal relève que la clause visée du contrat du requérant est ainsi libellée : «Votre attention est attirée sur les dispositions 114.3 et 114.5 du Règlement du personnel, qui [...] fixent les délais maximaux dans lesquels vous pouvez demander le réexamen des conditions de votre recrutement ou former un recours.»* Le requérant n'a contesté l'assujettissement de son contrat au Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée que dans sa demande de réexamen datée du 22 décembre 2014 et, par la suite, dans son recours interne. Le Tribunal estime donc que la Commission paritaire de recours et le Directeur général ont conclu à juste titre que ce grief était alors frappé de forclusion. Le deuxième moyen invoqué par le requérant est dès lors irrecevable.

10. Dans ses troisième et cinquième moyens, le requérant fait valoir que son droit à recevoir un préavis adéquat et son droit d'être informé des raisons du non-renouvellement de son contrat ont été violés du fait que son contrat a été soumis au Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée plutôt qu'aux Statut et Règlement du personnel de l'OMC. Le Tribunal fait observer que l'article 10.4 du Statut du personnel dispose qu'en cas d'expiration d'un contrat conformément à ses clauses un préavis doit être donné au fonctionnaire. En outre, le requérant relève que l'alinéa b) de la disposition 111.2 du Règlement du personnel confère expressément à un fonctionnaire titulaire d'un contrat de durée déterminée d'une durée supérieure à douze mois, ce qui était son cas, le droit de recevoir un préavis écrit d'au moins deux mois en cas de non-renouvellement du contrat.

11. Il convient de rappeler que le requérant était au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, même si celui-ci était soumis au Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée. Selon la jurisprudence du Tribunal, même lorsqu'un règlement ou statut

* Traduction du greffe.

du personnel prévoit l'expiration de plein droit et sans préavis d'un contrat à la date d'expiration indiquée dans celui-ci, l'organisation internationale n'est pas pour autant exemptée de notifier au fonctionnaire le non-renouvellement de son contrat (voir, par exemple, le jugement 675, aux considérants 9 à 11). Le fonctionnaire doit également être informé de la raison du non-renouvellement d'un tel contrat (voir, par exemple, le jugement 1154, au considérant 4).

12. Dans son recours interne, le requérant a indiqué que, même s'il était admis que le Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée s'appliquait à son contrat, cela n'aurait aucune incidence sur celui-ci puisque, en l'absence de mention expresse dans ledit Règlement relative à la notification, l'exigence énoncée à l'alinéa b) de la disposition 111.2 du Règlement du personnel doit lui être appliquée. Cette disposition prévoit ce qui suit :

«Si un contrat de durée déterminée n'est pas prolongé, la date d'expiration est confirmée par écrit au fonctionnaire si possible trois mois auparavant et, en tout état de cause, au moins deux mois auparavant.»

Le requérant affirme en outre que, indépendamment de son obligation de donner un préavis adéquat de non-renouvellement, l'OMC était également tenue d'indiquer les raisons du non-renouvellement de son contrat, ce qu'elle n'a pas fait.

13. Il y a lieu de relever que, dans sa réponse, l'OMC admet qu'«[e]n vertu des Statut et Règlement du personnel de l'OMC le statut juridique d'[un] contrat — qu'il s'agisse d'un contrat sur projet de courte durée ou d'un contrat de durée déterminée — est sans importance puisque les mêmes exigences s'appliquent en pratique aux deux concernant la notification du non-renouvellement et les motifs le justifiant»*. À l'appui de cette conclusion, l'OMC indique que «les contrats sur projet ne contiennent aucune indication quant au délai dans lequel le non-renouvellement doit être notifié à leur titulaire. Dans ces circonstances, peu importe que le Tribunal applique sa jurisprudence sur le “délai de préavis raisonnable” ou qu'il se réfère à

* Traduction du greffe.

l'alinéa b) de la disposition 111.2 du Règlement du personnel de l'OMC qui s'applique au personnel bénéficiant d'un contrat de durée déterminée ou d'un contrat régulier, étant donné que le délai de préavis est essentiellement le même, de deux à trois mois. L'OMC estime avoir donné trois mois de préavis au requérant [...]. L'[OMC] a connaissance de la jurisprudence du Tribunal relative à la modification des décisions en matière tant d'engagements de durée déterminée que d'engagements de courte durée. Si l'OMC partage l'avis de la Commission paritaire de recours selon lequel le requérant ne pouvait raisonnablement s'attendre à ce que son contrat sur projet soit prolongé, elle considère également qu'il a été pleinement informé des motifs du non-renouvellement de celui-ci [...].»* L'OMC demande donc au Tribunal de se pencher directement sur les questions de savoir si le requérant a reçu un préavis raisonnable et s'il a été dûment informé des raisons du non-renouvellement de son contrat sur projet.

14. Le Tribunal admet que l'OMC était tenue de fournir au requérant les raisons du non-renouvellement de son contrat. Il considère en outre que, dans la mesure où le contrat du requérant était soumis au Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée et non aux Statut et Règlement du personnel de l'OMC, aucune forme particulière de notification n'était requise. Le Tribunal estime également que la notification a été effectuée dans les délais.

15. En ce qui concerne les raisons à l'origine du non-renouvellement, le requérant soutient que l'OMC ne lui a pas fourni de motif valable, voire n'a fourni aucun motif, pour justifier le non-renouvellement de son contrat. Sur l'obligation de motivation et le caractère adéquat de cette motivation, le Tribunal a indiqué ce qui suit dans le jugement 1817, au considérant 6 :

«La motivation d'une décision doit permettre à son destinataire d'en connaître la raison, notamment pour le mettre à même de se déterminer en conséquence (par exemple au moyen d'un recours ou d'une opposition); elle doit également permettre aux autorités compétentes de vérifier si la décision est conforme au droit. L'étendue exigée de la motivation dépend

* Traduction du greffe.

des circonstances. La motivation peut être donnée par voie de référence, explicite ou implicite, à un autre document, notamment par l'énumération de motifs. L'absence ou l'insuffisance de la motivation peut encore être corrigée en instance de recours, pour autant que le droit d'être entendu des intéressés soit alors pleinement respecté.»

La motivation peut également être communiquée à un membre du personnel lors d'une réunion (voir le jugement 3662, aux considérants 3 à 5). Le Tribunal a également indiqué dans le jugement 1750, au considérant 6, que «[l]a jurisprudence n'exige point que la motivation figure dans la communication annonçant le non-renouvellement».

16. À cet égard, la Commission paritaire de recours a considéré qu'aucune preuve n'avait été produite qui permettait de conclure que le requérant avait été informé, lors d'une réunion tenue à la fin du mois de septembre 2014, de la raison du non-renouvellement de son contrat. Le Tribunal relève toutefois que, dans ses observations, datées du 18 juin 2015, concernant les réponses fournies par l'OMC aux questions posées par la Commission paritaire de recours, le requérant a indiqué, entre autres, que «[c]'est lors d'une réunion tenue le 25 septembre 2014 que [M. H.] a évoqué des “changements en cours concernant la politique du Bureau du Directeur général” qui l'empêcheraient d'attribuer au requérant toute affaire dont la durée était susceptible de déborder sur la nouvelle année»*. Le Tribunal relève également que le texte de la notification écrite du 12 novembre 2014 indique ce qui suit :

«Comme votre directeur en a discuté avec vous à la fin du mois de septembre 2014, votre contrat de courte durée prendra fin comme prévu en décembre. Aussi, je vous invite à organiser une rencontre avec votre agent de liaison [...], qui discutera avec vous du processus relatif à votre départ de l'organisation et répondra à toutes vos questions.»*

17. Par cette communication, il était notifié au requérant que son contrat prendrait fin conformément à ses clauses le 31 décembre 2014, soit à la date de son expiration. Cela a été confirmé par la lettre du 29 janvier 2015, qui avisait le requérant que sa demande de réexamen avait été rejetée. Cette lettre indiquait également que le requérant avait

* Traduction du greffe.

été informé au moment de son recrutement que son contrat sur projet était un contrat de courte durée destiné à attirer de jeunes professionnels qualifiés auxquels seraient confiées des affaires spécifiques pour la durée de chaque affaire.

En outre, dans sa réponse au recours introduit par le requérant devant la Commission paritaire de recours, datée du 22 avril 2015, l'OMC a explicité la nature du contrat sur projet du requérant et a montré que la durée d'un tel contrat devait être limitée à celle du projet pour lequel l'intéressé avait été recruté. Elle a souligné, par exemple, qu'en vertu de ces contrats le recrutement s'effectuait à la classe G.7 plutôt qu'à la classe G.6, qui constituait la classe habituelle de recrutement du personnel relevant de la catégorie des services organiques. Elle a également souligné que les personnes recrutées en vertu de ces contrats n'étaient pas soumises à une procédure de concours et qu'elles percevaient une indemnité mensuelle de non-résident. Elle a précisé par ailleurs que ces contrats ne sont généralement pas renouvelés à moins que les travaux relatifs à l'affaire en question soient toujours en cours ou que la personne ait été affectée à une autre affaire dans le cadre du règlement des différends. Par ailleurs, l'Organisation a indiqué que le requérant avait demandé, lors de l'entretien tenu avec M. H. à la fin du mois de septembre 2014, à être affecté à une autre affaire mais qu'il avait été informé qu'il n'y avait aucune autre affaire à laquelle il pouvait être affecté. Il avait alors demandé si cela signifiait que son contrat ne serait pas prolongé et avait reçu une réponse affirmative.

18. Le Tribunal considère que les éléments contenus dans les communications et les écritures produites dans le cadre du recours interne permettaient au requérant de savoir que son contrat expirerait conformément à ses clauses et ne serait pas renouvelé, puisqu'il avait été établi pour la durée d'un projet spécifique qui avait pris fin et qu'il n'avait pas été prévu de l'affecter à un autre projet. Au vu de l'ensemble des circonstances, les motifs invoqués constituent des motifs valables, qui ont été communiqués conformément à ce qu'exige la jurisprudence exposée au considérant 15 ci-dessus. Par conséquent, le moyen invoqué par le requérant, selon lequel aucun motif valable ne lui aurait été fourni pour justifier le non-renouvellement de son contrat, n'est pas fondé.

19. Le premier moyen invoqué par le requérant reprend un moyen similaire formulé dans sa première requête, que le Tribunal a examinée dans le jugement 3868. Dans la présente requête, le requérant fait valoir que la Commission paritaire de recours «ne satisfait pas au critère d'indépendance et d'impartialité, qu'il s'agisse de sa composition (présomption de parti pris) ou de ses conclusions concrètes (parti pris avéré); en conséquence, pour le seul motif qu'elle manque de crédibilité, ses conclusions sont dépourvues d'autorité et de vraisemblance»*.

Selon le requérant, la présomption de parti pris est inhérente à la composition et à la structure de la Commission paritaire de recours, puisque ses membres sont «en position de soumission» face à l'OMC et souhaitent avant tout conserver leur emploi. Il soutient que, «[a]ussi irréprochables soient-ils du strict point de vue de leurs compétences, il aurait fallu aux membres de la Commission paritaire de recours un remarquable sens de l'intégrité, un courage et une force morale exceptionnels pour oser condamner l'attitude de leur employeur et risquer de subir ses foudres»*. S'agissant des soupçons de parti pris avéré, il fait valoir que les preuves abondent à l'examen des «multiples contradictions»* et des «acrobaties juridiques auxquelles la Commission paritaire de recours se livre pour justifier les actes ou omissions inexcusables de la part de l'[OMC]»* dans certaines des conclusions auxquelles elle est parvenue dans le cadre du recours interne. À cet égard, le requérant se réfère notamment à la conclusion relative à la notification et à la motivation du non-renouvellement de son contrat, à celle selon laquelle le non-renouvellement ne résultait pas d'une discrimination et d'un parti pris, et au fait que la Commission a réprouvé le ton adopté dans ses écritures. Le Tribunal rejette ces allégations qui ne sont que pure conjecture et ne sont pas étayées. Le premier moyen invoqué par le requérant est donc infondé.

20. Le requérant n'apporte pas la preuve de circonstances justifiant que lui soient octroyés des dommages-intérêts exemplaires. En conséquence, sa demande en ce sens est rejetée.

* Traduction du greffe.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 27 octobre 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, 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 HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ